



**INMUJERES**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

**GUÍA DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES  
PARA SENSIBILIZAR EN EL PROTOCOLO  
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

2022



GOBIERNO DE  
**MÉXICO**

**INMUJERES**  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

## **GUÍA DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES PARA SENSIBILIZAR EN EL PROTOCOLO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

© **Instituto Nacional de las Mujeres**

INMUJERES

Barranca del Muerto N.º 209, Col. San José Insurgentes,  
Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03900  
Ciudad de México

[www.gob.mx/inmujeres](http://www.gob.mx/inmujeres)

**Autoras:** Yamileth Ugalde Benavente, Yolanda García Amezola,  
Renée Arenas Alarcón

**Segunda edición:** Agosto de 2022

**Diseño editorial:** Yanira Mejía Martínez

**Corrección de estilo:** Renée Arenas Alarcón, Yanira Mejía Martínez

**Fotografía de Portada:** Marie Pain

Hecho en México

EJEMPLAR GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA



**GUÍA DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES  
PARA SENSIBILIZAR EN EL PROTOCOLO  
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
Y ACOSO SEXUAL**

## Índice

<b>BLOQUE METODOLÓGICO .....</b>	<b>3</b>
1. ¿Para qué esta guía? .....	3
2. ¿Cómo entendemos la sensibilización y capacitación? .....	4
3. Cómo capacitar usando la Guía .....	11
3.1 Recomendaciones didácticas.....	15
3.2 Recursos didácticos.....	21
<b>BLOQUE TEMÁTICO 1 QUÉ SON EL HS Y AS Y LA IMPORTANCIA DE UN PROTOCOLO PARA SU ATENCIÓN.....</b>	<b>28</b>
1.1 ¿Qué son el hostigamiento sexual y acoso sexual? .....	28
1.2 Incidencia y efectos del hostigamiento sexual y acoso sexual.....	32
1.3 Compromisos normativos a los que atiende la publicación del PROTOCOLO .....	36
1.4 La importancia de un procedimiento único.....	40
1.5 Los cambios del PROTOCOLO 2020 respecto a la versión 2016 .....	42
<b>BLOQUE TEMÁTICO 2 RESPONSABILIDADES Y PRINCIPIOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....</b>	<b>47</b>
2.1 Mandatos que establece el PROTOCOLO con relación a la prevención, atención, investigación, sanción y registro.....	47
2.2 Las perspectivas (Género y derechos humanos).....	55
2.3 Principios bajo los cuales se debe implementar el PROTOCOLO y sus implicaciones.....	60
<b>BLOQUE TEMÁTICO 3 EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL DESDE LA MIRADA DE GÉNERO Y SUS IMPLICACIONES EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....</b>	<b>70</b>
3.1 ¿Por qué ocurren el hostigamiento sexual y el acoso sexual? .....	73
3.2 Orientaciones para la construcción de las denuncias.....	90
<b>BLOQUE TEMÁTICO 4 LAS DISPOSICIONES PARA LA DENUNCIA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL (HS Y AS) ASPECTOS RELEVANTES PARA LA ATENCIÓN .....</b>	<b>94</b>
4.1 Figuras responsables de la atención de casos en la vía administrativa y el alcance de la función de cada una: Persona consejera, Comité de ética y Órgano Interno de Control.....	94
4.2 Importancia de la descripción clara y precisa de los hechos en la narrativa, considerando circunstancias de modo, tiempo y lugar.....	96
4.3 Cómo se aplica la perspectiva de género y de derechos y los principios del PROTOCOLO en la atención a las denuncias .....	102
4.4 ¿Qué se puede esperar durante el proceso de denuncia? Confidencialidad, medidas de Protección a las presuntas víctimas, reportes de incumplimientos.....	103
<b>BLOQUE TEMÁTICO 5 ¿CÓMO SE DEBE INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HS Y AS? .....</b>	<b>108</b>
5.1 La investigación del hostigamiento sexual y acoso sexual en el PROTOCOLO .....	108
5.2 Investigar desde la mirada de la perspectiva de género .....	112
5.3. ¿Quiénes investigan?.....	114
5.3.1 La entrevista, herramienta fundamental para la investigación.....	118
5.4 ¿Cuáles son las sanciones para quienes cometan hostigamiento sexual y acoso sexual cuando se acude a la vía administrativa? .....	126
<b>BLOQUE TEMÁTICO 6 ¿CÓMO ME SUMO A LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL?.....</b>	<b>128</b>
6.1 Construir una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual .....	128
6.2 Capacitarse y compartir la información con las compañeras y los compañeros de trabajo.....	129
6.3 Evitar comentarios y conductas sexistas en relación con la sexualidad de las personas.....	131
6.4 No participar de chismes ni juzgar a las víctimas.....	132

6.5 Asumir una postura de cero tolerancia, para evitar la indiferencia y romper con los pactos que generan impunidad .....	133
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>135</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>138</b>
Anexo 1. Evaluaciones.....	138
Banco de reactivos para la evaluación de aprendizaje.....	138
Formato de evaluación de aprendizaje.....	149
Recomendaciones para su elaboración:.....	150
Formato de evaluación de satisfacción.....	151
Anexo 2. Taxonomía de Marzano.....	154
Anexo 3. Taxonomía de Bloom.....	155
Anexo 4. Tabla Comparativa del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	156
Anexo 5. Casos para el análisis.....	187
Caso #1 Ana López Herrera 37 años.....	187
Caso #2 Norma Leticia Romero Jáuregui 33 años.....	190
Caso #3 Tú naciste para parir y ser cuidada.....	193
Caso #4 María (Vas a ser mía).....	196



## BLOQUE METODOLÓGICO

### 1. ¿Para qué esta guía?

El *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal* establece que las dependencias y entidades tienen la obligatoriedad de incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités de Ética (CEPCI) y Órganos Internos de Control (OIC), en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de **hostigamiento sexual y acoso sexual (hs y as)**, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación de dicho instrumento. Esta capacitación deberá ser progresiva y deberá homologarse conforme a los contenidos que establezca el INMUJERES, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada dependencia o entidad (Numerales 19 y 20).

En correspondencia a esta necesidad, la presente guía busca ser una herramienta que oriente y homologue los conceptos, contenidos y formas de replicarlos mediante acciones de capacitación acordes al contexto y requerimientos de los entes, así como del personal del servicio público con el que se trabaje.

Empecemos por definir qué debemos entender por sensibilizar y capacitar. El *ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera*<sup>1</sup> publicado por la Secretaría de la Función Pública (SFP) como normativa base para regir el trabajo en las diferentes entidades y dependencias en relación con la profesionalización de su personal y establece definiciones básicas para homologar la comprensión al respecto:

*Sensibilización: Proceso por el cual los servidores públicos reciben información básica y esencial sobre temas relevantes o transversales de la Administración Pública Federal.*

*Capacitación: Proceso por el cual los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de las funciones de un puesto y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales. (Artículo 2)*

<sup>1</sup> Consultado en agosto de 2020 y disponible en:

<http://www.trabajaen.gob.mx/info/MaagmrhoMspc.pdf>

En este entendido se puede decir que la sensibilización constituye la primera fase de la capacitación y debe dirigirse al 100% de las personas servidoras públicas 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.

Asimismo, el PROTOCOLO, establece que las Personas consejeras además deben certificarse, es decir, validar formalmente sus capacidades o competencias para atender presuntas víctimas de **hs y as** a través de un proceso de evaluación. No obstante, ese objetivo excede los alcances de esta guía por lo que el INMUJERES cuenta con un curso en línea para preparar a esta figura para su proceso de evaluación.

## 2. ¿Cómo entendemos la sensibilización y capacitación?

Para INMUJERES la sensibilización es 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. 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.

En concordancia, su fin es lograr que las personas se acerquen a un tema o problema específico, desde una perspectiva 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**.

En este contexto, se sugiere que para cumplir con lo que establece el PROTOCOLO las acciones de sensibilización se orienten al cumplimiento de los siguientes propósitos:

<i>Actividad educativa</i>	<i>Propósitos de aprendizaje</i>	<i>Nivel de progresividad</i>	<i>Población meta</i>
<b>Sensibilización</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Propiciar la comprensión del <b>hs y as</b> como expresiones de la violencia sexual que debido a la construcción social del género que afectan significativamente el ejercicio de los derechos humanos, así como el clima laboral, la salud física y emocional de las víctimas y de la sociedad en su conjunto.</li> <li>2) Comprender el Protocolo y las disposiciones que establece para la construcción de un ambiente laboral libre de <b>hs y as</b>.</li> <li>3) Fortalecer la comprensión las implicaciones que tienen las perspectivas de género y derechos humanos en la atención, la investigación y la sanción de los casos de <b>hs y as</b>.</li> </ol>	Introductorio	<p>100% de las personas servidoras públicas</p> <p>CEPCI</p> <p>Personas consejeras</p> <p>OIC</p>



De ahí que la presente guía se organice temáticamente para dar respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué son **hs** y **as**?
2. ¿Por qué ocurre?
3. ¿Por qué incorporar la perspectiva de género al abordaje del **hs** y **as**?
4. ¿Cómo garantizar los derechos de las víctimas?
5. ¿Cómo reconocer los efectos discriminantes de este tipo de actos y por qué rechazarlos?
6. ¿Cómo ser un agente de cambio positivo en favor de relaciones libres de estas expresiones de violencia en el espacio laboral?

Para lograrlo es de vital importancia propiciar que el grupo reflexione en torno a las siguientes ideas clave:

- ✓ El **hs y as** 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.
- ✓ La principal diferencia entre el **hs** y el **as** es la relación de poder que existe entre quien la ejerce y la persona víctima. En el **hs** hay una relación vertical en la que la persona agresora aprovecha su poder en contra de la persona víctima, mientras que en el **as** la relación es horizontal y la persona que lo ejerce es homóloga o tiene una posición inferior a la víctima.
- ✓ Las consecuencias que ambos comportamientos tienen en la víctima afectan su estabilidad laboral y su salud física y emocional, constituyendo condiciones para su discriminación, ya que enfrentan dificultades para acceder a trabajos de alto nivel o con mejores condiciones, y en algunas ocasiones les impide mantener su puesto. Quienes padecen este tipo de violencia se enfrentan a situaciones de estrés, ansiedad, depresión, miedo constante a la agresión, nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, trastornos de sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, entre otros.

Con la finalidad de profundizar en el conocimiento de estos conceptos te invitamos a revisar el **BLOQUE TEMÁTICO 1 “QUÉ SON EL HS Y AS Y LA IMPORTANCIA DE UN PROTOCOLO PARA SU ATENCIÓN”** de esta guía.

- ✓ El **hs y as** derivan de las posiciones sociales, económicas y políticas de las mujeres y los hombres, las cuáles determinan sus oportunidades de acceso y control de recursos, así como el poder que pueden ejercer y desplegar en distintos campos sociales.
- ✓ Además, al constituir una expresión del ejercicio de poder en los que los hombres ejercen su papel de superioridad mediante el sometimiento de las mujeres y todas aquellas personas que no se adapten al modelo hegemónico y que corresponden a la comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI).
- ✓ Ambas 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 favorecen la reproducción de su ocurrencia al tiempo que limitan su denuncia y sanción.
- ✓ Los hombres son vistos como sujetos activos sexualmente y mujeres como seductoras, su labor es servir al placer de los varones. El rol sexual del hombre sujeto deseante y de la mujer como un objeto deseado constituye una condición que facilita el **hs y as** porque normaliza el trato dado y recibido hacia la mujer “porque así son los hombres” o “a ellas les gusta que las persigan”.
- ✓ Estos roles y estereotipos sociales animan una conducta activa en los hombres y una pasiva en las mujeres, que se traduce en la permisión social de los continuos acercamientos sexuales de los varones hacia las mujeres.
- ✓ Adicionalmente, la estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado. Considerando que las mujeres se encuentran en una situación de subordinación, en términos culturales, eso las pone en condiciones de más vulnerables a este tipo de agresiones.
- ✓ La perspectiva de género aporta una riqueza analítica que permite comprender las razones de desigualdad que propician el **hs y as** y ha evidenciado que son un problema causado por diversos factores, por ejemplo:

- Existe una serie de mitos respecto al **hs y as** que dificultan su identificación, prevención, atención y sanción debido a que naturalizan la violencia sexual por razones de género, diluye la responsabilidad de quien realiza este tipo de conductas, dificulta la comprobación de su ocurrencia, establece un doble parámetro para juzgar la conducta de mujeres y hombres; situaciones que perpetúan la impunidad.
- Algunas instituciones públicas suponen que, al omitir mencionar, reconocer o incluso ocultar un problema, éste de manera automática desaparece o deja de existir. El discurso, la política y la actitud de que no se nombra porque no existe, representa un grave factor que propicia la persistencia del **hs y as** en ambientes que lo hacen propicio porque lo toleran y no impulsan ningún tipo de sanciones recreando un ambiente institucional proclive a la impunidad.
- Un entorno laboral sin mecanismos claros, identificables, permanentes, o que existen a nivel normativo pero que no se aplican, es sin duda una causa central de la existencia y permanencia del **hs y as**.

Con la finalidad de profundizar en el conocimiento de estos conceptos te invitamos a revisar el **BLOQUE TEMÁTICO 3 “EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL DESDE LA MIRADA DE GÉNERO Y SUS IMPLICACIONES EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO”** de esta guía.

- ✓ Por su gravedad la APF ha creado normas orientadas a su identificación, prevención, atención y sanción con la finalidad de garantizar los derechos de las víctimas. Por ejemplo, en el Código de Ética de la Administración Pública Federal publicado en el DOF el 08/02/2022, en el Artículo 5. Respeto a los derechos humanos, se establecen las conductas que como persona servidora pública se deben evitar y específicamente en la fracción IV se enlista 17 conductas (antes Regla de Integridad de Comportamiento Digno) que deben aprenderse a distinguir o identificar, porque son constitutivas de **hs o as**, y pueden ser sancionadas. Conocer e identificar esas conductas es clave para poder denunciar y persuadir a quienes laboran entre nosotros, para prevenirlas y construir un ambiente social y laboral libre de violencia.
- ✓ Además, la publicación del PROTOCOLO como instrumento orientado a dotar al personal del servicio público y a las autoridades e instancias



competentes, de una herramienta para actuar con prontitud, certeza y justicia ante casos de **hs y as**.

- ✓ El PROTOCOLO establece un procedimiento único que orienta la actuación de las dependencias y entidades de la APF en materia de hs y as y al guardar congruencia con las conductas que debe evitar el personal del servicio público en esta materia y que como ya se mencionó se enlistan en el artículo 5, fracción IV del Código de Ética asienta su funcionamiento sobre canales y vías administrativas que la SFP determina para la atención de estos casos.
- ✓ El PROTOCOLO establece que la atención que se les brinde debe tener perspectiva de género, sin discriminación, con confidencialidad, respetando su integridad y su dignidad, sin revictimización y celeridad.
- ✓ Los principios planteados en el PROTOCOLO deben traducirse en una adecuada atención a las presuntas víctimas de **hs y as**, de parte de todas las personas responsables de su implementación, lo cual es relevante desde el primer contacto que se establece para integrar la narrativa del caso.
- ✓ Para que la denuncia sea efectiva, por cualquiera de las vías que determine seguir la presunta víctima, las conductas de hostigamiento sexual y el acoso sexual deben corresponder a la descripción que se establece en los ordenamientos legales, lo cual se determinará a partir de la narrativa que se haga en el primer contacto de atención con la instancia seleccionada.
- ✓ Las autoridades responsables de recibir la denuncia deben garantizar a las presuntas víctimas una atención con calidad y calidez. Lo anterior implica entre otras cosas:
  - Ser conscientes de su situación de vulnerabilidad.
  - Garantizar todos los derechos que le concede la normatividad vigente.
  - Recordar que bajo ninguna circunstancia está permitido emitir juicios de valor o preguntas motivadas por estereotipos de género.
- ✓ Es importante que la presunta víctima cuente con las medidas de protección necesarias para evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

- ✓ La investigación debe realizarse de manera imparcial, confidencial y con celeridad. Cumplir con estas características incentiva a las personas a denunciar.
- ✓ Asimismo, ha de cumplir con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de dignidad, igualdad y no discriminación, para evitar que la presunta víctima sufra un mayor daño.

Para profundizar sobre estos conocimientos se puede revisar el **BLOQUE TEMÁTICO 2 “RESPONSABILIDADES Y PRINCIPIOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO”** y el **BLOQUE TEMÁTICO 4 “LAS DISPOSICIONES PARA LA DENUNCIA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL (HS Y AS) ASPECTOS RELEVANTES PARA LA ATENCIÓN”** de esta guía.

- ✓ En el PROTOCOLO se estipula que la investigación corresponde a la Autoridad investigadora y al OIC.
- ✓ Al OIC le corresponde fincar las responsabilidades y sanciones administrativas las cuales pueden ser: 1. Amonestación privada o pública; 2. Suspensión o destitución del empleo, cargo o comisión; y 3. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.
- ✓ Las sanciones disciplinarias resultan de vital importancia para impedir que se repitan y que la presunta víctima acceda a la justicia, incluyendo la reparación del daño. De esta manera se estará reforzando el mensaje de cero tolerancia y generando confianza en la utilidad de los mecanismos y las instancias para su atención.
- ✓ Es importante mencionar que para prevenir y erradicar el **hs y as** no es suficiente con aplicar las sanciones, es necesario generar cambios a nivel institucional que modifiquen las condiciones que facilitaron su ocurrencia.

Para profundizar en estos conocimientos se puede revisar el **BLOQUE TEMÁTICO 5 “¿CÓMO SE DEBE INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HS Y AS?”** de esta guía.

- ✓ El hostigamiento sexual y acoso sexual afecta no sólo a las víctimas sino a todas las personas de la organización laboral, a la institución y a la sociedad en general.
- ✓ Erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual sólo es posible si todas las personas de la entidad o dependencia se comprometen, desde la

máxima autoridad responsable de la toma de decisiones hasta quienes ocupan los puestos operativos; es necesario que se sumen las voluntades de todos y todas para construir un ambiente libre de estas prácticas nocivas.

- ✓ Lograr un ambiente libre de violencia y discriminación requiere reconocer reglas y prácticas que van en contra de los derechos humanos y transformarlas hacia modelos más igualitarios y respetuosos.
- ✓ Para erradicar la violencia y acceder a la igualdad en el trabajo, es necesario capacitarse para comprender qué son el hostigamiento sexual y acoso sexual, qué los origina, cuáles son sus efectos y consecuencias y cuáles son los mitos asociados que justifican y hacen que prevalezcan estas conductas.
- ✓ Se requiere tomar una actitud de cero tolerancia cuando suceda un hecho de hostigamiento sexual y acoso sexual, es decir, no permitirlo, por ninguna razón, y participar activamente, tanto para denunciar como para evitar que se repitan.
- ✓ Evitar prácticas sexistas, es decir que degraden a un sexo en favor de otro y reproduzcan creencias estereotipadas sobre lo que debe ser una mujer o un hombre, incluyendo en el lenguaje.
- ✓ No participar en chismes y juicios sobre las personas involucradas en los casos, es una acción reprobable, por el hecho mismo y por las implicaciones que puede tener la vida de las personas y en el proceso de atención al caso.
- ✓ Sumarse a todas las acciones implementadas por la entidad y dependencia, para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual, fomentará una cultura institucional saludable y correspondiente a los derechos humanos.

Para profundizar en este contenido en el conocimiento de estos conceptos te invitamos a revisar el **BLOQUE TEMÁTICO 6 “¿CÓMO ME SUMO A LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL?”** de esta guía.

### 3. Cómo capacitar usando la Guía

Lograr los propósitos educativos propuestos requiere planificar y llevar a cabo diferentes acciones de capacitación, entendidas como, *todas aquellas actividades que permiten inducir, actualizar, desarrollar y fortalecer el desempeño de los*



*servidores públicos y, cuando corresponda, contribuir a la certificación de capacidades profesionales<sup>2</sup>.*

Entre las actividades de capacitación más pertinentes para sensibilizar en este tema se encuentran las siguientes:

1. **Conferencias:** sesiones breves de disertación sobre un tema particular y atienden intereses generales en las que para lograr impactar es de suma importancia la claridad en el contenido y que contenga claves precisas para la apropiación y/o aplicación de lo aprendido.
2. **Actividades culturales:** como cine-debate, obras de teatro, performance, etc. que generen espacios de reflexión y aprendizaje a partir de un estímulo audiovisual que se acompaña de preguntas de análisis guiadas por una persona especialista en el tema.
3. **Cursos:** orientados al desarrollo de conocimientos, habilidades y/o actitudes.
4. **Talleres:** encaminados principalmente a desarrollar temas vinculados a la práctica.
5. **Seminarios:** sesiones periódicas centradas en la investigación o estudio de los temas.

También se requiere delimitar qué **técnicas y recursos didácticos** a emplear para favorecer el logro del propósito para el cual se realiza la actividad de capacitación, es decir, qué conjunto de procedimientos y medios se emplearán para lograr con eficacia el aprendizaje deseado. Estos elementos deben ser elegidos cuidadosamente para favorecer que el grupo funcione, sea productivo y construya los aprendizajes que se requieren.

Existen muchos tipos de. A continuación, mencionamos las más conocidas:

TÉCNICAS PARA TRABAJAR CON GRUPOS			
Nombre de la técnica	Descripción	Ejemplos	Sugerencias
<b>Recreativas</b>	No suelen tener fines de aprendizaje en sí, sino más bien un uso	Estas actividades pueden ser juegos, dinámicas,	Una sugerencia, desde la perspectiva de educación para la

<sup>2</sup> Artículo 2 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera)

	va orientado a facilitar la dinámica e integración grupal; también son útiles para cambiar la energía del grupo cuando se percibe agotamiento o después de una pausa que exige recuperar la atención de las y los asistentes.	actividades que implican creatividad.	paz y los derechos humanos es que las actividades propicien la cooperación más que la competición, de esa forma se fomenta el cambio hacia patrones de convivencia más horizontales y solidarios.
<b>Diálogo discusión</b>	Se emplea para fomentar el intercambio de puntos de vista que permitan generar aprendizajes comunes entre las diferentes personas que integran el grupo.	Se pueden realizar en diferentes formatos dependiendo del tipo y nivel de interacción que se desea generar, por ejemplo, asambleas, paneles, debates, mesas de discusión, corrillos, simposios, disertaciones, etc.	Una sugerencia importante para que este tipo de actividades resulten exitosas es la moderación y la síntesis, de tal forma que todas tengan la oportunidad de expresar su punto de vista en un ambiente de respeto, a la vez que se validan e integran las conclusiones grupales, para lo que es necesario asignar cada una de estas funciones a una persona del grupo o de los subgrupos si la audiencia es numerosa.
<b>Vivenciales</b>	Son actividades en las que la persona responsable de dirigir le grupo genera condiciones para que las personas participantes	La lluvia de ideas, la simulación de casos o los psicodramas son algunos de los ejemplos de este tipo de técnicas.	Existen numerosos manuales que contienen este tipo de técnicas, la sugerencia es elegir o adaptar aquellas que puedan abonar al

	experimenten situaciones que les permitan conectar con situaciones y/o emociones que les provoquen la necesidad de modificar algún concepto, conducta o actitud.		objetivo de aprendizaje que se busca.
<b>Expositivas</b>	Se orienta a compartir conocimientos por parte de una persona experta en la temática, es importante cuidar que se ofrezca un enfoque crítico para que conduzca al grupo a reflexionar y descubrir las relaciones entre los diversos conceptos, desarrollar un pensamiento crítico y tomar decisiones cuando se le presenten problemas relacionados con el tema.	Las exposiciones grupales o los ejercicios de retroalimentación son algunos ejemplos de esta categoría.	Entre las sugerencias para el empleo de esta técnica se encuentran el utilizar preguntas para generar interés o dar lugar a que el grupo se exprese, poner ejemplos acordes al grupo, permitir expresar dudas y hacer comentarios que se retomen durante la exposición.

Recuerda elegir el tipo de actividades y técnicas que mejor responda al propósito que se desea lograr, las características del grupo, el tiempo y los recursos disponibles, pero en todos los casos incluye momentos para recuperar la experiencia previa de los grupos y da lugar a la participación, esta es la única forma de generar aprendizajes significativos.

Para hacer una mejor selección es necesario contar con información útil para conocer a los grupos, sus características, necesidades, intereses y conocimientos

previos respecto del tema de hostigamiento sexual y acoso sexual y si existen problemáticas que se desean cambiar en relación con estas conductas. No se trata de capacitar por capacitar o simplemente por cumplir con mandatos, lo que se requiere es que la capacitación coadyuve al logro de un ambiente laboral libre de **hs y as**.

### 3.1 Recomendaciones didácticas

#### Planificación

Planificar significa elaborar o establecer un plan conforme al que se ha de desarrollar algo, en este caso específico, la actividad de capacitación. La planificación es la etapa en la que se decide a dónde se quiere llegar y en la que se desglosan los pasos para lograrlo.

El primer paso para planificar una actividad de capacitación es definir qué se quiere que las personas aprendan, cómo lo aprenderán y para qué, es decir, cuál es el **objetivo de aprendizaje** de realizarla.

Con la finalidad de facilitar la planificación de las actividades de capacitación, el siguiente **formato de carta descriptiva** te guiará para delimitar los aspectos centrales para la actividad de capacitación que elijas realizar.

Carta descriptiva: (Nombre de la actividad)						
Objetivo de aprendizaje:						
Población a la que va dirigida:						
Lugar y fecha:						
Hora	Tema	Actividad	Tiempo de duración de la actividad	Descripción	Materiales	Responsable

El punto de partida en toda planificación es el **objetivo de aprendizaje**, es decir, que se espera que las personas participantes logren al concluir la actividad. Existen diferentes tipos de objetivos, los más comunes son:

- **Objetivo general**, es el aprendizaje final que se alcanzará la persona participante durante la actividad. Por ejemplo, un curso puede tener como objetivo general que las y los participantes comprendan cómo actuar en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual de acuerdo con lo que establece el Protocolo
- **Objetivos específicos**, son los aprendizajes que lograrán las personas con cada subtema y van de la mano con las actividades que se realizarán para desarrollarlos. Siguiendo con el ejemplo, un objetivo específico para lograr el objetivo general sería que las personas participantes identifiquen las instancias ante las que pueden denunciar un caso de hostigamiento sexual y acoso sexual. Si bien este es un aprendizaje que forma parte del objetivo general es insuficiente para su total logro, por lo que se deberán abordar otros temas y lograr otros aprendizajes que permitan su cumplimiento total.

### **Taxonomías o métodos de clasificación**

Una herramienta de gran utilidad para la elaboración de objetivos son las taxonomías o métodos de clasificación de los niveles del aprendizaje, las que han sido desarrolladas por especialistas en educación y pedagogía. Las que se recomiendan son la **taxonomía de Marzano y Kendall** o la **taxonomía de Bloom** porque son útil para formular objetivos en términos de conductas, observables, medibles y posibles de alcanzar durante el proceso de aprendizaje, lo que facilitará diseñar las evaluaciones<sup>3</sup>.

Para planificar tus actividades de capacitación es importante que consideres que su impartición se puede dividir en tres momentos cuya importancia es fundamental para que fluya lógicamente el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **a. Inicio**

Para empezar la actividad es importante realizar un encuadre, esto significa definir los alcances de la actividad y toda aquella información que ayude a generar un ambiente de confianza, respeto cordialidad y participación que permitan a las personas estar más dispuestas a aprender.

---

<sup>3</sup> En el Anexo 2 encontrarás una tabla con esta taxonomía de Marzano y en el Anexo 3 la taxonomía de Bloom para que las emplees en la planificación de tus actividades de capacitación.

El tiempo y las acciones que integren el encuadre serán proporcionales a la duración total de la actividad que 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 objetivo y el tema.

Entre las acciones que se pueden realizar durante esta fase de la actividad se encuentran las siguientes:

- ✓ Presentación.
- ✓ Levantamiento y ajuste de las expectativas.
- ✓ Establecimiento de acuerdos grupales para la convivencia.
- ✓ Manifestar aspectos generales del trabajo como la metodología, la duración y la forma de evaluación.

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 invertir demasiado tiempo o hacerla tediosa.

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- Es importante que sean muy claras las reglas y que todas las personas estén de acuerdo para que favorezcan el logro de los objetivos de la capacitación. Algunos de los posibles acuerdos pueden ser los siguientes:

- Evitar el uso del celular durante la sesión.
- Participar de forma ordenada.
- Respetar las distintas opiniones.
- Asistir con puntualidad.
- Hablar en primera persona.



- Usar un lenguaje incluyente y no sexista.

## **b. Desarrollo**

Contempla la ejecución de las técnicas y actividades planificadas, las cuales deben ir orientadas a la reflexión y permitir que todas las personas que así lo deseen puedan expresar sus ideas, valores, experiencias y sentimientos.

Es necesario fomentar un ambiente participativo en el que cada persona se sienta tomada en cuenta, segura de que se guardará la confidencialidad y el respeto de sus opiniones, y valiosa en la construcción del aprendizaje. Como una responsabilidad de la persona capacitadora, y por el bien de la dinámica grupal, también será necesario contener, con asertividad y respeto, cualquier intervención que confunda, agreda o cause impacto negativo en las personas.

Debido a la naturaleza de los temas relativos al **hs y as**, así como al género, esta fase debe estar orientada a cuestionar críticamente los paradigmas y modelos hegemónicos de la masculinidad y feminidad. En el proceso de sensibilización en materia de **hs y as** 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, por lo que es sumamente importante que todas y todos los integrantes del grupo recuperen su historia personal y el contexto sociocultural dominante marcados por la violencia de género, para que puedan contrastarla con 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 quien facilite los procesos de sensibilización trabaje internamente el impacto del **hs y as** y valide estas expresiones (enojo, decepción, alegría, desazón, tristeza, melancolía, entre otras), pero teniendo presente que esto no significa justificar dichas expresiones para usarlas en perjuicio del grupo, sino aceptar que es válido que la persona pueda sentirse así.

Cuando se ha generado mucha tensión, puede incluirse alguna actividad orientada a recuperar el equilibrio, por ejemplo, pedir al grupo que realice ejercicios de respiración jalando aire de manera profunda y soltándolo poco a poco, (inhaliando, conteniendo y soltando en cuatro tiempos cada paso); también realícnese pueden realizar ejercicios de estiramiento para que posteriormente se conecten nuevamente con la tarea o tema que estaban tratando, o bien, puedes dar momento para descansar.

### **c. Cierre**

Para culminar la actividad de capacitación se requiere hacer, a nivel personal y grupal, un breve recuento de los aprendizajes y una valoración sucinta de la actividad.

La etapa final del curso o cierre concentra una serie de acciones que se realizan con el grupo para recuperar los aprendizajes que obtuvo el grupo, valorar si se cumplieron sus expectativas e identificar posibles aspectos de mejora: un breve resumen de lo aprendido; conclusiones generales; una evaluación final; y la aplicación del instrumento de satisfacción

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?

También es el momento para agradecer su participación y destacar el valor de la experiencia compartida, así como hacer la invitación de llevar lo aprendido al día a día para generar cambios favorables en sus ambientes laborales.

Es de vital importancia que tengas presente que la evaluación tiene una relevancia especial cuando se realizan acciones de capacitación porque permite, identificar el avance en el logro de los objetivos, valorar si las actividades que se realizaron fueron claras, útiles y significativas e identificar las dificultades durante todo el proceso. Estos resultados serán de gran utilidad para planear acciones de mejora que permitan realizar la siguiente actividad de capacitación con mayor calidad.

En el encuadre del curso se recomienda aplicar una evaluación diagnóstica, para construirla te sugerimos revisar los reactivos incluidos en esta Guía, en la sección de materiales de apoyo, de acuerdo con el tema a tratar.

Al término del curso se plantea la aplicación de una evaluación final para identificar los logros finales del aprendizaje. Puedes utilizar la misma selección de reactivos que aplicaste al inicio, o bien, preguntas similares que indaguen los mismos temas.

Se sugiere aplicar también 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. Esta Guía incluye un formato para esta evaluación<sup>4</sup>.

Es importante recordar que los instrumentos propuestos aquí pueden ser modificados para adaptarlos a sus necesidades y a las actividades de capacitación que decida realizar.

Por último, se recomienda elaborar un informe final de la actividad de capacitación 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:

---

<sup>4</sup> Anexo 1. Evaluaciones.

- A quiénes se impartió la capacitación (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.

### 3.2 Recursos didácticos

Con la finalidad de apoyar el diseño e impartición de las actividades de capacitación para sensibilizar en materia de **hs y as**, te presentamos algunos recursos didácticos sugeridos de acuerdo con los bloques temáticos:

BLOQUE TEMÁTICO	RECURSOS	UTILIDAD
1. Qué son el <b>hs y as</b> y la importancia de un protocolo para su atención	<p>VIDEOS</p> <p><i>Hostigamiento sexual</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=RvoSTBE2epM">https://www.youtube.com/watch?v=RvoSTBE2epM</a></p> <p><b>Duración:</b> 1 minuto y 20 segundos</p> <p><i>Conductas que constituyen hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=djf9PCgrSHA&amp;t=59s">https://www.youtube.com/watch?v=djf9PCgrSHA&amp;t=59s</a></p> <p><b>Duración:</b> 4 minutos y 11 segundos</p> <p><i>¿Sabes la diferencia entre el <b>hs</b> y <b>as</b>? que se encuentra en el Micrositio “Cero tolerancia” del INMUJERES</i></p> <p><a href="http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/">http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/</a></p> <p><b>Duración:</b> 1 minuto y 11 segundos</p> <p><i>Recursos humanos – Corto Moobing</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=JGfQwPgeibq">https://www.youtube.com/watch?v=JGfQwPgeibq</a></p> <p><b>Duración:</b> 3 minutos y 23 segundos</p>	Identificar las diferencias entre <b>hs</b> y <b>as</b> ; así como las conductas que constituyen este tipo de conductas sancionables.
	<p>CASOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CASO #1 Ana López Herrera</li> <li>- CASO #2 Norma Leticia Romero Jáuregui</li> </ul>	<p>Diferenciar <b>hs</b> del <b>as</b>.</p> <p>Identificar conductas de <b>hs</b> y <b>as</b> y sus efectos a nivel</p>

	<p>- CASO #4 María (Vas a ser mía)</p>	<p>físico, emocional, laboral y social.</p> <p>Se sugiere utilizar las preguntas que vienen con cada caso y elaborar otras relacionadas con el tema que se quiere analizar mediante la revisión del caso.</p>
	<p>INFOGRAFÍA</p> <p><i>Conductas hs y as</i> que se encuentra en el Micrositio “Cero tolerancia” del INMUJERES y que puedes descargar en: <a href="http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx">http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx</a></p>	<p>Identificar las conductas que son consideradas como hs y as en la APF de acuerdo con el artículo 5, fracción IV del Código de Ética de la Administración Pública Federal.</p>
	<p>DOCUMENTOS</p> <p>Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF que se encuentra en el Micrositio “Cero tolerancia” del INMUJERES y que puedes descargar en: <a href="http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx">http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx</a></p> <p>Anexo 4. Tabla comparativa del protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (versiones 2016 y 2020)</p>	<p>Conocer de forma puntual los cambios realizados en el Protocolo.</p> <p>Se puede generar un ejercicio en el que las mismas personas participantes identifiquen las principales diferencias entre las dos versiones del Protocolo.</p>
	<p>LECTURA</p> <p>Frías, S. (2019). “Violencia en el contexto de las relaciones laborales. Hostigamiento y acoso sexual y discriminación por embarazo” pp. 271-288, en Castro, R (2019). <i>De parejas, hogares, instituciones y espacios comunitarios. Violencias contra las mujeres en México (ENDIREH, 2016)</i><sup>5</sup></p>	<p>Profundizar en el tema de hs y as y conocer mejor la incidencia del mismo.</p>

<sup>5</sup> Disponible en la siguiente liga

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/ENDIREH%202016%20web.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/ENDIREH%202016%20web.pdf)

<p><b>2.</b> <b>Responsabilidades y principios para la aplicación del PROTOCOLO</b></p>	<p>PELÍCULA</p> <p><i>North Country (En tierra de hombres en España y Tierra fría en México)</i></p> <p><b>Duración:</b> 2 horas y 6 minutos</p>	<p>Reflexionar sobre el cumplimiento y faltas a los principios que marca el Protocolo en el abordaje de un caso de hs y as</p>
	<p>LECTURA</p> <p>SCJN. (2016). Reseñas argumentativas. Reseña del amparo directo en revisión 3186/2016. “Reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género (hostigamiento sexual). Revisado en mayo de 2020. Disponible en: <a href="https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf">https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf</a></p>	<p>Identificar las recomendaciones para valorar casos de hs y as desde la perspectiva de género</p>
	<p>VIDEO</p> <p><i>¿Qué hago si soy víctima?</i></p> <p><a href="http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/">http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/</a></p> <p><b>Duración:</b> 1 minuto y 30 segundos</p>	<p>Reflexionar sobre cómo actuar si se es víctima de hs y as. Se pueden hacer una lluvia de ideas para generar nuevas alternativas y resaltar la importancia de la denuncia.</p>
	<p>INFOGRAFÍA</p> <p><i>Ruta de atención</i> que se encuentra en el Micrositio “Cero tolerancia” del INMUJERES y que puedes descargar en: <a href="http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx">http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx</a></p>	<p>Identificar las figuras y pasos para recibir atención a casos de hs y as en la APF de acuerdo con lo establecido por el Protocolo.</p>
	<p>DOCUMENTOS</p> <p>Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF que se encuentra en el Micrositio “Cero tolerancia” del INMUJERES y que puedes descargar en: <a href="http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx">http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx</a></p> <p>PPT El Protocolo que se encuentra en el Micrositio “Cero tolerancia” del INMUJERES y que puedes descargar en: <a href="http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx">http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx</a></p>	<p>Identificar los mandatos y responsabilidades que establece el Protocolo a las diferentes dependencias, entidades y figuras que participan en su implementación.</p>



<b>3. El hs y as desde la mirada de género y sus implicaciones en la aplicación del PROTOCOLO</b>	<p>VIDEO</p> <p><i>¿Qué es la perspectiva de género?</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=dmwrneT_jP4">https://www.youtube.com/watch?v=dmwrneT_jP4</a></p> <p><b>Duración:</b> 11 minutos y 20 segundos</p>	<p>Conocer qué es esta perspectiva, de dónde viene, para qué sirve y sus principales avances en el contexto político y social mexicano.</p>
	<p>VIDEO</p> <p><i>Estereotipos de género</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=UHgU4tZdWko">https://www.youtube.com/watch?v=UHgU4tZdWko</a></p> <p><b>Duración:</b> 7 minutos y 56 segundos</p> <p>Roles y estereotipos de género</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=d36phzZib90">https://www.youtube.com/watch?v=d36phzZib90</a></p> <p><b>Duración:</b> 4 minutos y 22 segundos</p> <p><i>Roles de género</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=GwQ4Ngc9Glg">https://www.youtube.com/watch?v=GwQ4Ngc9Glg</a></p> <p><b>Duración:</b> 10 minutos</p>	<p>Reflexionar qué y cuáles son los roles y estereotipos de género y su proceso de socialización. Se pueden realizar preguntas que ayuden a vincularlos con el tema específico de hs y as.</p>
	<p>VIDEO</p> <p><i>48 cosas que las mujeres escuchan a lo largo de su vida</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=wI3CLakCZmA">https://www.youtube.com/watch?v=wI3CLakCZmA</a></p> <p><i>48 cosas que los hombres escuchan a lo largo de su vida</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=GE3qG_98oFs">https://www.youtube.com/watch?v=GE3qG_98oFs</a></p> <p><b>Duración:</b> 2 minutos aproximadamente cada uno.</p>	<p>Reflexionar sobre lo asimilado que está el sexismo en nuestra sociedad. Se pueden incluir preguntas que ayuden a reflexionar cómo estas creencias se convierten en campo fértil para naturalizar la violencia contra las mujeres.</p>
	<p>VIDEO</p> <p><i>Querido papá, me van a llamar puta</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=e9fS7zbksx0">https://www.youtube.com/watch?v=e9fS7zbksx0</a></p> <p><b>Duración:</b> 5 minutos.</p>	<p>Visibilizar cómo los machismos, que tanto hombres como mujeres toleramos y aceptamos que son el origen de la violencia de género.</p>

		Se pueden incluir preguntas que ayuden a vincularlo con el tema de hs y as.
	<p>CASO</p> <p><i>Caso de Rosalía</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=SjphX4MKOMo">https://www.youtube.com/watch?v=SjphX4MKOMo</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=k8LndKKkssg">https://www.youtube.com/watch?v=k8LndKKkssg</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=0Soj9YawVu4">https://www.youtube.com/watch?v=0Soj9YawVu4</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=-54S2dy5384">https://www.youtube.com/watch?v=-54S2dy5384</a></p>	Identificar factores de género que favorecen la ocurrencia del hs y as en los espacios laborales.
	<p>VIDEO</p> <p><i>¿Qué es el consentimiento?</i></p> <p><a href="http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/">http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/</a></p> <p><b>Duración:</b> 2 minutos y 50 segundos</p>	Analizar el significado y papel del consentimiento en el hs y as.
<b>4. Las disposiciones para la denuncia del hostigamiento sexual y acoso sexual aspectos relevantes para la atención</b>	<p>PELÍCULA</p> <p><i>North Country (En tierra de hombres en España y Tierra fría en México)</i></p> <p><b>Duración:</b> 2 horas y 6 minutos</p>	Discutir sobre los cumplimientos e incumplimientos de los aspectos relevantes de la atención en un caso de hs y as.
	<p>VIDEO</p> <p><i>Escucha activa ¿en qué consiste?</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=la1F2U7YZTY">https://www.youtube.com/watch?v=la1F2U7YZTY</a></p> <p><b>Duración:</b> 3 minutos y 33 segundos.</p>	Conocer y reflexionar sobre la necesidad de la escucha activa en la atención de la presunta víctima de hs y as.
	<p>VIDEO</p> <p><i>Comunicación asertiva</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=ZgmSfdE2y-s">https://www.youtube.com/watch?v=ZgmSfdE2y-s</a></p> <p><b>Duración:</b> 1 minuto y 52 segundos.</p>	Reflexionar la importancia de la forma en que nos comunicamos al momento de entrevistar a una presunta víctima de hs y as

<b>5. ¿Cómo se debe investigar y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual?</b>	<p>CASO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CASO #3 Tú naciste para parir y ser cuidada Por Magali Arriaga<sup>6*</sup></li> </ul>	<p>Identificar desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas, vulneración de uno o más derechos y existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo.</p>
	<p>PELÍCULA</p> <p><i>Disclosure en inglés o Acoso sexual</i></p> <p><b>Duración:</b> 2 horas y 9 minutos</p>	<p>Discutir la importancia de investigar sin prejuizar los hechos y considerando cuestiones de género.</p>
	<p>LECTURAS</p> <p><i>Manual para juzgar con perspectiva de género</i></p> <p><a href="http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf">http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf</a></p> <p><i>Resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Caso de hostigamiento y acoso sexuales. AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 3186/2016</i></p> <p><a href="https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/sentencias/documento/2017-08/112%20CONST%20NACIONAL%201%20ADR%203186-2016%20%283E%29.pdf">https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/sentencias/documento/2017-08/112%20CONST%20NACIONAL%201%20ADR%203186-2016%20%283E%29.pdf</a></p>	<p>Profundizar en los elementos para orienten la tarea de quienes investigan y establecen sanciones para que lo hagan desde la perspectiva de género.</p>
<b>6. ¿Cómo sumarse a la prevención?</b>	<p>VIDEOS</p> <p>Cambiá el Trato. Violencia digital</p> <p><b>Duración:</b> 31 minutos y 20 segundos</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=pgNijFRgeqo">https://www.youtube.com/watch?v=pgNijFRgeqo</a></p>	<p>Para reflexionar sobre dos expresiones de la violencia sexual, la violencia digital y el acoso callejero.</p>

<sup>6\*</sup> 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.

	<p>Cambiá el Trato. Acoso callejero</p> <p><b>Duración:</b> 2 minutos y 30 segundos</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=u_WMK-Ue_1w">https://www.youtube.com/watch?v=u_WMK-Ue_1w</a></p> <p><i>Ejemplo de una campaña. Caso Hortifrut</i></p> <p><b>Duración:</b> 3 minutos 24 segundos</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=UyGqL3rBbWk">https://www.youtube.com/watch?v=UyGqL3rBbWk</a></p> <p>5 frases que debemos evitar para sumarse a la erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo</p> <p><b>Duración:</b> 3 minutos 12 segundos</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=oBoNGAd8zLg">https://www.youtube.com/watch?v=oBoNGAd8zLg</a></p> <p>ACOSO: Un cuento de hadas</p> <p><b>Duración:</b> 4 minutos 31 segundos</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=IKhMYikbR9g">https://www.youtube.com/watch?v=IKhMYikbR9g</a></p>	<p>Para identificar propuestas que permiten cambiar este tipo de conducta</p>
--	---	---

---

---

## BLOQUE TEMÁTICO 1

---

---

### QUÉ SON EL HS Y AS Y LA IMPORTANCIA DE UN PROTOCOLO PARA SU ATENCIÓN

#### 1.1 ¿Qué son el hostigamiento sexual y acoso sexual?

El **hs** y **as** son expresiones de violencia de género, que, como su nombre lo indica, tienen carácter sexual y ocurren entre las personas sin el consentimiento de una de las partes. Estas acciones conllevan humillación e intimidación, por lo que dañan la salud, la integridad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de quienes las padecen.

En palabras de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estas conductas atentan de manera especial contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las víctimas, al denigrarlas y concebirlas como objetos<sup>7</sup>. De acuerdo con Schultz, (Frías 2019, pp. 271) el **hs** y **as** están vinculados con la discriminación de género y la desigualdad, ya que mantienen el estatus masculino en las organizaciones laborales.

La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (LGAMVLV) 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”<sup>8</sup>.

Por su parte, ese mismo instrumento normativo define el acoso sexual como “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”.

Estos actos no se desarrollan exclusivamente en el espacio laboral, también pueden ocurrir en espacios públicos como el transporte, o en interacciones sociales privadas entre personas conocidas o con vínculo familiar, etc.

Como se puede apreciar, ambos términos se refieren a conductas sexuales indeseadas y que expresan abuso de poder e intimidación para las víctimas; su principal diferencia es la posición de jerarquía que tiene la persona agresora sobre

---

<sup>7</sup> Sentencia del 1 de marzo de 2017

<sup>8</sup> Lascivia: conducta viciosa relativa a los apetitos sexuales.

la víctima y en el caso del hostigamiento sexual, esta relación de poder da más posibilidades para aprovechar o crear circunstancias de acoso sexual, dejando en indefensión a quien padece estas acciones.

El **hs** opera de manera vertical, es decir, un superior jerárquico utiliza su posición o cargo para violar la libertad psicosexual de la persona subordinada. El **as**, por su parte, opera de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o incluso puede llevarse a cabo por alguien que ocupa una posición menor a la de la persona afectada. De acuerdo con Crenshaw (Frías, 2019 pp. 272) esta diferencia reside en el número de sistemas de estratificación que confluyen, es decir: mientras que en el acoso sexual la jerarquía de poder se establece por el género, en el hostigamiento sexual opera una doble jerarquía, la de género y la de autoridad en cualquiera de sus escenarios (laboral, académico o familiar). Sin embargo, es importante tener presente, como lo postula el feminismo interseccional, que estos sistemas de estratificación interactúan con otros, como puede ser el étnico, el heteronormativo o el de clase, ahondando las condiciones de vulnerabilidad.

En este contexto, es comprensible que, si bien, tanto mujeres como hombres pueden padecer **hs** y **as**, sean ellas las principales víctimas debido a que se encuentran en posiciones de desigualdad y de mayor vulnerabilidad social, derivadas de la construcción social de género que valora poco todo lo asociado con lo femenino. Por ende, aquellos hombres que se alejen del modelo de masculinidad dominante también serán blancos recurrentes de estas expresiones de violencia de género.

De acuerdo con Frías (2019 pp. 287) el **hs** y **as** se pueden identificar a partir de tres elementos:

1. Conducta de naturaleza sexual, y cualquier otra basada en el sexo, que afecte la dignidad de quien la recibe, independientemente de su sexo, por resultarle ingrata, irrazonable y ofensiva;
2. Cuando el rechazo o sumisión a esa conducta, por parte de quien la recibe, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona; o
3. Crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.



Por su parte, Fitzgerald y colaboradores (Frías, 2019 pp. 287) identificaron tres dimensiones en el **hs** y **as**, en función de la naturaleza de los actos:

DIMENSIÓN	CONDUCTAS
1. Acoso de género, sexismo o acoso ambiental	<p>Conductas verbales o no verbales que no buscan lograr algo sexual, pero reproducen actitudes degradantes y hostiles.</p> <p>Algunos ejemplos pueden ser: imágenes desnudas o sexualizadas; gestos simulando el cuerpo de mujer; ridiculización de mujeres y hombres; frases de contenido sexual; comentarios que refuerzan estereotipos, como que las mujeres tienen menos capacidad porque se embarazan o que son inestables por su ciclo hormonal; y expresiones denigrantes, tales como que ante un cambio de humor <i>necesitan una cogida</i>, etc.</p>
2. Atención sexual no buscada	<p>Conductas verbales o no verbales reproducidas presencial o virtualmente que si conllevan una intención sexual.</p> <p>Entre estos abordajes, no solicitados, figuran: comentarios obscenos no requeridos sobre la apariencia física; preguntas sobre la vida sexual; contacto sexual, como roces o tocamientos; intenciones de mantener relaciones; regalos con connotación sexual; y envío de imágenes sexuales.</p>
3. Coerción sexual	<p>Conductas que incluyen violencia sexual más severa, como: abuso sexual, intento de violación o violación; y amenazas o castigos asociados a intercambios sexuales. Existe otro caso referente a los premios o recompensas (ascensos, beneficios, etc.), dadas por acceder a las pretensiones sexuales, lo que se conoce jurídicamente como <i>quid pro quo</i> (hacer una cosa por otra).</p>

**Fuente:** Elaboración propia con base en Frías (2019)

Lo que tienen en común las conductas señaladas en las tres dimensiones son la falta de reciprocidad, el desagrado y el rechazo que producen estas conductas, generando sentimientos negativos como humillación, molestia y enojo en la persona que las recibe (Frías, 2019).

Como se mencionó, son las mujeres y aquellos sujetos asociados a lo femenino los que más padecen el **hs** y **as**, por las relaciones desiguales que se construyen socialmente. Dicha desigualdad entre mujeres y hombres se debe a factores que, al interrelacionarse, generan un ambiente propicio que se den prácticas violentas y discriminatorias como el **hs** y **as**:

- *Machismo*: Que refiere a una cultura en la que predominan ideas, creencias, refranes, canciones, mensajes y comportamientos que reafirman un rol dominante de los hombres hacia los cuerpos, la sexualidad y la vida de las mujeres. En este tipo de contextos se alientan comportamientos de **hs** y **as** como los piropos, actos de asedio sexual, chistes, burlas o insinuaciones, sin consentimiento o reciprocidad. Estas conductas son alentadas como forma de demostrar el modelo de masculinidad dominante y, por tanto, son consideradas como “naturales, normales e inevitables” en sus relaciones con las mujeres.
- *Estereotipos sobre la sexualidad*: En nuestra sociedad prevalecen creencias y actitudes inspiradas en ideas sobre el ser mujer y ser hombre, las cuales propician el **hs** y **as**. Las más comunes dictan que el deseo sexual de los hombres es como un volcán incontenible y que las mujeres están al servicio de su placer, o que el rol de ellos es demostrar su virilidad conquistándolas y el de ellas seducirlos. El **hs** y **as** se justifican porque se les interpreta como conductas inofensivas y propias de la “naturaleza” con que los hombres se relacionan con las mujeres.
- *Abuso de poder*: Debido a la sobrevaloración de lo masculino sobre lo femenino en nuestra sociedad, los hombres ostentan mayor poder que las mujeres, lo que las coloca en posiciones de desigualdad y mayor vulnerabilidad social; por ello, es común ver situaciones en las que los hombres tienden a imponer sus necesidades y deseos a las mujeres, sin importarles su decisión.

Algunas formas en las que se manifiesta este tipo de abuso son: horarios de trabajo prolongados; exigencia para asistir a lugares fuera de las oficinas o instalaciones de trabajo; decisiones o reglas arbitrarias que generan climas propicios para la afectación de derechos, como el silencio, la omisión o incluso la complicidad con las o los superiores ante conductas hostiles o violentas (incluso **hs** o **as**).

- *Débil cultura de denuncia*: La falta de confianza en las autoridades, la vulnerabilidad mientras se realizan los procesos de justicia, la falta de respuestas adecuadas ante las quejas, el excesivo tiempo que toma la justicia, el miedo a los despidos, la expulsión de los entornos escolares, el señalamiento público, la etiquetación como personas conflictivas, así como

los procedimientos engorrosos y largos, justifican la débil cultura de la denuncia, lo cual favorece la impunidad y la tolerancia al **hs** y **as**.

### IDEAS CLAVE PARA SENSIBILIZAR A TODAS LAS POBLACIONES

- ✓ El **hs** y **as** no son problemáticas cuya raíz sea exclusivamente la sexualidad y la lascivia, el origen, fundamentalmente, son los desequilibrios de las relaciones de poder y la desigualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Ambas 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 favorecer la reproducción de su ocurrencia.
- ✓ La principal diferencia entre el **hs** y el **as** es la relación de poder que existe entre quien la ejerce y la persona víctima. En el **hs** hay una relación vertical en la que la persona agresora aprovecha su poder en contra de la persona víctima, mientras que en el **as** la relación es horizontal y la persona que lo ejerce es homóloga o tiene una posición inferior a la víctima.

## 1.2 Incidencia y efectos del hostigamiento sexual y acoso sexual

Datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016) señalan que 16.1% de las mujeres que ha trabajado alguna vez fuera de su hogar han padecido en alguna vez **hs** y **as**. La mayor incidencia reportada por las mujeres fue la de conductas de atención sexual no buscada, con 10.7%, seguida por acoso basado en el género, con 9.5%, y finalmente la coerción sexual, que fue mencionada por 4.9%.

DIMENSIÓN DEL HS Y AS	CONDUCTAS CON MAYOR INCIDENCIA REPORTADAS EN LA ENDIREH, 2016
1. Acoso de género, sexismo o acoso ambiental	Humillaciones y ofensas contra la mujer (5.0%) y comentarios ofensivos que sugieren que las mujeres no deberían trabajar (4.5%)
2. Atención sexual no buscada	En el ámbito laboral, las conductas más frecuentes fueron los piropos groseros y ofensivos de tipo sexual o sobre el cuerpo (6.6%)
3. Coerción sexual	Propuestas o insinuaciones para tener relaciones sexuales a cambio de beneficios o mejoras en el trabajo (4.1%)

**Fuente:** Elaboración propia con base en Frías (2019)

La ENDIREH también arrojó que 10% de las mujeres que participaron refirieron que, en el año anterior al levantamiento, sufrieron **hs** y **as** en el empleo. De éstas 6.5% fue víctima de atención sexual no buscada, 6% acoso basado en el género y 2.1% coerción sexual.

De acuerdo con Frías (2019) con relación a las personas perpetradoras, la encuesta arrojó que:

-En el acoso basado en el género, las y los superiores jerárquicos son identificados en mayor medida como responsables de ofensas o humillaciones hacia sus subordinadas por el hecho de ser mujeres (53,9%), y de situaciones que derivan en que no sean tomadas en cuenta y las ignoren (71.1%). Por su parte, las y los compañeros aparecen como generadores de comentarios ofensivos que afirman que las mujeres no deben trabajar (54.6%) y que sus logros o ascensos se debieron a intercambios sexuales con algún superior (84.1%)

-La atención sexual no deseada, expresada en piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo, en el ámbito laboral, se da en mayor porcentaje por parte de compañeros de trabajo (52.9%), seguido por un superior (25.6%), un cliente (22.2%) y un familiar del patrón (2.2%). Por su parte, las conductas relacionadas con contacto físico, como tocamientos, las que mencionaron haber tenido miedo de ser abusadas sexualmente señalaron tanto a un superior (35.5%) como a un compañero (50.8%).

- La coerción sexual viene mayoritariamente de los superiores jerárquicos, 72,1% indicaron que les habían propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de beneficios o mejoras en el trabajo.

Asimismo, los análisis bivariados mostraron que las mujeres que reportaron incidentes durante el último año, en cualquiera de las tres dimensiones, se caracteriza por:

- Ser menores de edad
- Contar con mayor escolaridad
- Tener menor número de hijas e hijos
- Residir en contextos urbanos
- Estar casadas o unidas
- Trabajar en fábricas, compañías o empresas privadas o de servicios

Sin embargo, se aprecian diferencias entre:

- Las mujeres no hablantes de lengua indígena y las mujeres hablantes, las primeras reportan mayores niveles de atención sexual no buscada (6.2% y 5.0% respectivamente)
- Las mujeres de estratos socioeconómicos más altos reportan mayores niveles de acoso basado en el género y atención sexual no buscada, que las de los estratos inferiores. Sin embargo, las mujeres de estratos socioeconómicos inferiores son más vulnerables a situaciones de coerción sexual.

Las estadísticas sobre **hs** y **as** en la APF se conocen en menor proporción, ya que no se han producido mediciones sistemáticas que permitan evidenciar las dimensiones y los efectos de estas conductas en los ambientes laborales. Uno de los pocos datos con los que se cuenta fue producido por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) en 2014, al reportar la incidencia de quejas por **hs** y **as** ante los OIC y las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en trece entidades y dependencias de la APF. Los resultados indican que el total de quejas reportadas fue de 153, y de éstas el 85% se ejerció contra mujeres.

En 2019 el INMUJERES y la SFP emitieron el *Informe Estadístico de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2019*, en el que reportaron que durante ese año se presentaron 274 denuncias por presuntos casos de hs o as, en comparación con los 211 casos presentados en 2018, lo que significa un incremento de 30%<sup>9</sup>.

Por su parte la ENDIREH, 2016 arrojó que las instituciones de los tres ámbitos de gobierno ocupan el tercer lugar en términos de establecimientos en los que las mujeres sufrieron actos constitutivos de **hs** y **as**. Destaca que las mujeres que trabajan en el sector público tienen los mayores niveles de coerción sexual y abuso sexual que las de las obreras y empleadas de la iniciativa privada (11.4, 13.2 y 12.8 por ciento, respectivamente).

Es importante destacar que el **hs** y **as** tienen efectos negativos en diferentes ámbitos de la vida de quienes lo padecen, así como de los ambientes laborales en donde ocurren. En las víctimas, la vivencia de estas situaciones suele expresarse mediante síntomas de estrés, dolencias físicas, trastornos gastrointestinales,

---

<sup>9</sup> *Informe Estadístico de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2019*. Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/documentos/informe-estadistico-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-en-la-administracion-publica-federal-2019>

náuseas y estados psicológicos de angustia, depresión, ansiedad, irritabilidad e insomnio, entre otros.

De igual forma, en los ambientes laborales los síntomas del estrés que produce el **hs** y **as** se expresan a través de un conjunto de prácticas que buscan evitar la confrontación directa del problema, que tienden a estigmatizar a las víctimas con el afán de responsabilizarlas de la ocurrencia de estas conductas, así como de la búsqueda de soluciones para que cesen. Aunado a ello, la alta rotación del personal, la falta de productividad por desmotivación y el ausentismo, se observan como posibles indicadores del malestar que tanto el acoso como el hostigamiento pueden tener en la organización.

El **hs** y **as** también producen efectos discriminatorios ya que lastiman la dignidad y libertad psicosexual de las víctimas, así como su trayectoria laboral al verse obligadas a abandonar el trabajo, enfrentar obstáculos para el ascenso o para acceder a prestaciones, tales como la capacitación o las disposiciones vinculadas a la conciliación de la vida personal, profesional y laboral. Debe tenerse presente que la discriminación, según es definida por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, sucede cuando “por motivos de raza, género, edad, preferencia sexual o abuso del poder se anula o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas”.

Es necesario considerar que la discriminación puede tener efectos más complejos cuando la condición de género se interseca, es decir se superpone, con otras variables de la desigualdad social como pueden ser el origen étnico, las discapacidades, la clase, la orientación sexual o cualquier condición social que implique el reforzamiento de su vulnerabilidad, dando lugar a lo que se conoce como discriminación múltiple y cuyo resultado es la acumulación de una cadena de condiciones discriminatorias en las que una es continuación y parte constitutiva de la otra.

### IDEAS CLAVE PARA SENSIBILIZAR A TODAS LAS POBLACIONES

- ✓ El **hs** y **as** 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, aunque aún se cuenta con poca información al respecto.
- ✓ Las consecuencias que ambos comportamientos dejan en la víctima están relacionadas con su estabilidad laboral y su salud física y emocional, constituyendo condiciones para su discriminación, ya que enfrentan dificultades para acceder a trabajos de alto nivel o con mejores condiciones, y en algunas ocasiones les impide mantener su puesto; las



personas afectadas también suelen ser 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, miedo constante a la agresión, nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, trastornos de sueño, dolores de cabeza, problemas gastro-intestinales, hipertensión, entre otros.

### IDEAS CLAVE PARA SENSIBILIZAR A CEPCI Y OIC

- ✓ Entender que el **hs** y **as** son hechos discriminatorios que lesionan el derecho a vivir libres de violencia, así como al derecho al trabajo y la integridad personal. Estas conductas afectan principalmente a las mujeres, quienes suelen ser las víctimas mayoritarias; tener clara esta perspectiva es fundamental para la justicia y la reparación del daño, partiendo del reconocimiento de los efectos que estos hechos pueden tener, no sólo en la vida inmediata de las mujeres, sino en su desarrollo laboral y profesional.
- ✓ El reconocimiento de los efectos es importante para identificar las medidas de reparación y para ello es imprescindible darle valor a la palabra de las víctimas. Como parte del lenguaje, es importante también saber identificar aquellos síntomas invisibilizados que existen como consecuencia de la experiencia del as y hs, tales como gastritis, hipertensión o muchos malestares que provocan ausentismo.
- ✓ Es necesario reconocer también que en la socialización de las mujeres se promueven conductas orientadas a evitar a los acosadores u hostigadores, más que a establecer límites; en contraparte, la cultura estimula a los hombres a seguir insistiendo, a pesar de las negativas directas o veladas que expresa la víctima.
- ✓ De ahí la importancia de comprender cómo se manifiesta el **hs** y **as**, para tomar medidas de prevención que tengan incidencia directa en la cultura organizacional, o bien, en el ejercicio de los derechos humanos de la víctima y del personal de la entidad o dependencia.

## 1.3 Compromisos normativos a los que atiende la publicación del PROTOCOLO

El *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual* es el documento oficial que explicita el conjunto de disposiciones para prevenir el **hs** y **as**, con el objeto de atender, sancionar y registrar los casos de éstos que se presenten en las entidades y dependencias de la APF.

Este PROTOCOLO fue publicado por primera vez en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 31 de agosto de 2016 y modificado el 3 de enero de 2020 ante

el crecimiento de las estadísticas de casos y la necesidad de incorporar aprendizajes derivados de su aplicación. Dicha actualización fue producto del trabajo coordinado entre el INMUJERES y la SFP, con integrantes de los OIC, los CEPCI y las Unidades de Igualdad de Género de más de 57 entidades y dependencias de la APF.

Este documento surge en respuesta a dos motivaciones fundamentales: por un lado, el problema existente y vigente en las relaciones laborales de la APF, consecuencia de las desigualdades y las relaciones de poder entre mujeres y hombres; y por otro, la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones normativas que el Estado debe atender en materia de derechos humanos, específicamente con relación al derecho a una vida libre de violencia.

Dichas obligaciones se especifican en los siguientes instrumentos normativos:

INSTRUMENTOS NORMATIVOS			
Nivel	Nombre	Descripción	Obligaciones
Internacional	<b>Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer</b> (CEDAW, por sus siglas en inglés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se conoce como la Carta Universal de los Derechos Humanos de las Mujeres.</li> <li>• Recoge un conjunto de derechos civiles, sociales, políticos y económicos que igualan con los hombres el estatus jurídico de las mujeres, quienes hasta ese entonces (1979) estaban en franca desventaja respecto del goce formal y reconocimiento de sus derechos por parte de los hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Esta convención no incluyó en su articulado el derecho a una vida libre de violencia, pero para compensar la omisión, emitió el 29 de enero de 1992 la recomendación número 19, cuyo contenido específicamente declara la violencia contra la mujer, como una forma de discriminación que inhibe gravemente su capacidad de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.</u></li> <li>• <u>Estableció las primeras directrices para el desarrollo de una política pública de atención a esta problemática.</u></li> </ul>
	<b>Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Aprobada por el Senado de la República en 1996, más conocida como Belém Do Pará.</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Define los tipos de violencia y establece la obligatoriedad, de los Estados que la suscriben, de implementar acciones para su prevención, atención y sanción, ámbitos que dieron causa a las políticas públicas en la materia.</u></li> </ul>
Nacional	<b>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Publicada en 2007</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Establece las definiciones de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, entre las que incluye el <i>hs y as</i>.</u></li> </ul>

	<b>Violencia</b> (LGAMVLV)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Señala las obligaciones del Estado para prevenirla, atenderla, sancionarla y erradicarla.</u></li> </ul>
	<b>Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Publicada el 11 de junio del 2011, en el Diario Oficial de la Federación (DOF).</u></li> <li>• <u>Establece que la normatividad de derechos humanos debe interpretarse de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en las convenciones internacionales, con el propósito de ampliar la protección del derecho de las personas (principio pro persona).</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>El derecho a una vida libre de violencia se reconoció como indispensable de atender a partir de una perspectiva cruzada que va desde la prevención hasta la sanción, pasando por procedimientos de justicia que permitan delimitar y dimensionar las faltas de violencia y sus respectivas sanciones.</u></li> <li>• <u>La reforma constitucional establece que las personas al servicio del Estado deben asumir como guías para su desempeño cotidiano las disposiciones internacionales para la igualdad de las mujeres y la protección de su derecho a una vida libre de violencia, con lo cual no sólo acatarán lo establecido en la reforma de derechos humanos, sino que participarán efectivamente en el despliegue de las acciones gubernamentales a cargo de todas las entidades, dependencias y organismos de la APF, a través de las cuales el Gobierno de la República cumple sus compromisos internacionales en materia de protección a los derechos humanos de las mujeres.</u></li> </ul>
	<b>Código Penal Federal</b> (CAPITULO I)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Código donde se encuentran previstos los delitos a nivel federal.</u></li> <li>• <u>Como parte del derecho a una vida libre de violencia, se reconoce que el hs y as son expresiones de la violencia sexual, en tanto son conductas lascivas que violan la libertad psicosexual de las personas, que causan daños, llegando incluso a discriminar a las mujeres en el ejercicio de los derechos, especialmente el derecho a vivir libres de violencia.</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Son Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, el Hostigamiento sexual, el abuso sexual, el estupro y la violación.</u></li> <li>• <u>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</u></li> </ul>

			<p><u>que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.</u></li> <li>• <u>Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.</u></li> <li>• <u>Es importante dejar claro la intensidad de los actos de la violencia sexual puede presentarse en ambos tipos de conductas, por lo que en este instrumento normativo no constituye un elemento que diferencie el acoso sexual del hostigamiento sexual.</u></li> </ul>
	Ley Federal del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Máxima ley de derecho laboral en México.</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Prohíbe el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral, señalando las responsabilidades y prohibiciones que deben observar las personas trabajadoras, los patrones y sus representantes.</u></li> <li>• <u>Establece como motivos de recisión de las relaciones de trabajo este tipo de conductas.</u></li> <li>• <u>Dicta que es obligación del patrón implementar, de acuerdo con las y los trabajadores, un protocolo para atender este tipo de casos.</u></li> <li>• <u>Exime de agotar una instancia conciliadora para este tipo de faltas (artículos 47, 51, 132, 133, 135, 378, 685 Ter).</u></li> </ul>
	Código de Ética de la Administración Pública Federal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>El Código de Ética es un instrumento que establece los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas.</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>El hs y as son conductas violatorias de derechos humanos, lo que significa que todas las personas servidoras públicas están obligadas a guardar respeto y acatar la sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (en el tema 2 se revisarán las conductas que se incluyen en el artículo 5, fracción IV del Código de Ética).</u></li> </ul>

### IDEAS CLAVE PARA SENSIBILIZAR A TODAS LAS POBLACIONES

- ✓ El **hs** y **as** constituyen conductas que dañan los derechos humanos de presuntas víctimas, por ello la necesidad de protegerlas. De ahí la importancia de contar con el PROTOCOLO, que es un instrumento

normativo que busca dotar al personal del servicio público y a las autoridades e instancias competentes, de una herramienta para actuar con prontitud, certeza y justicia ante casos de **hs** y **as**.

- ✓ Una de las aportaciones relevantes de la normatividad aludida es que ésta plantea que la violencia basada en el género, como son el **hs** y **as**, deriva de la vigencia de un sistema de dominio masculinizado que la naturaliza, haciéndola parte de la cultura, el supuesto sentido común, las reglas del comportamiento y el ejercicio del poder, restando poder a las mujeres e inclusive atentando contra su propia vida.
- ✓ La normatividad establece la obligación del Estado de intervenir en distintos ámbitos de acción: la cultura para prevenir; las medidas para atender y auxiliar a las víctimas; la justicia para sancionar, resarcir el daño y evitar las condiciones de su reproducción. Como se podrá revisar más adelante, el PROTOCOLO que nos ocupa en esta guía recupera esta perspectiva y plantea acciones para prevenir, atender y sancionar el **hs** y **as** en la APF.
- ✓ Los diferentes instrumentos normativos se han ido armonizando para atender de manera efectiva los compromisos del Estado Mexicano en materia de derechos humanos. Aunque en el tema de **hs** y **as** falta trabajo por hacer, se ha avanzado favorablemente en las diversas vías para su atención: administrativa, laboral y jurídica.

#### 1.4 La importancia de un procedimiento único

Previo a la publicación del primer 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 existentes.

Aunado a lo anterior, el Gobierno Mexicano había recibido por parte del Comité CEDAW, que es el órgano encargado de dar seguimiento a Estados Parte de la aplicación de los mandatos establecidos en dicha Convención, las siguientes observaciones a los informes 7° y 8° del 2012, enviados por México y 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”.*

Por lo que la publicación del PROTOCOLO asienta su funcionamiento sobre canales y vías administrativas que la SFP determina, para la revisión de conflictos de interés y faltas al Código de Ética que el personal del servicio público debe atender como parte de los valores de integridad y respeto que les rigen.

Al ser de aplicación obligatoria para las dependencias y entidades de la APF, promueve que éstas realicen acciones preventivas y se implemente un proceso de atención basado en principios legales e institucionales, apegados a la doctrina de los derechos humanos. Por ello, introduce la figura de la Persona consejera con funciones de auxilio, orientación y acompañamiento a las presuntas víctimas y establece un conjunto de principios para el debido proceso y la no revictimización.

Lo antes planteado constituye las directrices para que en la APF se actúe de forma unificada, proporcionando certidumbre a las presuntas víctimas y garantizando su acceso a la justicia. Esto es relevante porque fue establecido 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.

Finalmente, la existencia del PROTOCOLO atiende a la recomendación emitida el 25 de julio de 2018 por el Comité CEDAW al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México que lo insta a alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género y a asegurarse que tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, a que se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

### IDEAS CLAVE PARA SENSIBILIZAR A TODAS LAS POBLACIONES

La emisión del PROTOCOLO es un avance importante en la lucha por el derecho a una vida libre de violencia porque:

- ✓ Reconoce la existencia de un problema en la APF, ya que entre 2017 y 2019 se presentaron 630 denuncias por presuntos casos de **hs y as**.
- ✓ Dota al personal del servicio público, a las autoridades e instancias competentes, de una herramienta para actuar con prontitud, certeza y justicia ante casos de **hs y as**, contribuyendo así a evitar el encubrimiento de este tipo de conductas en los ambientes laborales.
- ✓ Propicia respuestas uniformes que protejan los derechos humanos y el debido proceso, independientemente de la entidad o dependencia en las que sucedan los hechos de **hs y as**, al garantizar que sepan cómo actuar bajo estas perspectivas y apego a los principios que estipula.



- ✓ Precisa las funciones de las instancias competentes en la atención de denuncias, investigación de los casos y sanción de los responsables.
- ✓ Pone la integridad y dignidad de las personas como centro del actuar del PROTOCOLO.
- ✓ Promueve la cultura institucional y laboral igualitaria y libre de violencia, mediante la promoción de prácticas preventivas tendientes a erradicar esas conductas que denigran a la sociedad.
- ✓ Establece mecanismos claros para la denuncia y sanción.

#### **IDEAS CLAVE PARA SENSIBILIZAR A CEPCI Y OIC**

- ✓ El PROTOCOLO otorga un rol importante de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en las distintas fases del proceso: el procedimiento de atención de los casos para la recepción de denuncias; la orientación a la presunta víctima sobre las opciones de atención; la emisión de opiniones, recomendaciones y de medidas de protección; la remisión de la denuncia a la instancia investigadora; y el registro de los casos.
- ✓ Asimismo, por primera vez brinda a los Órganos Internos de Control (OIC) y a las autoridades investigadoras, una herramienta que les ayudará a orientar sus funciones: investigar y analizar los hechos de los que dan cuenta las denuncias; emitir medidas de protección, previa consulta con la persona denunciante; precisas su competencia ante casos de **hs** y **as** en las dependencias y entidades de la APF; Además, subraya que la deben ejecutar con perspectiva de género y de derechos humanos. Y que será, a partir de estas tareas que los OIC o las autoridades equivalentes podrán fincar "las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas." (Numeral 57).

### **1.5 Los cambios del PROTOCOLO 2020 respecto a la versión 2016**

La actualización del PROTOCOLO que se presenta a continuación es producto del trabajo colaborativo desarrollado en mesas técnicas, y basado en la experiencia de las personas servidoras públicas ejecutantes de dicho instrumento, así como de un grupo de trabajo de la SFP y el INMUJERES:

A nivel general se realizaron las siguientes modificaciones:

- ✓ Se retomaron las recomendaciones de los Comités de la CEDAW y de Derechos Humanos realizadas al Estado mexicano, sobre la investigación y sanción de la violencia contra las mujeres.



- ✓ Se realizó una actualización de las definiciones y principios del PROTOCOLO con el propósito de ampliar la protección a las víctimas y salvaguardar sus derechos durante el procedimiento.
- ✓ Se establecieron características mínimas que deberán tener los Pronunciamientos de *Cero tolerancia contra el **hs** y **as***, con el objetivo de fortalecer los mecanismos de prevención de estas conductas en las instituciones de la APF.
- ✓ Por su experiencia en los temas de igualdad entre mujeres y hombres, se incorporó la participación de las Unidades de Igualdad de Género para fortalecer las acciones de prevención del **hs** y **as** e impulsar la erradicación de la impunidad que propicia la persistencia de estas conductas en la APF.
- ✓ Se reforzaron las acciones de capacitación y sensibilización para todos los actores involucrados en la implementación del PROTOCOLO, incluidas capacitaciones progresivas, obligatorias, continuas y útiles en materia de **hs** y **as**, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de sus funciones.

En materia de capacitación, formación y certificación:

- ✓ Se estableció la obligatoriedad de que las dependencias y entidades incluyan en sus programas anuales de capacitación progresiva, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités de Ética y Órganos Internos de Control, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del PROTOCOLO.
- ✓ Las acciones de capacitación deberán homologarse conforme a los contenidos que establezca el INMUJERES, quien pondrá a disposición de las dependencias y entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la atención de las víctimas. Dicha capacitación será progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada dependencia o entidad.

Respecto al primer contacto de atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual: Vías e instancias competentes:

- ✓ Se agregó la opción para que la presunta víctima pueda elegir el procedimiento para presentar la denuncia ante las instancias que sugiere el PROTOCOLO, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que

estime más adecuada a sus intereses. Para la atención en la vía administrativa, podrá acudir a cualquiera de las siguientes instancias:

- a. Persona consejera;
  - b. Comités de Ética, u
  - c. Órganos internos de control.
- ✓ Se fortaleció la figura de la Persona consejera con el fin de precisar sus funciones durante el proceso que estipula el PROTOCOLO; de igual manera, fueron delimitadas, de forma enunciativa mas no limitativa, las conductas que pueden conocer y resolver los CEPCL, a fin de no dilatar los procedimientos administrativos en dicha instancia.

En cuanto a la investigación y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual: De la atención del Comité de Ética y el OIC:

- ✓ Se estipula que las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual o acoso sexual podrán presentarse ante el Comité de Ética por medio del formato de primer contacto, y podrá derivarlo de inmediato al OIC, dependiendo de la gravedad de las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual. En este apartado del PROTOCOLO se incorporaron los pasos para que el área de quejas del OIC analice el caso con perspectiva de género, identifique riesgos laborales para la presunta víctima y emita órdenes de protección, que podrían incluir la reubicación de la persona presuntamente responsable.
- ✓ Asimismo, incluye los puntos que debe contener la investigación que realice el OIC, en donde destaca que deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la queja o denuncia formulada.
- ✓ Una de las actualizaciones más importantes es la incorporación de criterios para la valoración de las pruebas con perspectiva de género, en donde las Áreas de Responsabilidades del OIC deberán analizar, con perspectiva de género, cada una de las diligencias realizadas por el Área de Quejas, observando los siguientes criterios:
  - Identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto.
  - Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de

visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

- Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello, se debe entender que el recuento de los hechos podría presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo, por lo que debe procurarse que la presunta víctima sólo declare las veces estrictamente necesarias.
  - Se analizará la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.
  - Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
  - Respecto de la persona denunciada, corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata y contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
  - Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que estas conductas generalmente se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima —son actos de oculta realización— por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
- ✓ Finalmente, el PROTOCOLO sienta las bases para que el proceso de substanciación y sanción establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas se realice con perspectiva de género, destacando que:
- No opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
  - Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
  - En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no

procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Para revisar las modificaciones que sufrió el PROTOCOLO a detalle te invitamos a revisar el siguiente documento que se encuentra en el Anexo 4. Tabla comparativa del Protocolo para la Prevención, Atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (Versiones 2016 y 2020)

### **IDEAS CLAVE PARA TODAS LAS POBLACIONES**

Las adiciones al PROTOCOLO buscan:

- ✓ Precisar la obligación de actuar con apego a la perspectiva de género, de derechos humanos, sin discriminación y debido proceso en los procedimientos de atención, investigación, valoración de pruebas y sanción.
- ✓ Ampliar la protección a las víctimas y ofrecerles la opción de elegir la instancia y vía para denunciar.
- ✓ Establecer características para los Pronunciamientos de Cero Tolerancia al **hs** y **as**.
- ✓ Incluir la participación de las Unidades de Igualdad de Género de la APF.
- ✓ Obligar la inclusión de la capacitación de quienes intervienen en la actuación del PROTOCOLO, en los programas anuales de capacitación.

---

## BLOQUE TEMÁTICO 2

---

### RESPONSABILIDADES Y PRINCIPIOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

#### 2.1 Mandatos que establece el PROTOCOLO con relación a la prevención, atención, investigación, sanción y registro.

El PROTOCOLO tiene como propósito *establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, investigar, sancionar, dar seguimiento y registrar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) (Numeral 1).*

Para tal fin, dicho instrumento impone la obligatoriedad de su implementación en la APF, a fin de abonar al desarrollo de una política de protección del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en los ambientes laborales y a la construcción de un ambiente laboral sano.

La estructura del PROTOCOLO divide las disposiciones en prevención, atención, investigación, sanción y registro, además de plantear los objetivos siguientes:

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de **hs** y **as** y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de **hs** y **as** ante las autoridades competentes, para garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- c) Señalar las vías e instancias competentes, al interior de las dependencias y entidades de la APF, para conocer y, en su caso, investigar o sancionar el **hs** y **as**;
- d) Establecer las pautas para elaboración de un registro de casos de **hs** y **as** en cada dependencia y entidad de la APF, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que inhiban y erradiquen este tipo de conductas; y
- e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del **hs** y **as** en la APF.

El logro de estos objetivos sólo será posible si la implementación del PROTOCOLO se asume como una tarea conjunta entre el personal y autoridades de las dependencias y entidades de la APF y como 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.

En este contexto, 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**.

### PREVENCIÓN

La prevención es una de las medidas más eficaces para desincentivar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual ya que puede evitar sus daños, efectos y consecuencias. De ahí la necesidad de construir ambientes laborales sanos en los que toda práctica violenta sea rechazada y denunciada, y en los que se disponga de los mecanismos idóneos para la erradicación de estas conductas.

En el PROTOCOLO las acciones de prevención van encaminadas a disuadir las conductas de **hs** y **as** a través de su detección oportuna. Para tal fin, establece como acciones específicas, las siguientes responsabilidades de las autoridades de las entidades y dependencias:

1. Emitir una declaratoria de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual. En la actualización del PROTOCOLO se fortaleció este punto especificando, de manera puntual, todos los elementos que debe incluir un pronunciamiento de este tipo, de manera que se brinde un claro e inequívoco mensaje de compromiso con la prevención y sanción efectiva de los casos que se presenten.
2. Garantizar el conocimiento generalizado del PROTOCOLO y de las conductas de **hs** y **as** en las dependencias y entidades de la APF, mediante acciones de capacitación y sensibilización dirigidas a todo el personal, incluyendo integrantes del CEPCI, OIC y Personas consejeras, y en el caso de éstas últimas, además deben proporcionárseles todas las facilidades para su certificación.
3. Designar al número necesario de Personas consejeras capacitadas y certificadas.
4. Colaborar entre las Unidades de Administración y Finanzas y las Unidades de Igualdad de Género para la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de **hs** y **as**.
5. Promover constantemente una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, a través de un conjunto de acciones coherentes que transformen las relaciones entre mujeres y hombres, la organización, y las condiciones y factores ambientales del trabajo, hacia modelos más respetuosos de



la diversidad y de la dignidad de las personas. Las campañas informativas son el tipo de recurso exitoso que puede implementarse para enseñar que tanto el **hs** como el **as** son conductas inaceptables y se castigan por ley. Dentro de estas campañas pueden realizarse acciones simples como colocar letreros en lugares estratégicos, como los despachadores de agua o las fotocopadoras de las oficinas, que contengan las definiciones del **hs** y **as**, las sanciones a estas conductas, y las razones por las que no deben ser toleradas. en los centros de trabajo<sup>10</sup>.

Aunado a lo anterior, el PROTOCOLO establece, entre las responsabilidades de la Persona consejera, proponer, ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora, las medidas de protección como una forma de evitar que se siga violentando a la presunta víctima.

### ATENCIÓN

En la actualización del PROTOCOLO, la atención a las presuntas víctimas de **hs y as** se divide en dos tipos: 1) la atención de primer contacto y 2) la atención especializada.

La primera es definida en el propio instrumento como:

*El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso; (Numeral 6 inciso bb)*

En congruencia, el PROTOCOLO establece en el numeral 16 que las Personas consejeras han de proporcionar, a quien lo solicite, información pertinente, completa, clara y precisa sobre conductas relacionadas con el **hs y as** y, si es el caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.

Cuando la situación narrada por la presunta víctima corresponde a **hs** y **as**, es responsabilidad de la Persona consejera informarle sobre las diferentes vías de denuncia que existen para esos casos, así como de las alternativas respecto del anonimato; de igual manera, debe apoyar a la presunta víctima en la denuncia de los hechos para que conste, en un documento, firmado por ella, la información más clara, completa y ordenada

---

<sup>10</sup> Consultar: Ministère de la Justice, Republique Francaise, Télécharger L'ensemble des outils de Communication. "Stop-harcelement-sexuel.gouv.fr. [http://www.gip-recherche-justice.fr/conference-consensus/stop-harcelement-sexuel\\_subdomain/index/](http://www.gip-recherche-justice.fr/conference-consensus/stop-harcelement-sexuel_subdomain/index/)



cronológicamente. En caso de que la presunta víctima lo solicite, la Persona consejera también debe acompañarla a presentar la denuncia ante el Comité o a que se le tome la declaración respectiva ante la persona titular del área de quejas del Órgano Interno de Control.

Es de suma importancia que la Persona consejera determine si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Una vez elaborada la narrativa, la Persona consejera deberá turnar la denuncia detectada durante el primer contacto, en un plazo no mayor a tres días hábiles, a la secretaria o al secretario Ejecutivo del CEPCI y/o al OIC, a través del área de quejas; en caso necesario ha de atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de **hs** y **as**.

Cabe mencionar que la atención de la Persona consejera incluye también el seguimiento ante el CEPCI, respecto al desahogo y atención de las denuncias; en caso de incumplimientos en la aplicación del PROTOCOLO, deberá comunicarlo por escrito al OIC y/o a quien presida el CEPCI; si el incumplimiento hubiera sido cometido por el OIC, el informe debe realizarse ante la Secretaría.

El PROTOCOLO da preferencia a la Persona consejera para brindar la atención de primer contacto, sin embargo, también establece que en caso de que el CEPCI reciba directamente a la presunta víctima deberá orientarle sobre el procedimiento que ha iniciado, sobre la atención especializada y las diferentes posibilidades existentes en otras instancias. Cuando la presunta víctima se presente directamente ante el OIC o la autoridad, cualquiera de ellos deberá recibir su denuncia sin la exigencia de evidencias; lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima pueda elegir cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

En cuanto a lo que refiere la atención especializada, es concebida en el PROTOCOLO como los apoyos o la intervención de profesionales de la medicina, psicología, derecho o cualquier otro servicio que resulte necesario para garantizar el bienestar de la presunta víctima de **hs** y **as**. En ese sentido, el PROTOCOLO establece que al realizar el primer contacto es necesario identificar si la presunta víctima requiere de atención especializada, de ser así, deberá auxiliarla para que los reciba mediante la canalización a instituciones públicas correspondientes, o bien con las que la entidad o dependencia tenga convenio de colaboración en este sentido.

Es importante mencionar que el PROTOCOLO especifica que la Persona consejera puede tener acceso a cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como a los registros y referencias, si así lo autoriza la presunta víctima; sin embargo, debe garantizarle confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de éstos.

### INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

En el PROTOCOLO actualizado la atención, tanto del CEPCI como del OIC, forma parte del capítulo correspondiente a la investigación y la sanción.

En dicho apartado, se especifica que corresponden al CEPCI las siguientes acciones:

- Revisar la denuncia para cuidar que no falte ningún elemento y en su caso subsanarlo con la presunta víctima.
- Valorar los elementos y emitir la opinión o recomendación respecto de la denuncia, para evitar la reiteración y prevenir el **hs** y **as**.
- Remitir inmediatamente la denuncia a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

El mismo instrumento precisa, en el numeral 6, qué debemos entender por Autoridad Investigadora y por OIC:

- **Autoridad investigadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas (inciso c).
- **Órganos internos de control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos (inciso x)

Y especifica que ambas instancias pueden realizar tareas de investigación, la diferencia entre ellas deriva de la figura jurídica en la que se inscribe su jurisdicción. A continuación, se señalan cuáles son las tareas de los OIC o de las Autoridades Investigadoras:

- Recibir la denuncia a través de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias y del CEPCI.

- Analizar el caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, identificando desigualdades, asimetrías o relaciones de poder, la vulneración de uno o más derechos, y si existe un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
- Realizar la investigación acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, evitando que la presunta víctima sufra un mayor daño.
- Investigar de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
- Tomar en cuenta todos los medios probatorios, como toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos y comprobar la realización de la conducta.
- Informar a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hs o as a fin de favorecer la atención del caso.

EL PROTOCOLO, en el numeral 6, precisa otras dos figuras de gran importancia para la sanción y la substanciación que son:

- **Autoridad substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora (inciso d).
- **Autoridad resolutora:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente (inciso e).

A dichas autoridades les corresponde las siguientes tareas:

- La autoridad resolutora analizará con perspectiva de género, cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora.
- Se identificarán la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la

neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

- Se evitará el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
- Dada la naturaleza del **hs** y **as**, no se puede buscar la conciliación entre las partes.

Un aspecto central durante la atención, investigación y sanción es lo que corresponde a la emisión de medidas de protección, debido a que son fundamentales para evitar la revictimización, la repetición del daño, el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación. Por ello, el PROTOCOLO establece las siguientes responsabilidades:

- El CEPCI o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección para la víctima de manera inmediata y previa consulta a la misma, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.
- La Persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el CEPCI o ante la autoridad investigadora.
- Las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el CEPCI o la autoridad investigadora.

## REGISTRO

Una disposición importante del PROTOCOLO es contar con un registro de los casos de **hs** y **as** que se presenten en el servicio público, para subsanar la falta de información, analizarla e implementar acciones que prevengan la reiteración de estas prácticas. Dicho instrumento establece que la Persona consejera deberá capturar las denuncias en el Registro, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción, en los formatos y herramientas que determine la Secretaría; la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) debe ser la encargada de albergar el registro de casos que se presenten en las dependencias y entidades de la APF que cuentan con un CEPCI, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

Los OIC llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF, así como

de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico de la UEPPCI.

Finalmente, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) tiene la responsabilidad de elaborar un informe anual que se publicará en las páginas de la Secretaría de la Función Pública, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) y del propio Instituto.

### IDEAS CLAVE PARA SENSIBILIZAR A TODAS LAS POBLACIONES

- ✓ El PROTOCOLO establece un procedimiento único que orienta la actuación de las dependencias y entidades de la APF en materia de **hs** y **as**, lo cual da certeza jurídico-administrativa a las presuntas víctimas de estas conductas haciendo exigible el derecho a una vida libre de violencia en el lugar de trabajo.
- ✓ Al guardar congruencia con el Código de Ética, el PROTOCOLO 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 las personas servidoras públicas deben atender como parte de los valores de integridad y respeto que rigen el servicio público.
- ✓ Las acciones de prevención que propone van encaminadas a disuadir las conductas de **hs** y **as** a través de su detección oportuna por lo que su realización debe ser encabezada por las autoridades del más alto nivel y llegar hasta los niveles más operativos que integran la estructura de la o dependencia.
- ✓ La prevención del **hs** y **as**, debe entenderse como una tarea colaborativa de todo el personal adscrito en las dependencias y entidades, a fin de dismantelar las conductas culturalmente normalizadas que propician estas acciones en los centros de trabajo.
- ✓ La atención a las presuntas víctimas se encuentra a cargo de tres instancias específicamente: 1) Persona consejera, 2) CEPCI y OIC, las que tienen tareas específicas dependiendo de las atribuciones que les concede el PROTOCOLO, pero también de las que son inherentes a la función que les atañe en el funcionamiento de la entidad y dependencia. Es de suma importancia identificar específicamente qué le corresponde a cada instancia, para saber en qué momento y sobre qué asuntos puede auxiliar en los casos de **hs** y **as**.
- ✓ La investigación y la sanción son tareas específicas de los OIC, o en su caso, de las autoridades sustanciadoras y resolutoras con que cuente la entidad o dependencia. La realización de estos procesos garantiza el acceso a la justicia por parte de las presuntas víctimas, por lo que las personas responsables deberán formarse a conciencia en los criterios y principios que establece el PROTOCOLO, para llevar a cabo con éxito tan importante labor.

- ✓ Es de suma importancia que todas las acciones de prevención, atención y sanción se realicen desde las perspectivas de género y derechos humanos, con la finalidad de identificar y atender toda discriminación y desigualdad que se pretenda justificar a partir de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; en todo momento deben reconocerse los derechos de las víctimas y la responsabilidad del Estado para respetar, proteger, garantizar y promover su pleno ejercicio y, en caso de que sean violados, reparar el daño.
- ✓ El registro de la información es una tarea fundamental en tanto que; 1) Permite contar con información actualizada para conocer la magnitud del problema al que las dependencias y entidades públicas tienen que hacer frente y 2) Se pueden identificar los factores que fomentan estas conductas y su naturaleza a partir de la información recabada y, por tanto, encontrarse propuestas de solución mucho más eficaces para su prevención.

## 2.2 Las perspectivas (Género y derechos humanos)

Con la emisión del PROTOCOLO, la APF busca homologar los procedimientos de actuación ante las conductas de **hs** y **as**, subrayando la necesidad de actuar con perspectiva de género y de derechos humanos; por ello, a continuación, revisaremos a qué se refiere cada uno y qué significa actuar con estos enfoques:

### PERSPECTIVA DE GÉNERO

Una perspectiva o enfoque refiere a un punto de vista a partir del cual se analizan e interpretan los hechos. Utilicemos una analogía para comprender lo anterior: si eres una persona con lentes, te percatarás que sin ellos miras tu entorno de forma diferente, tu visión borrosa no te permitirá observar las particularidades de los objetos o, simplemente, no podrás verlos; en contraste, cuando portas los lentes distinguirás claramente rasgos, características y detalles que antes no lograbas identificar con claridad.

De la misma manera, la perspectiva de género posibilita mirar la realidad desde las relaciones entre mujeres y hombres, y proporciona herramientas (teóricas y metodológicas) para cuestionar lo aprendido a través del tiempo y asumido como “natural”, por ejemplo, la forma en que interactúan las personas en diversos espacios como las organizaciones laborales.

Los instrumentos jurídicos nacionales en materia de protección a los derechos humanos conciben la perspectiva de género como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar la desigualdad, la injusticia y la



jerarquización de las personas basada en el género. Esta perspectiva contribuye a construir sociedades en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor y la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos (económicos, políticos, sociales, culturales, etc.)

Esta visión ha sido resultado de diversas elaboraciones teóricas y políticas que tanto el feminismo como la academia (estudiosas y estudiosos de las condiciones de las mujeres) han realizado sobre las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres<sup>11</sup>. La perspectiva de género ha resultado de gran utilidad porque constituye una herramienta para la interpretación crítica, relacional e histórica sobre la construcción social de las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres en los diferentes contextos o culturas de la vida humana. Permite analizar relaciones entre mujeres y hombres y las que existen entre las propias mujeres y los propios hombres, y su articulación con otras variantes de la realidad social, como la condición económica, la etnia, la edad o la orientación sexual. Si bien existen condicionamientos de género para todas las mujeres (y hombres), no todas los viven, los asumen o disponen de las mismas vías para su transformación; esta consideración permite distinguir la discriminación y violencia que sufren por ejemplo las mujeres indígenas, las universitarias, las empresarias, las mujeres adultas mayores o las jóvenes. De igual manera, podemos analizar las diferencias o semejanzas de la condición de género existentes entre los hombres, por ejemplo, los políticos, los ejecutivos de alto nivel de las empresas privadas, los vendedores ambulantes, los indígenas o con alguna discapacidad.

En síntesis, el uso de la perspectiva de género permite:

- Comprender los procesos a través de los cuales las diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades sociales, que limitan el acceso igualitario de mujeres y hombres a los recursos económicos, políticos y culturales.
- Visibilizar la experiencia de los hombres en su condición de género, contribuyendo a una mirada más integral e histórica de sus necesidades, intereses y contribuciones al cambio. Esto desplaza la idea del Hombre como “representantes de toda la especie humana”, para considerarlos en su diversidad y especificidad histórica.
- Observar y comprender cómo opera la discriminación, pues aborda todos aquellos aspectos de la condición social y económica de las mujeres y los hombres con el fin

---

<sup>11</sup> Si deseas profundizar en el tema puedes revisar los textos: *La perspectiva de género* de Gloria Careaga disponible en: [https://www.crefal.org/decisio/images/pdf/decisio\\_2/decisio2\\_saber2.pdf](https://www.crefal.org/decisio/images/pdf/decisio_2/decisio2_saber2.pdf) y *La antropología feminista y la categoría "género"* de Marta Iamas disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf>



de favorecer la igualdad oportunidades y el acceso de recursos, servicios y derechos.

- Identificar vías y alternativas para modificar la desigualdad de género y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto, actuar con perspectiva de género en la aplicación del PROTOCOLO significa:

- Reconocer que el **hs** y **as** tiene sus raíces en la desigualdad entre mujeres y hombres, y en las creencias o estereotipos de género.
- Entender que sus principales víctimas suelen ser mujeres por parte de hombres que abusan de su poder. ¿Sabías que, en 2018, el 91% de las víctimas de hs o as en instituciones de la APF fueron mujeres; el 7% de las denuncias fueron de hombres hacia otros hombres y un 1% denunciaron a una mujer (es decir, 2 casos) ?;
- Dar credibilidad a la narrativa de las víctimas y peso a las medidas para la protección de sus derechos garantizando el acceso a la justicia;
- Reconocer que los estereotipos y prejuicios de género dañan el ejercicio de derechos, por ejemplo, cuando se considera que las mujeres provocan el hs o el as por su forma de ser o de vestir.
- Y por eso, al investigar un caso, las autoridades responsables deben valorar las pruebas evitando cualquier estereotipo o prejuicio de género;
- Tener presente que, por las relaciones de género, el hs o as llegan a ser consideradas conductas naturales y normales, lo que entraña una gran dificultad para reconocerlas, denunciarlas y erradicarlas.

### PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS

Como se mencionó anteriormente, una perspectiva o enfoque refiere a un punto de vista a partir del cual se analizan e interpretan los hechos. En este caso si nos pusiéramos los lentes de los derechos humanos lograríamos ver si las prácticas institucionales del Estado se ajustan o no a su fin esencial de cumplir con las obligaciones para satisfacer la realización de dichos derechos, lo que representa no sólo una obligación ética sino también de una obligación jurídica.

La Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos (artículo 1), publicada el 10 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.

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.

A lo anterior deben sumarse todas aquellas responsabilidades que establecen los instrumentos normativos y que refieren a la protección de las víctimas. En el caso del **hs** y **as** destaca lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de

violencia en el artículo 52, que establece como derechos de las víctimas de cualquier tipo de violencia los siguientes:

- ✓ Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos;
- ✓ Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;
- ✓ Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;
- ✓ Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita;
- ✓ Recibir información médica y psicológica;
- ✓ Ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación;
- ✓ No ser obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor.
- ✓ Las mujeres indígenas serán asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura.

En suma, actuar con perspectiva de derechos humanos en la aplicación del PROTOCOLO significa:

- Tener presente que el PROTOCOLO es un instrumento para garantizar el ejercicio de los derechos humanos;
- Que en todo momento se reconocen los derechos de las víctimas y la responsabilidad del Estado para respetar, proteger, garantizar y promover su pleno ejercicio y, en caso de que sean violados, reparar el daño.

### IDEAS CLAVE

#### PARA SENSIBILIZAR A TODAS LAS POBLACIONES

- ✓ El PROTOCOLO hace un llamado enfático al servicio público en general, y a las autoridades e instancias competentes, a poner a las víctimas de **hs** y **as** en el centro de su actuación.
- ✓ Para ello se deben reconocer las singularidades de las personas y trabajar para quitar aquellos obstáculos que les impide satisfacer sus derechos en condiciones de igualdad, con miras a favorecer su desarrollo integral.
- ✓ Es importante, comprender, capacitarse y habilitarse en el uso de las perspectivas de género y de derechos humanos, tanto en general como en el caso de las instancias y autoridades responsables de atender, investigar y sancionar.
- ✓ La perspectiva de género implica desnaturalizar las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres, basadas en la idealización de los aspectos biológicos y la negación de la influencia social, comprendiendo cómo esto genera

desigualdad y buscando alternativas para transformarlas hacia alternativas de convivencia que favorezcan el desarrollo y pleno goce de los derechos por parte de todas las personas por igual.

- ✓ La perspectiva de derechos humanos conlleva el reconocimiento, por parte del Estado, de que todas las personas tienen prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para su desarrollo integral. Este conjunto de prerrogativas son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

## 2.3 Principios bajo los cuales se debe implementar el PROTOCOLO y sus implicaciones

El PROTOCOLO establece 13 principios que deberán regir el actuar de las autoridades públicas y de las distintas figuras que juegan un papel relevante en su implementación, como son las Personas consejeras, los CEPCI y los OIC, con fin de proteger en todo momento los derechos humanos de las presuntas víctimas.

1. **Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual:** este principio consiste en asumir una actitud crítica y activa, desde la perspectiva de género, para visibilizar, rechazar y sancionar de manera clara, abierta y directa el **hs** y **as** en los entornos laborales. Su aplicación obliga a las entidades y dependencias de la APF a realizar por parte de la persona titular un pronunciamiento de cero tolerancia que debe comunicarse a todo el personal a través de canales o medios institucionales idóneos.

Asimismo, compromete a las personas titulares en todas las entidades y dependencias de las áreas jurídicas, de las unidades sustantivas, de recursos humanos y de los OIC a asumir los principios, las responsabilidades, el compromiso y las actitudes propias de quienes están decididos a construir un ambiente laboral de rechazo total al **hs** y **as**, mediante la erradicación de prejuicios de género y actitudes de violencia sexual contra las mujeres.

Se pretende que el principio de no tolerancia permee en las relaciones y en los ambientes de trabajo y opere como una sanción social que contribuya a la prevención y protección contra esas prácticas. Para esto se requiere que se promueva la reflexión sobre las causas y formas en que se manifiestan el **hs** y **as** en los ambientes laborales, las dificultades para identificarlos y, sobre todo, para

denunciarlos, así como se necesita que esto se acompañe de la implementación de medidas institucionales efectivas para la denuncia, atención y sanción que dejen claro que no habrá impunidad para los responsables.

2. **Perspectiva de género:** permite identificar, cuestionar y actuar ante la discriminación y desigualdad que se pretende justificar a partir de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Implica reconocer que el lugar que ocupan en la sociedad la mujer y el hombre depende de factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales; que la cultura, la sociedad y la comunidad operan de manera diferenciada en virtud del contexto de las personas, por lo que el trato idéntico o neutro hacia la mujer y el hombre puede generar la discriminación contra la mujer, cuando produce como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho por no haber tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género.

En consecuencia, se requiere que las autoridades intervengan para eliminar los obstáculos que se producen en un contexto estructural de discriminación y desigualdad hacia las mujeres, que se traducen en estereotipos de género, leyes discriminatorias y procedimientos ciegos a los factores interseccionales que sufren las mujeres; estos supuestos sostienen prácticas, mecanismos y requisitos jurisdiccionales discriminatorios, en materia probatoria para casos de violencia, que afectan a las mujeres, ya sea por cuestiones físicas, económicas, sociales y culturales que no permiten que todas tengan el mismo acceso a sus derechos. En la comprensión de lo anterior, todos los casos de **hs y as** deben atenderse e investigarse desde esta perspectiva, para identificar si existen factores de género que originan o perpetúan estas expresiones de violencia.

3. **Acceso a la justicia:** establece que las autoridades competentes están obligadas a garantizar a la víctima las condiciones para ejercer su derecho de recibir justicia expedita, completa, imparcial, y gratuita; lo que implica, la reparación de daño a la víctima y la sanción a las personas responsables de hs o as.

Este principio sólo puede ejercerse plenamente si se cumple con las características que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consagra a favor de las y los gobernados, en su Tesis 187/187030, para que se les brinde justicia pronta y completa; esto se traduce en la obligación que tienen las autoridades encargadas de su impartición, de resolver las controversias que se les planteen dentro de los términos y plazos que para tal efecto establezcan las leyes, y de pronunciarse sobre

cada uno de los aspectos debatidos para determinar, conforme a la ley, si los asiste o no la razón, asegurando se garantice la tutela jurisdiccional de sus derechos.

4. **Pro-persona:** consiste en que, para la valoración y resoluciones que emitan, las autoridades responsables de atender los casos de **hs y as** apliquen el marco jurídico que provea la protección más amplia a los derechos de las personas que hayan sido víctimas de estos delitos. Lo anterior constituye un principio de interpretación consagrado en el Artículo 1 de nuestra Constitución, el cual implica que cuando subsiste alguna diferencia en el alcance de la protección de un derecho humano, que otorgan la legislación interna y los tratados internacionales de la materia, la autoridad deberá aplicar la norma que brinde una mayor protección para la persona o, en su caso, la que implique una menor restricción a sus derechos fundamentales.

Desde el campo del Derecho Constitucional, el referido principio pro-persona implica aplicar las siguientes reglas de interpretación:

- Directriz de preferencia interpretativa, por la cual se ha de buscar un sentido que optimice un derecho constitucional.
- Principio de protección a víctimas, referente a que en la interpretación de situaciones que comprometen derechos en conflicto, se debe considerar especialmente a la parte situada en inferioridad de condiciones, cuando las partes no se encuentran en un plano de igualdad.
- Directriz de preferencia de normas, la cual prevé que se aplicará la norma más favorable a la persona, con independencia de la jerarquía formal de dicha norma.

De acuerdo con lo anterior, los principios legales para la atención, investigación y sanción de casos de **hs y as** establecidos en el PROTOCOLO deberán ser contemplados por todos los actores e instancias que intervengan en la atención que se brinde a la presunta víctima y a las demás personas involucradas.

Con la aplicación integral de los principios mencionados, se contribuye de manera directa al cumplimiento del derecho de acceso a la impartición de justicia, señalado en el artículo 17 de nuestra Constitución, así como al compromiso de establecer procedimientos legales justos y eficaces que incluyan medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos para la mujer que haya sido sometida a violencia, tal como lo establece el artículo 7, inciso f) de la CEDAW.



5. **Confidencialidad:** se refiere al derecho que tiene toda persona a que se proteja su información personal cuando la comparte con personal responsable de gestionar un asunto de su interés o prestarle un servicio, quien debe garantizarle que ésta no será divulgada sin su consentimiento; por lo tanto, su información sólo será accesible a las personas que se encuentran directamente involucradas en el procedimiento de atención. El artículo 6 de la Constitución, en su fracción III señala que la información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes. En este caso, la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados señala en su artículo 3, fracciones IX y X, que los datos personales se componen por toda información concerniente a una persona física identificada o identificable de manera directa o indirecta a partir de ella, y que se consideran como datos personales sensibles los que se refieren a su esfera más íntima o la que pueda dar origen a discriminación o la exponga a un riesgo grave de ser utilizada de manera indebida.

La garantía de que se cumpla el principio de confidencialidad, en los procedimientos de atención y sanción de los casos de hostigamiento sexual y el acoso sexual, se deriva de la aplicación del artículo 113, fracciones V, VII, y IX a XII, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que señala que podrá clasificarse como información reservada toda aquella que pueda poner en riesgo la vida, seguridad o salud de una persona; obstruya la prevención o persecución de los delitos o los procedimientos para fincar responsabilidad a los servidores públicos, en tanto no se haya dictado la resolución administrativa; afecte los derechos del debido proceso; vulnere la conducción de los expedientes judiciales o de los procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio; o se encuentre contenida dentro de las investigaciones de hechos que la ley señale como delitos y se tramitan ante el Ministerio Público.

Es necesario señalar que el cumplimiento de este principio coadyuva a vencer uno de los principales obstáculos para la presentación de las denuncias de **hs** y **as**, que es el temor manifiesto por las presuntas víctimas a ser señaladas y juzgadas en el lugar de trabajo y ser objeto de represalias por parte de la persona agresora. Para cumplirlo se deben aplicar medidas de seguridad que consisten en la implementación de acciones, controles, políticas, procedimientos y mecanismos administrativos, técnicos y físicos que permiten salvaguardar los datos personales en los procesos de registro, gestión, soporte y revisión de la información; ello incluye la sensibilización y capacitación del personal encargado de realizar tales procesos. En este mismo sentido, se debe proteger la identidad de la presunta víctima y de



la información generada con motivo de la presentación y atención de las denuncias de **hs** y **as** para evitar que se agrave su condición o se le exponga a sufrir un nuevo daño; se hace extensivo a los datos de las personas testigo y de la o las personas presuntas responsables, en tanto se determine su culpabilidad por sentencia firme.

6. **Presunción de inocencia:** se define como el derecho que tiene toda persona acusada de un delito, para preservar su inocencia hasta que no se pruebe su culpabilidad en juicio realizado conforme a la ley, y en el que la persona acusada haya tenido a su alcance las garantías legales para su defensa. Este principio está consagrado en el Artículo 20, Base B, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente, y para garantizarlo, la fracción V de la Base A del mismo artículo contempla que la carga de la prueba para demostrar la culpabilidad corresponde a la parte acusadora.

No obstante, para el caso de las denuncias por **hs** y **as**, cabe subrayar que, aunque se asegure esa garantía en beneficio de la presunta persona agresora, no implica que la presunta víctima esté obligada a presentar un cúmulo de pruebas que, por las características de estos delitos, muchas veces no están a su alcance o no existen; con relación a ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en el Amparo Directo en Revisión 3186/2016, que la declaración de la presunta víctima tiene un peso relevante. Conviene tener presente que la valoración de la declaración de la presunta víctima de **hs** o **as**, como prueba preponderante y desde la perspectiva de género, no viola el derecho a la presunción de inocencia de la persona imputada, siempre que se asegure a las partes implicadas el ejercicio de los derechos que les asisten en el proceso para sancionar tales conductas.

7. **Respeto, protección y garantía de la dignidad:** consiste en el cumplimiento del deber de las autoridades de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, en tanto que éstos están basados en el reconocimiento de su dignidad. Su fundamento se encuentra en el artículo 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que todas las personas deben gozar de los derechos humanos contenidos en la Constitución y los Instrumentos Internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, sin discriminación motivada por su origen, creencias, condición social, orientación sexual o cualquier otra condición que atente contra su dignidad, la que debe ser respetada como un derecho fundamental de las personas.

Para dar cumplimiento a este principio, por parte de las personas responsables de aplicar el PROTOCOLO, es necesario que en su actuación tengan en cuenta los

derechos relacionados directamente con la atención a mujeres víctimas de violencia, establecidos por la Ley General de Víctimas, que consisten en:

- Brindarles protección y salvaguardar su vida e integridad corporal.
- Tratarlas con humanidad, respeto a su dignidad y a sus derechos humanos por parte del personal de las instituciones públicas.
- Poder solicitar y recibir ayuda, asistencia y atención de forma oportuna, rápida, equitativa, gratuita y efectiva por personal especializado en atención al daño sufrido.
- Poder solicitar y recibir, en forma clara y precisa, toda la información oficial necesaria para lograr el pleno ejercicio de cada uno de sus derechos.
- Al respecto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala, en su artículo 52, que todos los servicios a las víctimas de violencia deben brindarse tomando en cuenta que tienen derecho a ser tratadas con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos, y a contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades.

8. **Prohibición de represalias:** consiste en garantizar que la presunta víctima de **hs** y **as** cuente con las medidas de protección institucionales que contribuyan a detener la violencia de la que ha sido objeto e impidan que persista, se agrave o evolucione la situación de hostigamiento sexual o acoso sexual por la que está atravesando, en tanto se investiga el caso. Este principio se apoya en el de confidencialidad, que evita que, a partir del conocimiento de la denuncia, la presunta persona agresora intente responder con más violencia y descalificaciones para amedrentar a la presunta víctima, en especial cuando la violencia sexual es perpetrada por una persona superior en jerarquía, que tiene la ventaja de disponer de recursos para anular las evidencias y desacreditar el dicho de la víctima.

Estas medidas se orientan a proteger efectivamente la seguridad y derechos de las presuntas víctimas de posibles represalias, pero también pueden hacerse extensivas a las personas involucradas en calidad de testigos cuando éstas dependan jerárquicamente de la persona agresora o esta última tenga poder de incidir sobre aspectos de su condición laboral.

Las medidas de protección garantizan la debida salvaguarda para que una vez que las presuntas han tomado la decisión de denunciar o han accedido participar como testigos, no sufran represalias de ningún tipo; éstas deben ser provistas por la presidenta o el presidente del CEPCL, quien deberá “dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, la 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”.

Es indispensable considerar que, para la aplicación de medidas de protección que impliquen modificar de alguna forma las condiciones de trabajo de la presunta víctima, debe tomarse en cuenta su opinión y consentimiento. Cabe señalar que la Ley General de Responsabilidades Administrativas prevé en su artículo 124, relacionado con las medidas de protección que pueden tomar los OIC en los procedimientos de responsabilidad administrativa, que también se podría aplicar la suspensión temporal de la persona servidora pública señalada como presunto(a) responsable.

9. **Integridad personal:** se refiere a que las personas responsables de atender, investigar y sancionar los casos de **hs** y **as** garanticen a la presunta víctima que regirán su actuación por este principio, conforme lo dicta el Código de Ética de la APF.

En el Código de Ética se señalan los principios, los valores y los compromisos del servicio público, así como las reglas de integridad, que toda persona servidora pública debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, la cual consiste en actuar de manera congruente con los principios éticos que respondan al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observe su actuar.

Asimismo, el marco normativo señalado establece que el desempeño permanente con integridad al que están obligadas las personas que ejercen algún cargo, puesto o comisión en el servicio público, implica que conduzcan su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación y ética.

10. **Debida diligencia:** implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades. Es decir, que las personas responsables de implementar el PROTOCOLO realicen todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para asegurar el acceso efectivo a la justicia de la presunta víctima, incluyendo las medidas de prevención, atención y sanción de quienes vulneren su derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral. Este principio materializa una de las principales responsabilidades del Estado mexicano establecidas en el Artículo 1 de la Constitución para prevenir, proteger, investigar, juzgar, sancionar y reparar los

casos de violencia contra las mujeres; exige a los Estados adoptar medidas efectivas para garantizar procedimientos legales y accesibles a las víctimas, como lo es el PROTOCOLO, y contempla también la actuación de las autoridades bajo un marco normativo que garantice el debido proceso a las víctimas y a los presuntos responsables mediante investigaciones prontas, exhaustivas, serias, imparciales y efectivas, en procedimientos judiciales, administrativos o de cualquier otro tipo.

Retomando la recomendación número 33 de la CEDAW sobre el acceso de las mujeres a la justicia, es necesario lo siguiente para que las instancias a cargo de desahogar las denuncias de hostigamiento sexual y el acoso sexual, o de investigarlas (CEPCI y OIC), hagan efectivo el principio de debida diligencia:

- Apliquen mecanismos que garanticen que las normas probatorias, investigaciones y otros procedimientos probatorios jurídicos y cuasi judiciales sean imparciales y no estén influenciados por prejuicios o estereotipos de género.
- Cuando sea necesario, para proteger la privacidad, seguridad y otros derechos humanos de las mujeres, garanticen que, de conformidad con los principios de un juicio justo, los procedimientos jurídicos se puedan realizar de manera privada en todo o en parte [...] de tal modo que sólo las partes interesadas tengan acceso a su contenido.
- Garanticen que –cuando sea necesario, para proteger la privacidad, seguridad y otros derechos humanos de las mujeres– de conformidad con los principios de un juicio justo, los procedimientos jurídicos se puedan realizar de manera privada en todo o en parte [...] de tal modo que sólo las partes interesadas tengan acceso a su contenido.
- Protejan a las mujeres personas querellantes, testigos, demandadas, contra amenazas, hostigamiento y otras clases de daños durante y después de las actuaciones judiciales; así como garanticen la observancia de los marcos legislativos necesarios para que las medidas de protección funcionen de manera efectiva.
- Garanticen que el principio de igualdad ante la ley tenga efecto mediante la adopción de medidas para abolir todas las leyes, procedimientos, reglamentaciones, jurisprudencia y prácticas existentes que discriminen directa o indirectamente a la mujer y supriman los obstáculos discriminatorios para su acceso a la justicia.

El principio de debida diligencia se vincula directamente con el derecho de acceso a la impartición de justicia, establecido en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto del cual la Tesis/187/187030 de la

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación indica que consagra en favor de los gobernados el principio de justicia pronta y, en consecuencia, se traduce en la obligación que tienen las autoridades encargadas de su impartición, para resolver las controversias ante ellas planteadas dentro de los términos y plazos que para tal efecto se establezcan en las leyes.

No debe olvidarse que la conducta íntegra de las personas del servicio público que atiendan las denuncias de hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como su actuación con debida diligencia, son fundamentales para incentivar la cultura de la denuncia, al asegurar a la presunta víctima que será atendida con apego a la legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza y ética.

11. **No revictimización:** significa que, durante los procesos de denuncia, atención e investigación y sanción de los delitos en cualquiera de los casos, las autoridades competentes deben evitar insinuar y/o provocar culpa, humillación o invasión a la intimidad de la presunta víctima, sometiéndola de nueva cuenta a situaciones que violentan el debido proceso y el acceso a la justicia y todo aquello que pueda profundizar el daño ya experimentado contra su integridad.

La presunta víctima ya sufre o sufrió por el **hs y as** experimentado y debe evitarse a toda costa que las instancias responsables de su atención, dígame Persona consejera, CEPCI u OIC, le generen otra experiencia de violencia con su trato.

De acuerdo con la Ley General de Víctimas en el artículo 5, las características y condiciones particulares de la víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. El Estado tampoco podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos.

12. **Transparencia:** implica que las autoridades correspondientes están obligadas a dar cuenta y poner a disposición la información de carácter público y salvaguardar la información confidencial.
13. **Celeridad:** se refiere a la obligación de las autoridades a actuar sin ninguna dilación, por el contrario, deben hacerlo con prontitud, rapidez y efectividad.

<b>IDEAS CLAVE PARA SENSIBILIZAR A TODAS LAS POBLACIONES</b>
--

- ✓ Estos principios tienen un afán protector de los derechos humanos de las presuntas víctimas.
- ✓ Es de vital importancia que los principios planteados en el PROTOCOLO se traduzcan en una adecuada atención a las presuntas víctimas de **hs** y **as**, de parte de todas las personas responsables de su implementación, lo cual es relevante desde el primer contacto que se establece para integrar la narrativa del caso.
- ✓ La inclusión, como principio rector del PROTOCOLO, busca obligar al Estado a garantizar a las mujeres el derecho de acceso a la justicia en pie de igualdad con los hombres, concibiéndolo desde una visión no sólo formal, sino desde una perspectiva material y estructural.



---

### BLOQUE TEMÁTICO 3

---

## EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL DESDE LA MIRADA DE GÉNERO Y SUS IMPLICACIONES EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El **hs** y **as** son formas de violencia y discriminación que aparentan ser de carácter sexual, pero que en realidad constituye un ejercicio de poder en los que los sujetos masculinos actúan su capacidad de dominio y control mediante el sometimiento y la dominación de los sujetos femeninos.

Esas manifestaciones de violencia suelen dirigirse también con mucha frecuencia hacia las personas que se alejan de los modelos de masculinidad y feminidad hegemónicos y que corresponden a la comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual y hs. Las estadísticas e investigaciones ponen de relieve que la mayoría son mujeres (INEGI, 2020)<sup>12</sup>. Los resultados de la ENDIREH, 2016 muestran que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales<sup>13</sup>.

Existen diversas definiciones teóricas y legales del **hs** y **as**, pero todas coinciden en que:

- Es una forma de violencia de género que deriva de las posiciones sociales, económicas y políticas de las mujeres y los hombres, las cuáles determinan sus oportunidades de acceso y control de recursos, así como el poder que pueden ejercer y desplegar en distintos campos sociales.

---

<sup>12</sup> INEGI (Diciembre, 2019) Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana. Comunicado de prensa número 013/20. Consultado en diciembre de 2020. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ensu/ensu2020\\_01.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ensu/ensu2020_01.pdf)

<sup>13</sup> OIT, Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf) (consultada en diciembre de 2020)

- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe debido a que implica la demostración unilateral de deseos sexuales de una persona hacia otra.
- Hay una clara relación asimétrica de poder, en la que se abusa de la autoridad para crear situaciones que obligan a la persona acosada a soportar el asedio de la persona hostigadora generando espacios de disparidad e indefensión muy comunes en ambientes jerarquizados como los ambientes laborales y escolares.
- Generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- El rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afectará algún área de su vida.
- Crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

De acuerdo con la OIT<sup>14</sup> las manifestaciones del **hs** y **as** son básicamente dos, cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo:

1. El chantaje sexual o quid pro quo, que en latín significa “algo a cambio de algo”: que se realiza de manera verbal, no verbal o física de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona.

Se dice que es explícito cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, por ejemplo, aumento de sueldo, ascensos, permanencia en el empleo, permisos que no son para todas las personas empleadas, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras. Por su parte, se clasifica como implícito cuando no existe un requerimiento sexual, pero otras

---

<sup>14</sup> OIT, 2014, *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista* 3, pág. 5. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_239618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf) Consultada en diciembre de 2020

personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran sus condiciones laborales por aceptar requerimientos de un chantaje sexual, lo que implica de manera sobrentendida su aceptación.

2. Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.

El **hs** y **as** tienen graves consecuencias a nivel individual y social como se muestra en la siguiente figura:

¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?		
Para las víctimas	Para los empleadores	Para la sociedad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.</li> <li>• Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.</li> <li>• Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.</li> <li>• Riesgo de pérdida de trabajo.</li> <li>• Aumento de la accidentalidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de la productividad de la empresa debido a:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• peligro del trabajo en equipo,</li> <li>• desmotivación,</li> <li>• absentismo.</li> </ul> </li> <li>• Alta rotación de recursos humanos.</li> <li>• Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.</li> <li>• Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.</li> <li>• Deterioro de las relaciones laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.</li> <li>• Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.</li> <li>• Gastos en procesos legales y penales.</li> <li>• Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.</li> </ul>

**Fuente:** OIT, Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf) (consultada en diciembre de 2020)

Analizar este tipo de conductas, desde la perspectiva de género, requiere centrar la mirada en explicaciones que claramente identifiquen cómo las construcciones de género permean en el 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.

Las relaciones que derivan de estos roles diferenciados para mujeres y hombres propician la desigualdad y la ocurrencia de comportamientos como el **hs** y **as** sexual en diversos ambientes, incluyendo el laboral.

La perspectiva de género es una herramienta teórica y política que facilita el análisis de las identidades de género y de las relaciones, de poder y desigualdad, que se dirimen entre mujeres y hombres, entre grupos de mujeres y grupos de hombres. Comprendemos entonces, que la perspectiva de género es una mirada analítica que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividades a partir de la diferencia sexual, guiando el sentido de lo que deben ser las mujeres y los hombres, así como las relaciones que se producen entre ambos.

### 3.1 ¿Por qué ocurren el hostigamiento sexual y el acoso sexual?

Como se mencionó el **hs** y **as** no son problemas generados por el ejercicio de la sexualidad, sino del poder y del abuso de aquellas expresiones de la masculinidad que objetualizan los cuerpos, generalmente el de las mujeres.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló que el **hs** y **as** “constituyen expresiones de abuso de poder de la supremacía masculina”; es decir que, en las causas subyacentes a estos hechos se encuentran las formas en cómo se estructuran las relaciones de desigualdades entre mujeres y hombres y no, como suele pensarse, en el comportamiento de las víctimas incapaces de poner límites a la sexualidad “desenfrenada de los varones”.

Para comprender porque la Suprema Corte refiere a la supremacía masculina, se retomarán los aportes teóricos que la perspectiva de género ha realizado sobre el carácter social e histórico de las relaciones entre mujeres y hombres.

Recordemos que esta perspectiva es una herramienta metodológica incorporada recientemente al análisis social, cuyo alcance ha permitido comprender que las relaciones entre mujeres y hombres no son determinadas por las diferencias naturales o reproductivas; sino que son construcciones sociales producto de las representaciones, significados, simbolización, reglas y normas que las sociedades atribuyen a la feminidad y a la masculinidad como modelos paradigmáticos y

orientadores del comportamiento que mujeres y hombres deben tener, en un determinado momento histórico.

Los hallazgos y aportes que esta perspectiva ha realizado plantean las relaciones entre mujeres y hombres como dicotómicas y desiguales; mismas que históricamente se han construido sobre la base de creencias que atribuyen un determinismo biológico y esencialista a la identidad y a las relaciones que unas y otros establecen entre sí, negando la posibilidad de cambio e invisibilizando las asimetrías y disparidades de poder que entre ambos existen.

Sobre estas creencias, se ha edificado lo que se conoce como el sistema sexo-género y que constituye el conjunto de significados culturales, prácticas e instituciones que delinean las estructuras, roles y estereotipos que condicionan y encasillan las expectativas sociales sobre el comportamiento esperado de mujeres y hombres.

Uno de los pilares sobre los que se estructura este sistema de sexo-género, es la división sexual del trabajo la cual, como su nombre lo indica, ha servido de base para la asignación de tareas y responsabilidades. De tal suerte que el trabajo doméstico, la crianza y el cuidado de las personas dependientes (hijas e hijos, personas adultas, enfermas o con discapacidad) ha recaído principalmente sobre las mujeres, en cambio, los hombres han quedado ligados a la responsabilidad de la proveeduría familiar y exonerados de la domesticidad y del cuidado, mismo que les ha facilitado una mayor y mejor inserción laboral y participación en la vida pública de las sociedades modernas en contraste con las mujeres, quienes concentran su participación económica en sectores y ocupaciones que tienden a tener bajos salarios.

Por ejemplo, la tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más es de 44.9%, mientras que para los hombres de 77.1%, del total de las mujeres ocupadas, 65.1% son trabajadoras asalariadas, 24.0% trabajan por cuenta propia, 6.6% son trabajadoras sin pago, 2.4% son empleadoras, y 1.9% son trabajadoras subordinadas que reciben percepciones no salariales.<sup>15</sup> De la población femenina

---

<sup>15</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2019, *Participación económica femenina*. Disponible en:

[http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Participacion\\_economica\\_femenina.pdf](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Participacion_economica_femenina.pdf)

empleada el 78.5% se concentra en el sector terciario (frente al 50.1% de los hombres), con una importante proporción en comercio (24.7% de mujeres frente a 14.5% de hombres) o en servicios poco calificados<sup>16</sup>.

Es importante mencionar que, a pesar del incremento durante las últimas décadas de la participación femenina en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación masculina debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios tales como los de guardería, así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros. Las investigaciones muestran que muchas mujeres desearían trabajar o trabajarían más si contaran con servicios de cuidado infantil accesibles y adecuados.

De igual forma, las mujeres reciben un salario promedio de 39.38 pesos por hora trabajada, mientras que los hombres reciben 39.88 pesos, es decir -1.25% y de acuerdo con el índice de discriminación salarial, para lograr la igualdad salarial se requiere incrementar en promedio 6.6% el salario que se les paga a las mujeres<sup>17</sup>. Estas diferencias salariales son consecuencia de dos aspectos: un menor salario por igual trabajo y que las mujeres ocupan puestos directivos en menor medida que los hombres. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que otra barrera clave para la calidad del trabajo es la informalidad, que es omnipresente en México. Aunque tanto los hombres como las mujeres tienen empleos informales a tasas elevadas, las mujeres mexicanas son más propensas que los hombres a trabajar informalmente: 49.2% de los hombres y 56.3% de las mujeres ocupaban empleos informales (no agrícolas) en el tercer trimestre de 2017.

Conviene señalar que la división sexual del trabajo no es la única estructura sobre la que se asientan las desigualdades de género, el uso del tiempo, la posesión de propiedad, de cargos públicos y de disposición de ingresos y capital productivo

---

<sup>16</sup> INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017. Indicadores de género para población de 15 años y más.

<sup>17</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2019, *Participación económica femenina*. Disponible en:

[http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Participacion\\_economica\\_femenina.pdf](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Participacion_economica_femenina.pdf)



delinean el marco de un conjunto de desigualdades y disparidades de poder entre las mujeres y los hombres. De igual forma, el derecho, especialmente el Derecho de Familia; los contenidos culturales, la política y la sexualidad, han constituido importantes pilares de la supremacía masculina.

Los aportes y alcances de la perspectiva de género también permiten evidenciar que las relaciones entre mujeres y hombres se presentan como naturales, dicotómicas, inamovibles y que se complementan como si fueran “mitades de una naranja”, además se crea una disparidad valórica que exalta la masculinidad y en contrapartida coloca a la feminidad en un rango menor por ser considerada una expresión débil, emotiva e irracional.

Subyace a estas concepciones la consideración de que las mujeres, por sus cualidades reproductivas son las depositarias de la reproducción de la especie y, por lo tanto, su “naturaleza humana” es de un orden distinto a la “naturaleza masculina”. La poderosa fuerza de esta idea se incluyó en los cimientos de la filosofía moderna y en el pensamiento contractualista moderno al considerar en el contrato conyugal, un orden de autoridad diferenciado en favor de los varones, cuyas prerrogativas le permitieron la posibilidad de tomar decisiones para establecer el lugar de la vivienda, la educación de los hijos y las hijas, aspectos relacionados con la economía y por supuesto, el disciplinamiento de las mujeres (Amorós, 2000), justificando con ello, la violencia y el control sobre su cuerpo y su sexualidad. El “paterfamilias” modelo de este contrato conyugal es el que explica la supremacía masculina y la configuración de un modelo de masculinidad hegemónica basado en la idea del dominio y control de las mujeres, la naturaleza y el poder.

Aun cuando las relaciones de género han variado históricamente y la crítica feminista ha permitido cuestionar el naturalismo con que las sociedades han explicado las relaciones entre mujeres y hombres, en las sociedades contemporáneas prevalece una valoración en favor de la autoridad y el poder masculino. Por ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) lo aludió como una razón subyacente a las conductas de **hs** y **as**<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> SCJN. (2016). Reseñas argumentativas. Reseña del amparo directo en revisión 3186/2016. “Reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género (hostigamiento sexual). Revisado en mayo de 2020. Disponible en:

A continuación, se especificará como algunos factores posibilitan el ejercicio de la supremacía masculina en los contextos laborales de la Administración Pública Federal (APF), facilitando las prácticas de acoso y hostigamiento sexual.

**a) Los hombres ocupan la mayoría de los espacios de autoridad:**

Históricamente las mujeres están más expuestas a ser víctimas de **hs** y **as** debido a que debido a que la construcción social del género las coloca en posiciones de menos poder lo que genera condiciones de mayor vulnerabilidad y disminuye su autoestima, por lo que tienen menor confianza en ellas mismas.

Existen pocos estudios al respecto, no obstante, en 2021, la Secretaría de la Función Pública estimó, a partir de datos del Monitor de Paridad del Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP), que el servicio público está ocupado en un 56% por mujeres, pero que en los puestos de mando tienen un 42.58% de ocupación. Esos 7.42 puntos porcentuales de diferencia, en personas se traduce en una diferencia de 9101 hombres más que mujeres en puestos de mando<sup>19</sup>.

Asimismo, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) realizó el *Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2015*, el cual dio la pauta para comprender que aun cuando las mujeres representan el 53% de la población femenina en las dependencias que participan del estudio su posición en las estructuras de puestos tiende a ser estereotipada y de subordinación a la autoridad masculina<sup>20</sup>. De las

---

[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias\\_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16\\_0.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf)

<sup>19</sup> Disponible en: [http://usp.funcionpublica.gob.mx//RUSP/assets/monitor\\_paridad\\_01042021.pdf](http://usp.funcionpublica.gob.mx//RUSP/assets/monitor_paridad_01042021.pdf)

<sup>20</sup> El presente estudio, utilizó información de la Encuesta Nacional de Empleo, del INEGI, correspondiente al tercer trimestre de 2017, así como información del RUSP 2017, las actividades reportadas a INMUJERES en el marco del PROIGUALDAD correspondientes a 2016 y el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados por el Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R\_025\_SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación al cierre de 2017. El Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal. Información (RUSP) que aquí se usa corresponde al del 1 al 15 de noviembre de 2017, con información reportada por las instituciones del 16 al 18 de noviembre del mismo mes y año. La información corresponde a instituciones que registraron envío de información en el RUSP. Y dentro de las exclusiones, se debe considerar que no toma en cuenta a personal de instituciones autónomas ni empresas productivas del estado: comisión federal de

dependencias participantes en el estudio, SEMARNAT, CULTURA, SEP, FOVISSSTE, SS, CONSAR, SEDESOL, SE, IMJUVE, SIPINNA, STPS, CNEGSR, CONAPRED, INEA, IMSS, ISSSTE, INMUJERES, DIF, INAPAM, CONAVIM; solo en estas últimas 5, más del 60% eran mujeres, mientras que en seis instituciones el porcentaje de mujeres era menor a 40%: POLICÍA FEDERAL (21.5%), CONAFOR (21.6%), CONAGUA (35.0%), SCT (37.3%), CONANP (38.4%) y SAGARPA (38.5%).

Ahora bien, si se contrasta el porcentaje de mujeres en mandos, con el total del personal, se aprecia que las mujeres tenían menos presencia en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

*“La participación femenina tiene particularidades respecto a la de los hombres en el conjunto de la APF y en cada una de las instituciones que forman parte de ella. La estructura de puestos se conforma piramidalmente, con mayor número de empleados en la base y menos puestos entre los mandos superiores, pero las mujeres no participan de manera proporcional en cada uno de estos niveles. Gran parte de las mujeres que trabajan en los niveles de mando medios y superiores, se concentran (en volumen y proporción) en los grupos jerárquicos más bajos: en términos absolutos (personas empleadas en cada nivel) y relativos (proporción de mujeres dentro de cada nivel jerárquico). (CNDH, 2017: pág. 15).*

De acuerdo con los datos de dicho estudio en la estructura de las Secretarías de Estado, 46.8% de las mujeres ocupaban jefaturas de departamento; 37% correspondía a subdirecciones y direcciones de área mientras que el porcentaje de mujeres en las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales solo alcanzaba 28.5% y 21.9% respectivamente, de tal forma que entre jefatura de departamento y dirección general el porcentaje de mujeres se reducía a la mitad. En los niveles superiores a dirección general se observan menos variaciones, y el porcentaje de mujeres se mantenían más o menos alrededor de 20%. En estos

---

competencia, petróleos mexicanos (corporativo), PEMEX-exploración y producción, PEMEX-refinación, PEMEX-gas y petroquímica básica, PEMEX-petroquímica, Comisión Federal de Electricidad, Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

grupos jerárquicos los porcentajes eran muy sensibles a cambios debido a que participa solo un pequeño número de personas<sup>21</sup>.

En el caso de los órganos administrativos desconcentrados, la distribución de mujeres en los puestos de jefatura de departamento y dirección de área era menos marcada (35.4% en jefaturas de departamento, 34.6% en subdirecciones y 30.3% direcciones de área), posiblemente porque éstas realizan mayores funciones operativas y algunas cuentan con una estructura más pequeña que las Secretarías<sup>22</sup>.

Si bien es cierto que los datos presentados son previos a la aprobación de las iniciativas de paridad en nuestro país, suponemos que la tendencia puede prevalecer mientras no se incida en cambios culturales profundos que faciliten la incorporación de las mujeres a puestos de mando en las estructuras organizacionales. Por lo que se puede concluir que:

*“las mujeres tienen un menor porcentaje entre los puestos de mandos medios y aún menos en los superiores, a pesar de estar bien representadas en el lugar de trabajo y más educadas que sus homólogos varones”, por lo que el llamado techo de cristal –que alude a barreras invisibles impuestas social y culturalmente – impide que las mujeres alcancen niveles superiores de gestión”<sup>23</sup>.*

Lo anterior, a pesar de la preparación académica de las mujeres quienes en mayor proporción que los hombres cuentan con carrera universitaria.

Como se aprecia, la posición laboral de las mujeres en la APF las coloca en posiciones de desventaja con menor poder de negociación ante las autoridades y sus colegas. Si a esto se le suman que reciben menos ascensos que los hombres debido a múltiples causas, entre las que destacan los estereotipos sobre las capacidades femeninas y las necesidades de ajuste de los horarios debido a la sobrecarga del cuidado de hijos, hijas, personas enfermas y personas adultas mayores o con discapacidad, se puede afirmar que la APF como contexto laboral

---

<sup>21</sup> Ídem, pág. 16

<sup>22</sup> Ídem, pág. 16

<sup>23</sup> Ídem, pág. 17

favorece la supremacía masculina en detrimento de la capacidad de reacción, negociación y resistencia de las mujeres, lo cual propicia la condición de indefensión y vulnerabilidad ante las prácticas de acoso y hostigamiento sexual.

Si bien el lugar subordinado en la jerarquía hace que las mujeres sean un blanco fácil para el **hs** y **as**, es importante tener presente que también cuando se las percibe como competidoras por el poder incita a que se utilicen este tipo de conductas para disciplinarlas y hacerles saber cuál es su lugar de acuerdo con los cánones establecidos socialmente por lo que el **hs** y **as** afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.

### **b) Los roles y estereotipos de género justifican el abuso de poder masculino:**

Otro factor de gran importancia que subyace a la dinámica de la supremacía masculina aquí revisada es sin duda la influencia que los estereotipos de género tienen en la creación de climas laborales propicios al hostigamiento sexual y al acoso sexual.

Los roles y estereotipos de género son un conjunto de ideas, valores, normas, creencias sobre las tareas y conductas que “deben” caracterizar a mujeres y hombres en la familia, en la comunidad o en el ámbito público. Se les llama de género porque se basan en creencias sobre la diferencia biológica entre mujeres y hombres, y tienen la finalidad de asignar funciones y relaciones sociales entre los sexos marcadas por el acceso desigual a oportunidades, derechos y recursos en el ámbito privado y público.

Estas ideas preconcebidas refuerzan la idea de la complementariedad masculina y femenina, imponiendo la heterosexualidad como modelo orientador de la expresión de los deseos sexuales. Firestone & Catlet (2006), así como reglas y códigos organizados de manera dicotómica para demostrar la atracción sexual y que conllevan a un abuso de poder especialmente de los sujetos masculinos sobre los femeninos. Así, define el deseo sexual de los hombres, como incontenible, y el de las mujeres, como un deseo pasivo pero provocador como se presenta en el arquetipo de “Eva” que seduce e incita a Adán al placer y al pecado sexual.

Por lo general, los hombres son percibidos como personas hipersexuales y más agresivos sexualmente, por ello, se tiende a legitimar más la infidelidad masculina y a definir la “hombría” por la cantidad de mujeres con las cuales tiene relaciones sexuales. Del mismo modo, tener relaciones sexuales antes del matrimonio y sentirse en condición de escoger las posiciones sexuales.

De los hombres se espera la “solvencia económica”, “la capacidad” y “la iniciativa” para los encuentros de la relación y sobre todo que estén atentos a las señales que emiten las mujeres para avanzar en su “conquista”. En el trasfondo de este estereotipo se ha sobredimensionado 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 sexoafectivas.

En contrapartida a las mujeres se les caracteriza como sexualmente pasivas y se les asigna el rol de complacer y serle fiel a su pareja. Ellas deben proyectar una imagen sexual, independientemente del lugar donde se encuentren y de sus habilidades profesionales. Así las mujeres son vistas como seductoras y distractoras de los hombres que trabajan con ellas. La función principal de las mujeres de acuerdo con este estereotipo es servir al placer de los varones. Por lo que se espera que protagonicen mensajes o insinuaciones sugestivas, la exhibición del cuerpo y de sus “potencialidades sexuales” o el uso estereotipado de las “habilidades femeninas” al mostrarse frágiles, delicadas y necesitadas de la protección masculina, siendo las que deciden “hasta dónde llegan los hombres”, entre otras conductas que siguen reproduciendo un estereotipo de feminidad dominante.

En consecuencia, se les atribuye una supuesta condición de “coquetas” cuyo comportamiento incita el deseo y despliegue de la sexualidad masculina. Sin embargo, es paradójico porque al mismo tiempo se espera que el despliegue sexual de las mujeres “no sea exagerado” ni caiga en lo vulgar pues una virtud de la feminidad es la “decencia”. Este sentido, lo expresa claramente el refrán que reza “la mujer debe ser deseada y no sobrada”.

Como se observa, los estereotipos de género naturalizan la conquista masculina y establecen un doble parámetro para “juzgar” el comportamiento de las mujeres y las objetualizan reforzando su rol pasivo. De este modo, por un lado, se espera que



sean “coquetas y complacientes” y, por otro se les juzga o censura porque se considera que esto lleva a que provoquen la sexualidad irrefrenable de los hombres. De ahí, que se responsabilice a las mujeres de las manifestaciones de violencia sexual que se ejercen en su contra, con frases como “ella se lo buscó o lo provocó por su manera de vestir” o “es que ella no se da a respetar”.

El efecto de este mecanismo cultural “trivializa” la responsabilidad de quien acosa u hostiga y culpa a las víctimas por los incidentes violentos de carácter sexual. Es necesario tener consciencia del funcionamiento de este mecanismo para detectar el hostigamiento sexual y el acoso sexual ya que de otro modo podría pasar inadvertida la oposición y resistencia de las víctimas y de las condiciones que las coaccionan y las discriminan.

Los estereotipos permean las organizaciones y naturalizan estas situaciones. En el caso del hostigamiento sexual y acoso sexual, cuando un hombre (sobre todo si ostenta la figura del “jefe”) aborda abiertamente a una mujer, con o sin su consentimiento, recibe incentivos de las demás personas que refuerzan dicha conducta, lo reconocen y le aplauden su valor, lo arrojado que es y en resumen su hombría. Cuando la mujer a la que se aborda decide no cumplir con lo que se espera de ella, es decir, cuando no accede a las peticiones o incluso denuncia la situación, puede ser castigada con el repudio de esas mismas personas, quienes trivializan el asunto y pueden responsabilizarla o culparla, además de etiquetarla como inadaptada, problemática o exagerada. Con esto se da una práctica frecuente en los ambientes de trabajo, es decir, se quita la responsabilidad a quien comete la violencia sexual y se culpabiliza a quien es víctima de esta.

De este modo, en los centros de trabajo se generan condiciones específicas, así como la presencia de creencias y prejuicios que dificultan a las mujeres el negarse a dichas situaciones y a romper el silencio sobre la violencia por temor a que se justifique a sus agresores o a sufrir consecuencias como la pérdida del empleo, la estigmatización y condena social. Esto es lamentable ya que, al no atenderse el hostigamiento sexual y el acoso sexual, se muestra tolerancia hacia estas conductas, se refuerza la indefensión aprendida por las mujeres y se dificulta su sanción y erradicación.

Es importante considerar dichos estereotipos al analizar los hechos o denuncias de las presuntas víctimas sobre las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual con el fin de identificar las desigualdades principalmente de poder que se dan entre las personas involucradas o la influencia del contexto laboral que dificulta detener la situación o tomar la decisión de denunciarla y para brindar una atención libre de prejuicios que permita entender la situación de la presunta víctima.

### **c) Creencias y prejuicios asociados al hostigamiento sexual y acoso sexual:**

A continuación, se enlistan algunos de los mitos basados en los estereotipos de género acompañados de una explicación de por qué corresponden a mitos y no a realidades:

- “Es coqueteo, no hostigamiento”: el coqueteo se diferencia del hostigamiento y/o acoso porque se da con la aprobación de las partes, quienes lo desean y se sienten bien con la situación, a diferencia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que en realidad son unilaterales, quien las recibe no está interesada, no se siente bien con ellas y no las aprueba.
- “Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual”: la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista son los que han magnificado la idea respecto a su lívido.
- “Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”: en realidad este tipo de conductas son parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.
- “Las mujeres dicen que no les gusta, pero en el fondo lo disfrutan”: se ha socializado la idea de que cuando las mujeres dicen que no, en realidad pueden desear decir que sí, pero lo hacen para no ser “mal vistas” socialmente. Es necesario reforzar la idea de que cuando las mujeres dicen que No es No; sin significados ni interpretaciones ocultas.
- “La víctima provoca el **hs** y **as** por su forma de vestir o comportarse”: En realidad la cultura fomenta que los hombres cosifiquen a las mujeres como

objeto sexual de sus fantasías. Por lo que el **hs** y **as** es responsabilidad y decisión consciente de quienes lo ejercen, no de quienes lo padecen.

- “La víctima debería sentirse halagada, en el fondo desea que esto pase”: debido a que estas conductas se presentan en condiciones de desigualdad entre las partes, donde generalmente quien tiene mayores privilegios y poder es quien ejerce el **hs** y **as**, se tiene la creencia de que dichos privilegios podrían pasar a la persona afectada, por lo que más que considerarla víctima, se asevera que debería estar agradecida y “disfrutando de los beneficios que esto pueda traerle” Aquí incluso es necesario tener cuidado y comprender que además, con base en los estereotipos, se podría decir que ellas “se aprovechan para sacarles beneficios” a ellos, lo que las cambia de una postura de víctimas a la de “interesadas” o “provocadoras”.

- “La mayoría de las mujeres denuncian falsamente”: El costo emocional y en ocasiones económico de denunciar es muy alto y las “ganancias” son muy pocas. Este mito se sustenta en el estereotipo machista de que las mujeres son rencorosas y en ocasiones se tiende a justificar en que fueron ellas quienes buscaron una relación y al no conseguirla decidieron denunciar para afectar a la persona que las rechazó. Los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas sobre **hs** y **as** son falsas.

- “Es un tema cultural, de usos y costumbres, que por lo mismo no se puede evitar”: Aunque se ha naturalizado y tolerado socialmente, al grado que se da de manera muy frecuente, el hostigamiento sexual es un delito, y quien lo ejerce se hace acreedor a sanciones establecidas en el Código Penal Federal.

- “Es algo que solo le pasa a mujeres jóvenes y bonitas”: no tiene que ver con cómo lucen, con la edad o con qué hacen las mujeres que lo viven, considerar verdadera esta idea sería responsabilizarlas de algo que no les corresponde a ellas sino a quien ejerce la violencia.

- “Si se visten así es porque quieren que las vean, ellas lo provocan”: las mujeres, como los hombres, eligen su ropa y arreglo tomando como punto de partida su voluntad, considerar lo contrario es cosificarlas o verlas como un objeto de satisfacción de las demás personas.

- “Si quien acosa está guapo o tiene una situación privilegiada, no pasa nada”: sin importar la apariencia o posición siempre resulta desagradable recibir comentarios o insinuaciones inapropiadas de carácter sexual que no involucren un mutuo consentimiento y el deseo de las partes. Respecto de este mito, nuevamente los estereotipos juegan un papel tramposo, ya que

suponen que quien las vive es “afortunada” de que alguien con estas características ponga su atención en ella.

- “El **hs** y **as** no tienen consecuencias negativas sobre quien los padece, al contrario, reciben regalos y beneficios de quienes los acosan para ver si así aceptan sus propuestas”: este mito parte de la insistencia de invisibilizar el **hs** y **as** como un problema para considerarlos cortejo. En realidad, se presentan consecuencias físicas y emocionales a corto y largo plazo para quienes viven estas situaciones y representan un enorme desgaste. Del mismo modo, se pueden ver afectadas las personas cercanas o testigos y los centros de trabajo en general.
- “Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto, las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”: En realidad toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es **hs** y **as**.

Estos prejuicios y creencias expresadas a través de los estereotipos de género demuestran cómo:

- ✓ Se resta importancia a las conductas de **hs** y **as** considerándolas parte del día a día de las mujeres por la naturalización del problema.
- ✓ Se diluye la responsabilidad de quien ejerce dichas conductas, al mencionar que parten de su naturaleza inmodificable.
- ✓ Se perpetúa la impunidad en la creencia de que los hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales por lo que se les comprende e incluso se les autoriza manifestarlos en diferentes contextos.
- ✓ Se atribuye la responsabilidad a las víctimas, al mencionar que es a ellas a quienes corresponde no darles importancia o cambiar algo -que probablemente está mal en ellas, como su comportamiento o vestimenta para que se detenga o deje de provocar el **hs** y **as**.
- ✓ Se puede “percibir” el problema de formas distintas, por lo que se considera un tema subjetivo, personal y difícil de probar.
- ✓ Se presta poca atención a los casos de **hs** y **as** que se dan entre personas del mismo sexo y de mujeres hacia hombres.
- ✓ Los estereotipos de género propician la ocurrencia de diversas formas de violencia, entre ellas el **hs** y **as**.
- ✓ Se identifica un doble parámetro para analizar e incluso juzgar la conducta de las mujeres, solicitándoles, por un lado, que sean “serviciales”, “coquetas” y

“femeninas”, siempre y cuando no se excedan en “provocar” el impulso sexual masculino.

#### **d) El papel del clima laboral y las relaciones jerárquicas:**

En las dependencias y entidades de la APF las estructuras verticales que favorecen el ejercicio de la autoridad de forma unilateral y dominante anulan la resistencia o crean formas sutiles de complicidad que pueden propiciar el **hs** y **as**. Vale señalar que la resistencia al poder también crea sus expresiones, pero cuando éstas se realizan de manera informal y mediante mecanismos no institucionalizados para la canalización y resolución del conflicto, las mismas pueden no surtir los efectos esperados y generar climas organizacionales altamente conflictivos y estigmatizadores de las víctimas. Pensemos, por ejemplo, en un equipo de trabajo que observa constantemente la manera en que el jefe de un área adula a una de las subordinadas frente a todos/as sin que les moleste o resulte fuera de lugar, trivializando y tomando como broma del equipo, y siendo partícipes del malestar que le genera a la compañera, quien al quejarse es juzgada por el equipo, que la juzga por no tener “sentido del humor”.

Es importante establecer relaciones estrictamente laborales, ya que de lo contrario el personal puede llegar a confundirse por no considerar su trabajo como un derecho, sino como un resultado de una buena relación laboral con su superior/a jerárquico/a y en ese sentido, puede temer que ante cualquier imprevisto dicha relación pierda estabilidad y se ponga en riesgo su empleo.

En ocasiones, donde las relaciones laborales no están bien definidas, el comportamiento de la persona que hostiga puede encontrar cobijo en una cultura que: 1) erotiza el poder, es decir que, brinda satisfacción al cosificar y dominar a las personas a su mando. Así, el placer sexual o genital es desplazado al lugar secundario; y 2) confunde cargos de decisión y de poder, con una absoluta aprobación e impunidad anticipada para cometer prácticas de intimidación y violación a derechos fundamentales de las personas con quienes trabaja.

De esa manera, se fomenta una cultura organizacional contraria a los principios de la ética en el servicio público y del desempeño en espacios laborales, que además no permite la conciliación de la vida laboral, profesional, personal y

familiar, etcétera. Todo ello da lugar a factores institucionales que fomentan el **hs** y **as**, como los siguientes:

- Carencia de una política expresa contra el acoso sexual. De no existir este posicionamiento será imposible la negociación colectiva es el espacio adecuado para establecer los procedimientos y protocolos, los canales de comunicación, las sanciones y las responsabilidades.
- Falta de apoyo directivo hacia la política expresa contra el acoso sexual. Es de vital importancia que se integren todos los niveles jerárquicos y organizativos porque son quienes deben asumir los principios, las responsabilidades, el compromiso y las actitudes propias de quienes construyen un ambiente laboral sano y libre de **hs** y **as**.
- Inexistencia de sanción moral e impunidad: Dada por la sumisión y complacencia a las autoridades, por considerar el acceso y permanencia al trabajo como un privilegio y no como un derecho, y por prejuicios que naturalizan los deseos sexuales de los hombres y más aún cuando son hombres con un cargo de jerarquía mayor.
- Carencia de mecanismos de prevención, atención y sanción: Un entorno laboral sin mecanismos claros, identificables, permanentes, y funcionales para garantizar los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, es uno de los principales factores que generan la existencia de conductas de **hs** y **as**.
- Falta de una cultura de la denuncia: Si en las dependencias y entidades no existen mecanismos de denuncia seguros y confiables, la sanción se vuelve inviable debido al temor de las víctimas a convertirse en blanco de hostilidades por romper el silencio, debido a un ambiente que protege al agresor en su posición de ventaja y que culpa a la víctima.

Por lo anterior, resulta indispensable que la víctima pueda denunciar sin represalias, así como medidas cautelares para protegerla, que prohíban su despido y que le ofrezcan la posibilidad -si ésta de acuerdo- de cambiar de lugar de trabajo y/o recibir indemnización. Es un deber de las dependencias y entidades de la APF trabajar para visibilizar dichas situaciones y atenderlas con políticas de cero tolerancia al **hs** y **as**, así como contar con mecanismos efectivos y aplicables (desde sensibilización hasta la aplicación de normas) que le brinden a la víctima la



garantía de llevar un proceso que no trivialice su situación, no la culpe, ni la exponga a cualquier tipo de riesgo físico, psicológico, laboral u otro.

Por otra parte, cuando la presunta víctima decide denunciar, para hacer una detección efectiva, las autoridades deben brindar una atención de calidad y calidez que evite cualquier forma de revictimización, por lo que es preciso ser conscientes de los posibles estados emocionales de la presunta víctima, mismos, que pueden mermar su capacidad de respuesta o enfrentamiento del problema, ya que la propia situación que vive incapacita a la víctima a defenderse. En este sentido, el papel de las dependencias y entidades de la APF resulta preponderante para propiciar un clima que haga sentir a la víctima, la confianza de solicitar ayuda y asesoría, para atender este tipo de situaciones sin ser etiquetada como personas “conflictiva”, “aprovechada”, “mentirosa”.

#### IDEAS CLAVE

- ✓ El **hs** y **as** son una forma de violencia de género que deriva de las posiciones sociales, económicas y políticas de las mujeres y los hombres, las cuáles determinan sus oportunidades de acceso y control de recursos, así como el poder que pueden ejercer y desplegar en distintos campos sociales.
- ✓ El **hs** y **as** son una expresión de violencia y discriminación que aparenta ser sexual, pero que en realidad constituye un ejercicio de poder en los que los sujetos masculinos ejercen su papel de superioridad mediante el sometimiento y la dominación de los sujetos femeninos y todos aquellos que representan modelos de masculinidad y feminidad distintos al hegemónico y que corresponden a la comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI).
- ✓ Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe debido a que implica la demostración unilateral de deseos sexuales de una persona hacia otra.
- ✓ Las manifestaciones del **hs** y **as** se expresan básicamente en dos situaciones cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo: 1) El chantaje sexual o quid pro quo, que en latín significa “algo a cambio de algo” y 2) Ambiente laboral hostil que refiere a aquella conducta que crea

un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.

- ✓ El **hs** y **as** causa graves consecuencias a nivel individual y social afectando no sólo a las víctimas sino a las personas empleadoras y a la sociedad.
- ✓ La perspectiva de género aporta una riqueza analítica que permite comprender las razones de desigualdad que propician el **hs** y **as** y ha evidenciado que son un problema causado por diversos factores y con múltiples consecuencias negativas en las personas.
- ✓ La estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado y, en el caso de las mujeres las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad a este tipo de agresiones.
- ✓ Sin embargo, también cuando se las percibe como competidoras por el poder incita a que se utilicen este tipo de conductas para disciplinarlas y hacerles saber cuál es su lugar de acuerdo con los cánones establecidos socialmente por lo que el **hs** y **as** afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.
- ✓ Los hombres son vistos como sujetos activos sexualmente y las mujeres como seductoras, su labor es servir al placer de los varones. El rol sexual del hombre sujeto deseante y de la mujer como un objeto deseado constituye una condición que facilita el **hs** y **as** porque normaliza el trato dado y recibido hacia la mujer “porque así son los hombres” o “a ellas les gusta que las persigan”.
- ✓ Estos roles y estereotipos sociales animan una conducta activa en los hombres y una pasiva en las mujeres, que se traduce en la permisión social de los continuos acercamientos sexuales de los varones hacia las mujeres.
- ✓ Existe una serie de mitos respecto al **hs** y **as** que dificultan su identificación, prevención, atención y sanción debido a que naturalizan la violencia sexual por razones de género, diluye la responsabilidad de quien realiza este tipo de conductas, dificulta la comprobación de su ocurrencia, establece un doble parámetro para juzgar la conducta de mujeres y hombres; situaciones que perpetúan la impunidad.
- ✓ Algunas instituciones públicas suponen que, al omitir mencionar, reconocer o incluso ocultar un problema, éste de manera automática desaparece o deja de existir. El discurso, la política y la actitud de que no se nombra porque no existe, representa un grave factor que propicia la

persistencia del **hs** y **as** en ambientes que lo hacen propicio porque lo toleran y no impulsan ningún tipo de sanciones recreando un ambiente institucional proclive a la impunidad.

- ✓ La tolerancia institucional adquiere su máxima expresión en la prevalencia de prejuicios y actitudes de todos las y los integrantes de la organización.
- ✓ Un entorno laboral sin mecanismos claros, identificables, permanentes, o que existen a nivel normativo pero que no se aplican, es sin duda una causa central de la existencia y permanencia del **hs** y **as**.

### 3.2 Orientaciones para la construcción de las denuncias

Para el análisis de los casos de **hs** y **as** se retomará la resolución del ministro José Ramón Cossío Díaz al Amparo 3186/2016 presentado por una persona sentenciada por el delito de hostigamiento sexual. En esta resolución se retoma lo resuelto por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) relativo al cumplimiento de las sentencias dictadas por la Corte IDH en materia de violencia sexual y perspectiva de género, señalando la consideración de lo siguiente:

- a) Atender a la naturaleza de la violación sexual, la cual, por sus propias características, requiere de medios de prueba distintos de otras conductas. En esta línea la SCJN señala que se debe tomar en cuenta que usualmente, por la naturaleza de esos delitos, la víctima no suele denunciarlos por el estigma que implica.
- b) Otorgar un valor preponderante a la información testimonial de la víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas y dada la secrecía en que regularmente ocurren estas agresiones, lo que limita la existencia de pruebas gráficas o documentales;
- c) Evaluar razonablemente las inconsistencias del relato de la víctima, de conformidad con la naturaleza traumática de los hechos;
- d) Tomar en cuenta los elementos subjetivos de la víctima (edad, condición social, grado académico o pertenencia a un grupo históricamente desventajado);
- e) Utilizar adecuadamente las pruebas circunstanciales, las presunciones y los indicios para extraer conclusiones consistentes en los hechos.

Veamos cómo estas consideraciones y otras que hemos extraído de la sentencia de referencia, podrían impactar al momento de indagar dichas circunstancias relacionadas con casos de **hs** y **as**:

- Circunstancias de tiempo: refieren a cuándo ocurrieron los hechos. Es deseable que se pueda reconstruir una versión cronológica de los hechos; no obstante, como lo indica la SCJN es considerable que por la naturaleza traumática de los hechos puedan existir lagunas de información o imprecisión de las secuencias en que los mismos ocurren. Por ello, es necesario que quien brinde atención a las presuntas víctimas de **hs** y **as** sepa orientar y guiarla en narración de los hechos, teniendo cuidado de no revictimizarla con preguntas que la obliguen a contactar de manera brusca o forzada con lo sucedido.
- Circunstancias de modo: refieren al patrón de comportamiento de la presunta persona agresora, es decir, a la forma de proceder para alcanzar el objetivo de asedio sexual hacia la presunta víctima. Sobre este particular es necesario tener en cuenta lo que indica la SCJN sobre la secrecía en que ocurren estas agresiones, el efecto que el estigma puede traer sobre las presuntas víctimas limitando su capacidad de denuncia. También es importante identificar las desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas por ejemplo la existencia de factores que se intersequen agravando sus condiciones de vulnerabilidad, por ejemplo, edad, nivel socioeconómico, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.

Otro aspecto por indagar es cómo en la cultura laboral se generan complicidades, ambientes y formas de comunicación que reproducen estereotipos de género y significados que propician la ocurrencia de estas prácticas.

Por ello, quien atienda a la presunta víctima debe captar y comprender cómo las presuntas personas agresoras aprovechan la cultura laboral para realizar sus conductas sin que sean sancionadas o incluso advertidas como parte de un asedio sistemático de **hs** y **as**. De igual forma, debe tenerse presente cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; así

como la diferencia normativa entre **hs** y **as** ya que en este último las condiciones de poder, autoridad y jerarquía facilitan la indefensión.

Finalmente, esta indagatoria propone explorar sobre las consecuencias físicas, morales y emocionales; así como cualquier tipo de riesgo laboral que los hechos puedan estar ocasionando sobre la presunta víctima, ya que ellos pueden explicitar los efectos discriminantes del hostigamiento y/o acoso sexual o bien, hacer explícita la necesidad de medidas precautorias tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

- Circunstancias de lugar: refieren a los lugares donde ocurren los hechos. Sobre el particular debe tenerse presente que el **hs** y **as** en la APF pueden ocurrir no solo en las oficinas de alguna dependencia, sino incluso fuera de ellas, durante comisiones, horas de comida, en el trayecto al trabajo u otros espacios. Lo anterior es válido también cuando se trata de relaciones laborales o de servicio a la ciudadanía. Debe recordarse que el PROTOCOLO especifica en el artículo 4 que también el hostigamiento sexual se puede dar cuando alguna persona de la ciudadanía acude a realizar un trámite.

#### IDEAS CLAVE

- La atención a las presuntas víctimas de **hs** y **as** implica tener en cuenta las características de las circunstancias en que opera este tipo de manifestaciones de violencia sexual por razones de género, la que, por sus propias características, requiere de medios de prueba distintos de otras conductas.
- De ahí la importancia de incorporar la perspectiva de género al momento de entrevistar y de asentar en la denuncia de **hs** y **as** de la forma más clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar para extraer conclusiones consistentes en los hechos de acuerdo con los desequilibrios de poder y las razones de género que pueden estar jugando en el caso.
- La indagatoria de las circunstancias de tiempo es crucial para establecer la línea cronológica en que se fueron dando los hechos, pero debido a la naturaleza traumática de este tipo de experiencias, la presunta víctima puede presentar impresiones y no por ello han de interpretarse como elementos invalidantes de su dicho.
- Por su parte, la indagatoria sobre las circunstancias de modo son claves para determinar el modus operandi, por lo que debe orientarse identificar

pruebas circunstanciales o testimoniales que puedan anexarse a la narrativa de denuncia de las presuntas víctimas con la finalidad de fortalecer su capacidad para extraer conclusiones consistentes en los hechos.

- Finalmente, averiguar sobre las circunstancias de lugar deben facilitar la identificación de los espacios en los que se realizó el **hs** y **as** y que pueden ser diferentes a la dirección laboral, pero que no por ello deben desecharse como elementos importantes para el análisis del caso.



---

---

## **BLOQUE TEMÁTICO 4**

---

---

### **LAS DISPOSICIONES PARA LA DENUNCIA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL (HS Y AS) ASPECTOS RELEVANTES PARA LA ATENCIÓN**

La CEDAW, en la Recomendación 19, señala que “la igualdad en el empleo puede verse perjudicada cuando se somete a las mujeres a situaciones de violencia”. De acuerdo con estas recomendaciones, el Estado Mexicano debe adoptar medidas que permitan que las mujeres accedan al trabajo y que se encuentren en ambientes libres de violencia que favorezcan su desarrollo, con el propósito de contribuir a abatir las desigualdades estructurales que reproducen condiciones discriminatorias en su contra y limitan su empoderamiento y mejoramiento económico y social.

Una de estas medidas es asegurar que el hostigamiento y acoso sexual sean conductas sancionadas y erradicadas, entendiendo que son modalidades de violencia que afectan los derechos de las mujeres para su pleno desarrollo. En el derecho mexicano existen ordenamientos legales que definen estas conductas como delitos y establecen procedimientos y sanciones específicas en los ámbitos laboral, penal y administrativo.

#### **4.1 Figuras responsables de la atención de casos en la vía administrativa y el alcance de la función de cada una: Persona consejera, Comité de ética y Órgano Interno de Control**

Para la atención de casos de hostigamiento o acoso sexual, la presunta víctima puede presentar una denuncia ante las autoridades competentes, es decir, ante: la Persona consejera, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés o el Órgano Interno de Control, quienes tienen asignadas responsabilidades específicas, como se muestra en la Figura 1, que deben cumplir en tiempo y apego a los principios de justicia establecidos en el PROTOCOLO y en la normatividad internacional y nacional.

Se recomienda que la presunta víctima inicie el proceso administrativo solicitando la orientación a la Persona consejera, quien, en caso de ser necesario, la acompañará ante las diferentes autoridades competentes; lo anterior no excluye

que la presunta víctima también acuda a otra vía que considere más adecuada a sus intereses (Ministerio Público, en el caso de la vía penal, y Tribunales Laborales, respecto a la vía laboral)

**FIGURA 1. Funciones de las figuras que participan del proceso de denuncia, de acuerdo con el Orden sugerido**

<b>Persona consejera</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar información pertinente, completa, clara y precisa sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual.</li> <li>• Auxiliar en la narrativa de los hechos.</li> <li>• Identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas y, de ser el caso, canalizarla.</li> <li>• Informar sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.</li> <li>• Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.</li> <li>• Turnar las denuncias recibidas al Comité y/o al OIC en un plazo no mayor a tres días hábiles, cuando la presunta víctima haya elegido la vía administrativa.</li> <li>• Dar seguimiento a la atención del caso.</li> </ul>
<b>Comité de Ética</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir denuncias directas por parte de la presunta víctima e informarle respecto del procedimiento que ha iniciado.</li> <li>• Asesorar en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.</li> <li>• Brindar orientación sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.</li> <li>• Emitir medidas de protección, de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima, sin prejuzgar la veracidad de los hechos correspondientes, éstas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.</li> <li>• Dar vista al OIC de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa.</li> </ul>
<b>Órgano Interno de Control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir denuncias directas por parte de la presunta víctima.</li> <li>• Investigar de acuerdo con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal.</li> <li>• Analizar el caso con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y conforme a lo establecido en el PROTOCOLO</li> <li>• Fincar las responsabilidades a que haya lugar e imponer, en su caso, las sanciones administrativas correspondientes.</li> </ul>

**Fuente:** elaboración propia con información del PROTOCOLO

## **4.2 Importancia de la descripción clara y precisa de los hechos en la narrativa, considerando circunstancias de modo, tiempo y lugar**

Para que la denuncia sea efectiva por cualquiera de las vías que decida usar la presunta víctima, la narrativa debe describir, de manera explícita y clara, las circunstancias de modo, tiempo y lugar que concuerden con lo establecido en los ordenamientos legales; de esta manera, la narrativa de la presunta víctima se convierte en un elemento crucial y fundamental para determinar las conductas de hostigamiento y acoso sexual.

Como se ha expresado en el primer bloque, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), precisa las definiciones del hostigamiento sexual y acoso sexual, siendo las relaciones jerárquicas, la principal característica que les diferencia, es decir: mientras que en el hostigamiento sexual la persona agresora tiene una posición de autoridad o rango mayor que la víctima, en el acoso sexual la persona afectada no es subordinada de quien agrede.

Tanto el hs como el as son conductas que atentan contra la dignidad de las víctimas y que crean ambientes intimidatorios y limitantes de la libertad, la tranquilidad y el desempeño de las personas afectadas; aún con las consecuencias comunes de estas conductas, es importante precisar que existen diferencias que deben tenerse en cuenta al momento de estructurar la narrativa de la denuncia, ya que ello otorga una perspectiva muy distinta al proceso.

Debe comprenderse que el hostigamiento sexual y el acoso sexual, son igualmente indeseados, ya que expresan abuso de poder e intimidación para las víctimas, sin embargo, en el hostigamiento sexual existe un factor que suma a la indefensión de quien padece estas conductas, es decir, el aprovechamiento de la posición de jerarquía que tiene la persona hostigadora sobre la víctima. En este caso, la jerarquía se convierte en un elemento que aumenta las posibilidades de aprovechar o crear circunstancias de asedio sexual, así como de intimidar, tanto para favorecer a sus propósitos lascivos, como para silenciar a la persona afectada; por esta razón, tener presente esas relaciones jerárquicas, al momento de expresar la narrativa, pueden abonar a la investigación y al curso del tratamiento del caso.

Ahora bien, es necesario considerar un aspecto que ha normalizado y perpetuado estas conductas, es decir, la construcción cultural de la vergüenza ante ellas, lo

cual impide que muchos casos lleguen a la denuncia. Profundizando en ello, entendemos que el **hs** y **as** son formas de violencia que resultan ofensivas, humillantes y no deseadas para quien las recibe; tanto hombres como mujeres pueden ser receptores de estos comportamientos, pero se ejercen en mayor medida contra las mujeres, por ser las que se encuentran en posiciones de desigualdad y mayor vulnerabilidad social. Este tipo de conductas también se pueden producir entre personas del mismo sexo, sin embargo, la estadística es todavía escasa, por lo que puede haber aspectos de su dinámica y características aún desconocidas; no obstante, las disposiciones del PROTOCOLO pueden aplicarse a dichos casos.

La débil cultura de denuncia se vincula directamente con la falta de confianza en las autoridades y el temor a la revictimización generada en los procesos de justicia; aunado a ello, las personas afectadas suelen enfrentar consecuencias en sus áreas de trabajo o estudio, tales como el señalamiento público o los despidos. Ya sea por el temor a ser estigmatizados como personas problemáticas o débiles, o por miedo a los cuestionamientos sobre los medios de la obtención de logros laborales o académicos o sobre la orientación sexual, el silencio continúa siendo una opción recurrente en las víctimas, las cuales prefieren soportar la situación que verse involucrados en procesos que puedan ser largos, comprometedores o que puedan derivar en la impunidad.

La reticencia para denunciar, como puede observarse, proviene de un temor lícito de “agrandar” el problema y de obtener resultados opuestos a los esperados, como podría ser el despido o represalias de otra índole; por esta razón, es de suma importancia que las personas involucradas en la atención estén bien informadas sobre los procedimientos y el acompañamiento, a fin de no revictimizar a la persona afectada.

Un primer paso para que la atención a estos casos sea adecuada, es la información, identificando claramente que el hostigamiento sexual y el acoso sexual se pueden manifestar mediante comportamientos de naturaleza física, verbal y no verbal, teniéndolos en cuenta para la aplicación del PROTOCOLO y del artículo 5 especialmente en la fracción IV del Código de Ética.; este último contiene una amplia descripción de las conductas que resultan violatorias y sirven de base para identificar y, en su caso, sustentar la denuncia de actos de hostigamiento sexual

y/o acoso sexual. Dichas conductas se especifican en el cuadro que se muestra a continuación:

1. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
2. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
3. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
4. 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;
5. Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
6. Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
7. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
8. Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
9. 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;
10. 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;
11. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
12. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
13. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;

14. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
15. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
16. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y
17. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Esta lista de conductas, que resultan violatorias al Artículo 5 del Código de Ética que establece que “los Derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas”, permite identificar conductas específicas que violentan el espacio íntimo y personal del cuerpo y la sexualidad y sirve de base para tipificar y calificar los actos de hostigamiento y/o acoso sexual es amplia. Por ello, para fortalecer la denuncia que realice la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, su narrativa debe indicar de manera precisa las conductas a las que fue sometida, así como indicar, en la medida de lo posible, cuándo y cómo sucedieron los hechos. Para lograr que la presunta víctima proporcione la narración de los hechos con el mayor orden cronológico y la claridad posible, es importante que se construya un ambiente de confianza, lo cual puede lograrse a través de información o comentarios que rompan el hielo y preparen a la persona afectada a sentirse en libertad de expresarse. En caso de necesitar tomar notas, es recomendable notificárselo y explicarle que sólo tiene como objetivo ayudar a comprender mejor el caso y apoyarle de manera más adecuada.

Una vez que la presunta víctima muestra confianza para hablar de su caso, es importante plantear preguntas que ayuden a recabar toda la información necesaria para presentar la denuncia. Por lo anterior, es relevante concentrarse en conocer las circunstancias de tiempo (que se refiere a los momentos), modo (que se refiere a la forma y tipo de conductas), lugar (que se refiere a dónde ocurrieron los hechos, que puede ser el lugar de trabajo o fuera del mismo) y circunstancias (personas testigos, evidencias, acciones realizadas, conductas similares con otras



personas, existencia de condiciones de vulnerabilidad o algún otro dato relevante) en los que se dio el presunto caso de **hs** y **as**.

Para ello, es necesario realizar preguntas que permitan obtener la siguiente información básica:

- Los datos generales de la presunta víctima, es decir, todos aquellos que permitan identificarla y localizarla posteriormente;
- Los datos generales de la presunta persona agresora;
- Los datos generales de personas que presenciaron las conductas, en caso de existir;
- La relación laboral o institucional con la/s presunta/s persona/s agresora/s;
- ¿Qué conductas fueron realizadas por la/s presunta/s persona/s agresora/s? Buscando que la descripción sea lo más específica posible y cuidando siempre que sean detalles útiles;
- ¿Cuándo ocurrieron las conductas?;
- ¿Dónde ocurrieron las conductas?;
- ¿Cómo le han afectado física/emocional/laboral/socialmente las conductas narradas?;
- Si cuenta con evidencias de las conductas referidas. En caso de que no cuente con ellas, hay que recordar que su sola narrativa es una evidencia de suma importancia, por lo que no se le debe presionar para que brinde elementos probatorios de lo ocurrido, no obstante, será de mucha utilidad si existe algún elemento que acredite los hechos;
- Si ha emprendido alguna acción al respecto;
- Si presenta alguna condición que la sitúe en mayor vulnerabilidad, es decir, que posea alguna característica en la que el desequilibrio de poder sea mayor y sea más susceptible al abuso, por ejemplo, si tiene discapacidad, está embarazada, pertenece a algún grupo étnico, es menor de edad, etcétera.

Como se ha mencionado ya, las pruebas no son obligatorias para presentar una denuncia, sin embargo, es de gran utilidad sumar las evidencias que hayan sido posible recabar, independientemente de la vía por la que decida proceder. Hay que señalar que, de acuerdo con las “Reglas para valorar testimonios de víctimas en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género”, emitidos por la Suprema Corte

de Justicia de la Nación (SCJN)<sup>24</sup>, la propia narrativa de los hechos es una prueba contundente para acreditar estos delitos, en virtud de que, por lo general, el agresor aprovecha los momentos y circunstancias en los que la víctima se encuentra a solas para realizar estos actos y ocultarlos de otras personas.

Entre las pruebas que pueden presentar las presuntas víctimas, se encuentran las siguientes:

- Documentos impresos generados por instituciones, como por ejemplo aquellos emitidos por el agresor para cometer alguna de las conductas señaladas en los cuadros anteriores.
- Documentos impresos generados por instituciones públicas, tales como dictámenes médicos o psicológicos derivados de su atención por las consecuencias que haya sufrido en virtud del hostigamiento o acoso sexual.
- Declaración de las personas que hayan presenciado las agresiones.
- Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, correo electrónico, y documento digital.
- Evaluación de las pruebas por especialistas capacitados para su análisis, por ejemplo, aquellas para constatar firmas y validez de videos o audio, entre otras, atribuidas al agresor como medios a través de los cuales haya realizado las acciones imputadas.
- Inspección del lugar de trabajo para verificar directamente las condiciones físicas que hayan favorecido la agresión, con el objetivo de apoyar la declaración.

Una vez que toda la información fue reunida y en caso de contar con elementos para que se considere que existió hostigamiento y/o acoso sexual, es importante ayudar a la presunta víctima a que elabore el escrito de la narrativa o denuncia, con la finalidad de dar continuidad a la atención de su caso. Dicho documento debe plasmar, la descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, con la

---

<sup>24</sup> SCJN. (2016). Reseñas argumentativas. Reseña del amparo directo en revisión 3186/2016. “Reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género (hostigamiento sexual). Revisado en mayo de 2020. Disponible en: [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias\\_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16\\_0.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf)

mayor claridad y orden cronológico posible, y registrar las conductas violatorias al artículo 5, fracción IV del Código de Ética. (antes Comportamiento Digno de las Reglas de Integridad del servicio público) que se identificaron en el relato; finalmente, es preciso asegurarse que el escrito contenga la firma de la presunta víctima.

#### IDEAS CLAVE

- ✓ Para que la denuncia sea efectiva, por cualquiera de las vías que determine seguir la presunta víctima, las conductas de hostigamiento sexual y el acoso sexual deben corresponder a la descripción que se establece en los ordenamientos legales, lo cual se determinará a partir de la narrativa que se haga en el primer contacto de atención con la instancia seleccionada.
- ✓ Para lograr que la presunta víctima se sienta en confianza es importante, darle certeza de que está siendo escuchada y evitar profundizar en detalles que no aporten y/o tiendan a la revictimización; es indispensable tener una actitud de apertura, empatía y reciprocidad mientras se realizan las preguntas para indagar los detalles de cuándo, cómo y dónde ocurrió el **hs** y **as**.
- ✓ Realizar preguntas sobre el hostigamiento sexual y/o acoso sexual puede incomodar a las personas, por ello, es necesario hacer un manejo muy cuidadoso y procurar un ambiente de absoluta confidencialidad.
- ✓ En el caso de que la presunta víctima se muestre confundida respecto de los hechos, es crucial tranquilizarla diciéndole que se entiende lo que le sucede, para ello es importante mirarla a los ojos y observar su lenguaje corporal para hacerle sentir que se le escucha activamente; en ocasiones se le puede ayudar a estructurar mejor su narración a través de la elaboración de preguntas que la lleven a recordar la secuencia de los hechos y circunstancias específicas en que ocurrió el **hs** y **as**.

#### 4.3 Cómo se aplica la perspectiva de género y de derechos y los principios del PROTOCOLO en la atención a las denuncias

Incorporar la perspectiva de género en la atención implica entre otras cosas:

- Entender que las víctimas pueden no tener un registro claro de los momentos debido al estrés de la situación, lo que además puede suscitar que al narrar los hechos presentes algunas inconsistencias que no deben ser tomadas como falta de veracidad, sino como consecuencia de la alteración emocional y la confusión que generan el **hs** y **as**.

- Considerar que las víctimas pueden sentir vergüenza de declarar sus razones para no “resistirse” o al hablar de sí mismas porque se consideran “no bonitas o adecuadas” y por ello merecedoras de maltratos.
- Comprender que las personas son diferentes y que no a todas les afecta de la misma manera o reaccionan de la misma forma ante una situación de **hs** y **as**. Eso depende mucho de la historia de vida, las circunstancias en que ocurren los hechos y el nivel de empoderamiento y recursos personales, sociales y hasta económicos de que se dispone.
- Evitar emitir preguntas basadas o que contengan estereotipos de género, es decir, ideas preconcebidas de lo que significa ser mujer u hombre en una sociedad determinada.
- Reconocer que los estereotipos de género permean las organizaciones y naturalizan las situaciones de **hs** y **as**, que son expresiones de violencia de género, pero que en muchas ocasiones no se perciben como incorrectas o violatorias de los derechos humanos, lo que dificulta reconocerlas, denunciarlas y erradicarlas en detrimento principalmente del desarrollo personal, profesional y económico de las mujeres.

#### IDEAS CLAVE

- ✓ Reconocer que las construcciones de género permean en el 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.
- ✓ Comprender que los estereotipos generan desigualdad y facilitan la violencia contra las mujeres y todas aquellas identidades sexo-genéricas que no se amoldan a los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad.
- ✓ Tener presente que atender con perspectiva de género implica identificar:
  - desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
  - la vulneración de uno o más derechos.
  - la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
- ✓ Recordar que bajo ninguna circunstancia está permitido emitir juicios de valor o preguntas motivadas por estereotipos de género.

#### 4.4 ¿Qué se puede esperar durante el proceso de denuncia? Confidencialidad, medidas de Protección a las presuntas víctimas, reportes de incumplimientos.

Cuando la presunta víctima decide denunciar, para hacer una detección efectiva, las autoridades deben brindar una atención con calidad y calidez que evite cualquier forma de revictimización, por lo que es preciso ser conscientes de los posibles estados emocionales de la presunta víctima, lo que merma su capacidad de respuesta o enfrentamiento del problema, es decir, que la propia situación incapacita a la víctima para defenderse. En este sentido, el papel de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal resulta preponderante para propiciar un clima que haga sentir a la víctima la confianza de solicitar ayuda, sin ser etiquetada como conflictiva, aprovechada, mentirosa, etc.

La atención a estos casos implica el cumplimiento de lo que establece la normatividad en materia de derechos de las víctimas de violencia. En este sentido la LGAMVL, en su artículo 52, mandata que cada mujer debe:

- Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos;
- Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;
- Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;
- Contar con asesoría jurídica, médica y psicológica especializada, gratuita y expedita;
- Ser valorada y educada libre de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación;
- No ser obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor;
- Y en el caso de las mujeres indígenas, ser asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura.

De acuerdo con el PROTOCOLO las personas que sean víctimas de **hs** y **as** tienen derecho a que las instancias competentes reciban su denuncia, de manera directa o anónima y sin que se le exijan pruebas de su dicho.

En todo momento deben respetarse, protegerse y garantizarse sus derechos humanos, lo que exige el reconocimiento de su dignidad como ser humano,

independientemente de su *origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo*<sup>25</sup>.

Se debe garantizar también a la presunta víctima la confidencialidad, es decir, la protección de su información personal, siendo accesible sólo a las personas que se encuentran directamente involucradas en el procedimiento de atención; por ejemplo, tendrán acceso a la información las personas responsables de emitir y aplicar las medidas de protección institucionales para coadyuvar a detener la violencia de la que ha sido objeto la presunta víctima y así se impida la persistencia, agravamiento o evolución de la situación de **hs** y **as**, en tanto se investiga el caso. Queda categóricamente prohibida la difusión de la información a personas ajenas al caso, evitando así comentarios que afectan la dignidad y bienestar de la persona y/o que entorpezcan el acceso a la justicia.

Cuando las presuntas víctimas deciden presentar su denuncia deben estar seguras de que no se les revictimizará, es decir, que las autoridades competentes tienen la obligación de evitar insinuar y/o provocar culpa, humillación o invasión de su intimidad, para no someterla de nueva cuenta a situaciones que violentan el debido proceso y el acceso a la justicia, o cualquier acción que pueda profundizar el daño ya experimentado contra su integridad. En congruencia a lo anterior, las preguntas que se hacen para obtener la información de las circunstancias de tiempo, modo y lugar deben formularse de manera muy cuidadosa y siempre en el ánimo de obtener sólo la información necesaria para completar de la manera más clara y robusta la denuncia, nunca para satisfacer la curiosidad o el morbo.

Otro aspecto relevante es identificar los factores de riesgo y brindar a la presunta víctima todas las medidas de protección que requiera para no exponerla a la reiteración de esas conductas o represalias por parte de quien la acosa u hostiga sexualmente, o bien, de cualquier otra persona de la organización laboral que

---

<sup>25</sup> Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, artículo 1. Consultada en diciembre de 2020. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)



pudiera poner en riesgo su bienestar y sus derechos humanos. De acuerdo con el PROTOCOLO, es responsabilidad de la Persona consejera proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora (Numeral 42). Por su parte, el Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia (Numeral 41). Finalmente, las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora (Numeral 43).

En el numeral 44 del PROTOCOLO se establece que las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa. Las medidas de protección pueden ser las siguientes:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, ¡o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades<sup>26</sup>.

Finalmente, la presunta víctima debe esperar al presentar su denuncia que una vez recabada toda la información necesaria y asentada en la narrativa, la que debe firmar ella misma, las autoridades responsables de su atención actuarán con

---

<sup>26</sup> El Instituto Nacional de Desarrollo Social tiene a disposición el Mapa de georreferenciación de servicios de atención a mujeres, niñas, niños y adolescentes en situación de violencia, el cual puede ser útil para identificar instituciones viables para la canalización a servicios especializados. Disponible en: <http://www.indesol.gob.mx/paimfef/georreferencia/>

prontitud, rapidez y efectividad para seguir con su trámite hasta alcanzar la resolución del caso.

### **IDEAS CLAVE**

- ✓ Las autoridades responsables de recibir la denuncia deben garantizar a las presuntas víctimas una atención con calidad y calidez. Lo anterior implica entre otras cosas:
  - Ser conscientes de su situación de vulnerabilidad.
  - Garantizar todos los derechos que le concede la normatividad vigente.
- ✓ En el caso particular de la LGAMVLV, debe atenderseles tomando en cuenta que tienen derecho a ser tratadas con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos, así como a contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades.
- ✓ Por su parte, el PROTOCOLO establece que la atención que se les brinde debe tener perspectiva de género, sin discriminación, con confidencialidad, respetando su integridad y su dignidad, sin revictimización y celeridad.
- ✓ Se deben emitir las medidas de protección necesarias para evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación de las presuntas víctimas, previa consulta con éstas.

---

---

## BLOQUE TEMÁTICO 5

---

---

### ¿CÓMO SE DEBE INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HS Y AS?

#### 5.1 La investigación del hostigamiento sexual y acoso sexual en el PROTOCOLO

De acuerdo con el PROTOCOLO, la investigación iniciará, ante las unidades administrativas responsables, a partir de la denuncia directa por parte de la presunta víctima o bien, de la vista que realice el Comité. En caso de que la denuncia no tuviese los elementos suficientes, esta instancia podrá solicitarlos directamente a la persona denunciante, para subsanar dicha insuficiencia, con relación a lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables (numeral 36).

Es necesario tener presente que, al igual que los otros momentos del proceso de atención, la investigación del hostigamiento sexual y acoso sexual debe apegarse al marco de derechos humanos, por lo que la Reforma Constitucional en esta materia, aprobada el 10 de julio de 2011, juega un papel primordial; dicha actualización modificó once artículos de la Carta Magna, destacando lo referente al Artículo 1º:

- Se amplió el catálogo de los derechos humanos reconocidos para todas las personas, al incluir aquellos reconocidos por los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano.
- En la interpretación de las normas relativas a los derechos humanos, se prioriza en todo momento la protección más amplia de las personas, como lo dicta el Principio Pro-Persona.
- Fue señalado que todas las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.
- Se determinó que ante una violación a los derechos humanos el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar dichas violaciones.

En congruencia, las investigaciones deben ser conducidas de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio, al mismo tiempo que se cuiden las garantías del debido proceso para asegurar o defender los derechos y libertades de toda persona acusada de **hs** y **as**. Sólo de esta forma podremos hablar de un acceso igualitario y ecuánime a la justicia.

Para la protección de los derechos humanos de la presunta víctima, el PROTOCOLO establece que las autoridades, además, han de cumplir con los siguientes principios:

- Legalidad, es decir, estricto apego a la ley.
- Respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, lo que significa reconocer la dignidad humana, salvaguardando sus derechos y asegurando su pleno bienestar físico, emocional y social.
- Igualdad y no discriminación, es decir, tratar a las personas sin distinción alguna, con miras a que acceda y disfrute todos sus derechos humanos.

Por su parte, la protección de los derechos y libertades de la persona acusada implica asegurar su “derecho a un recurso” y su “derecho al debido proceso legal”<sup>27</sup> principios que se describen a continuación:

- El “derecho a un recurso” refiere a la prerrogativa que tiene la persona acusada de recurrir a una autoridad competente y ser escuchada públicamente por ésta, para que pueda tomar decisiones independientes e imparciales sobre el caso, es decir, que las resoluciones no estén sujetas a ninguna persona y que se apeguen a las leyes, sin consideraciones personales, morales o políticas.
- El “derecho al debido proceso legal” es la garantía que tiene la persona acusada para defenderse y asegurar el cumplimiento de sus derechos.

Actuar desde la perspectiva de derechos humanos implica, además, verificar que las prácticas institucionales estén orientadas a cumplir con sus responsabilidades, para garantizar dichos derechos, lo que representa no sólo una obligación ética sino también una obligación jurídica.

En el caso del **hs** y **as**, destaca el artículo 52 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de violencia, que establece los siguientes como derechos de las víctimas de cualquier tipo de violencia:

---

<sup>27</sup> Información basada en el folleto “Debido Proceso” publicado por la Unidad para la Promoción y Defensa de los Derechos Humanos de la SEGOB, consultada en diciembre de 2020 en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100175/015\\_Debido\\_Proceso.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100175/015_Debido_Proceso.pdf)

- ✓ Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos;
- ✓ Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;
- ✓ Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;
- ✓ Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita;
- ✓ Recibir información médica y psicológica;
- ✓ Ser valorada y educada libre de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación;
- ✓ No ser obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor;
- ✓ En caso de las mujeres indígenas, ser asistidas gratuitamente, en todo tiempo, por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura.

En el caso de la persona acusada de **hs** y **as**, la perspectiva de derechos humanos se enfoca en el derecho al debido proceso legal que es la prerrogativa que tiene de defenderse y asegurar el cumplimiento entre otros de los siguientes derechos<sup>28</sup>:

- Ejercer la presunción de inocencia, hasta que se demuestre lo contrario.
- Ser informada de qué se le acusa y cuáles son los derechos que le asisten.
- Tener una investigación justa.
- Que le reciban todas las pruebas que ofrezca.
- A hacer interrogar los testigos de cargo.

Por lo anterior, resulta de suma importancia que la investigación se realice de manera imparcial, confidencial y con celeridad, entendiendo estos conceptos como lo siguiente:

1. La imparcialidad implica que la autoridad se conduzca de acuerdo a lo que establecen las leyes, cumpliendo sus funciones de forma objetiva y prohibiendo cualquier acto de intimidación, hostigamiento, injerencias indebidas, riesgos injustificados o prejuicios. Especialmente hablando del tema de hostigamiento sexual y acoso sexual, es muy importante que las

---

<sup>28</sup> Información basada en el folleto “Debido Proceso” publicado por la Unidad para la Promoción y Defensa de los Derechos Humanos de la SEGOB, consultada en diciembre de 2020 en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100175/015\\_Debido\\_Proceso.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100175/015_Debido_Proceso.pdf)

autoridades se centren en la objetividad de los hechos, para evitar involucrar creencias que trastoquen la interpretación de los hechos, por ejemplo, cuando se considera que las mujeres provocan el **hs** y **as** por su forma de ser o de vestir, o cuando se asume que alguien no puede ser la persona agresora porque es casado, es adulto mayor o porque siempre ha tenido buena reputación.

2. La confidencialidad requiere aplicar medidas de seguridad para resguardar los datos personales de las personas involucradas y los detalles del caso; esto consiste en la implementación de acciones, controles, políticas, procedimientos y mecanismos administrativos, técnicos y físicos. Es necesario señalar que el cumplimiento de este principio coadyuva a vencer uno de los principales obstáculos para la presentación de las denuncias de **hs** y **as**, que es el temor manifiesto, por las presuntas víctimas, a ser señaladas y juzgadas en el lugar de trabajo, y ser objeto de represalias por parte de la persona agresora. La confidencialidad se hace extensiva a los datos de las personas testigo y de la o las personas presuntas responsables, en tanto se determine su culpabilidad por sentencia firme; por esto, se sugiere que en los documentos que se generen, como parte de las actuaciones, o en los formatos que se llegaren a utilizar dentro del expediente, se debe privilegiar el resguardo o la disociación de los datos de las y los intervinientes.
3. Proceder con celeridad significa hacerlo sin ninguna dilación, con la prontitud, rapidez y efectividad que permita cumplir con la debida diligencia y actuar dentro de un tiempo razonable para asegurar el acceso efectivo a la justicia de la presunta víctima, incluyendo las medidas de protección y sanción de quienes vulneren su derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

#### IDEAS CLAVE

- El PROTOCOLO actualizado reconoce que la investigación es un proceso que juega un papel definitivo para acabar con la impunidad y garantizar el acceso a la justicia. A través del PROTOCOLO se establecen los lineamientos para orientar la investigación en casos de **hs** y **as**, lo que contribuye a construir una cultura laboral e institucional que garantice los derechos a la no discriminación y a una vida libre de violencia.
- Un aspecto central de la investigación que establece el PROTOCOLO es la



necesidad de aplicar la perspectiva de derechos humanos en el proceso investigativo, es decir, reconociendo los derechos de las víctimas y la responsabilidad del Estado para respetar, proteger, garantizar y promover su pleno ejercicio, y reparar el daño en caso de que sean violados.

- En resumen, la perspectiva de derechos humanos significa también poner en el centro de cualquier intervención a la persona y sus garantías individuales, por lo que se debe identificar y evitar la vulneración de uno o más derechos de cualquiera de las personas involucradas.

## 5.2 Investigar desde la mirada de la perspectiva de género

Los instrumentos jurídicos nacionales en materia de protección a los derechos humanos conciben la perspectiva de género como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Esta perspectiva contribuye a construir sociedades en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor y la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos (económicos, políticos, sociales, culturales, etc.).

De ahí que aproximarse al **hs** y **as**, desde la perspectiva de género, implica cuestionar críticamente los paradigmas y modelos hegemónicos de la masculinidad y la feminidad que se expresan en creencias, mitos, ideas, sentimientos y comportamientos sobre lo que significa ser mujer y hombre en nuestra sociedad.

Actuar con perspectiva de género en la aplicación del PROTOCOLO significa:

- Reconocer que este tipo de prácticas tienen sus raíces en la desigualdad entre mujeres y hombres y en las creencias o estereotipos de género.
- Identificar la existencia de desigualdades y asimetrías o relaciones de poder, por cuestiones de género, que den cuenta de un desequilibrio entre las partes involucradas en el caso.
- Que, al detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se cuestione la neutralidad de la norma a aplicar y se evalúe el impacto diferenciado de la solución, para buscar que ésta sea justa e igualitaria, de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
- Dar credibilidad a la narrativa de las víctimas, comprendiendo que valorar

dicha declaración, como prueba preponderante, no viola el derecho a la presunción de inocencia de la persona imputada; la confianza en el testimonio debe garantizarse, siempre que se asegure a las partes implicadas el ejercicio de los derechos que les asisten en el proceso para sancionar tales conductas.

- No prejuzgar el comportamiento de la presunta víctima como propiciatorio sino analizar el contexto de poder en qué ocurren los hechos, por ejemplo, si hay casos previos de **hs** y **as** en esa unidad administrativa, los resultados del clima laboral en esa área con base en las encuestas correspondientes, prácticas de poder que faciliten este tipo de conductas, etc.
- Valorar las pruebas evitando cualquier estereotipo o prejuicio de género que dañen el ejercicio de derechos, por ejemplo, juzgar a la víctima por su apariencia o por elementos de su vida privada, asumiendo que con ello provocan el **hs** y **as**, o bien, que la presunta persona agresora es incapaz de hacerlo porque nunca antes se había comportado de esa manera ante otra persona.
- Considerar que, por las características del **hs** y **as**, muchas veces no existen pruebas o no están al alcance de la presunta víctima.
- Tener presente que, por las relaciones de género, el **hs** y **as** llegan a ser consideradas conductas naturales y normales, lo que entraña una gran dificultad para reconocerlas, denunciarlas y erradicarlas.
- No permitir la conciliación entre las partes, dada la naturaleza del **hs y as**, porque es imposible llegar a acuerdos cuando entre las personas involucradas existe un desequilibrio de poder que pone en desventaja a una de ellas.
- Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

#### IDEAS CLAVE

- El PROTOCOLO reconoce que la investigación está sesgada por prejuicios y estereotipos de género que limitan la mirada sobre los hechos, el comportamiento de las presuntas víctimas y, por supuesto, el de los presuntos victimarios.

Aplicar una investigación con perspectiva de género significa:

- Entender que el **hs** y **as** se dan debido a que las creencias o estereotipos de género producen desigualdad, asimetrías o relaciones de poder entre mujeres y hombres.
- Tener presente que, por las relaciones de género, el **hs** y **as** llegan a ser consideradas conductas naturales y normales, lo que entraña una gran dificultad para reconocerlas, denunciarlas y erradicarlas.
- La comprensión de la existencia de conductas normalizadas permite reflexionar desde dónde y cómo se debe escuchar, analizar los hechos y los materiales probatorios que se presenten en los casos de **hs** y **as**.
- Dar credibilidad a la narrativa de las víctimas, valorar su declaración como prueba preponderante, considerando que, por las características de estos delitos, muchas veces no existen o no se disponen de pruebas,
- No permitir que exista la conciliación entre las partes, con la comprensión de que ningún acuerdo puede ser justo cuando interviene una relación de poder que intimida y vulnera a la presunta víctima.
- Tomar en cuenta si existe la vulneración de uno o más derechos o un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral para emitir las medidas necesarias que protejan a la presunta víctima.

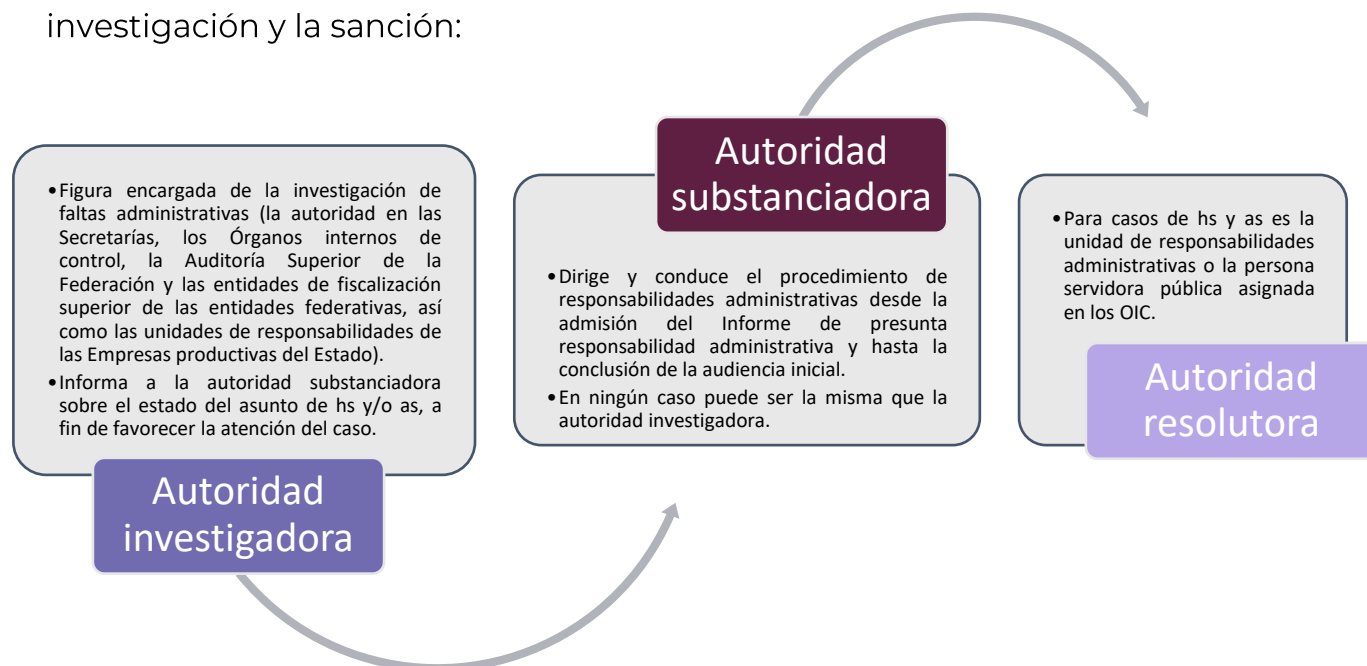
### 5.3. ¿Quiénes investigan?

El PROTOCOLO actualizado reconoce que la investigación es un proceso que juega un papel definitivo para acabar con la impunidad y garantizar el acceso a la justicia por parte de las víctimas de **hs** y **as**; muchas veces, dicho proceso es sesgado por prejuicios y estereotipos de género que limitan la mirada sobre los hechos, el comportamiento de las presuntas víctimas y, por supuesto, el de los presuntos victimarios.

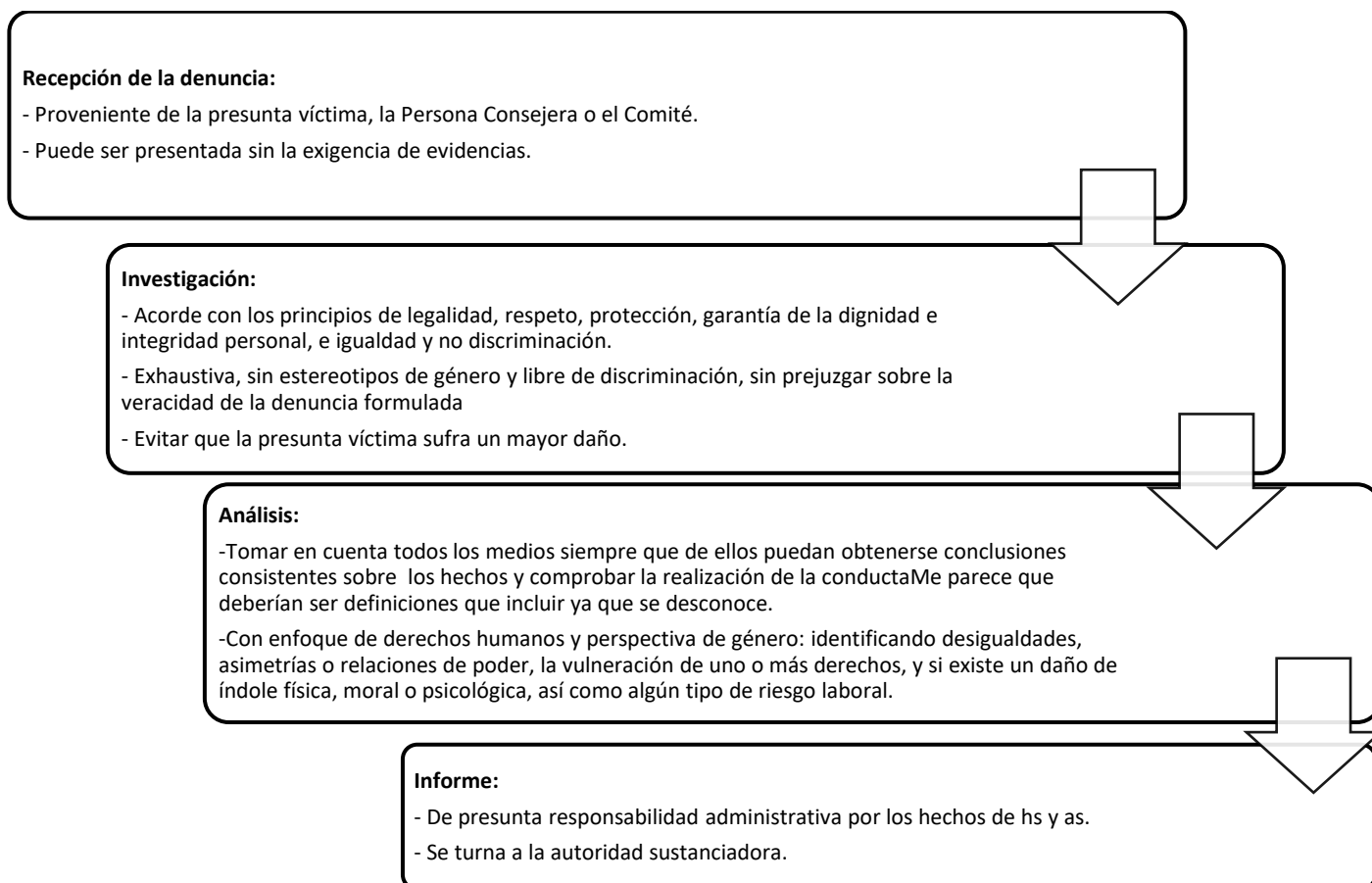
En consecuencia, es posible asegurar que, con este instrumento, por primera vez los Órganos Internos de Control (OIC) y las instancias equivalentes en la APF disponen de una herramienta que brinda criterios para la investigación con perspectiva de género, la cual retoma lo que la jurisprudencia en la materia ha señalado.

En suma, el PROTOCOLO contribuye a construir una cultura laboral e institucional que garantice los derechos a la no discriminación y a una vida libre de violencia;

para tal fin, precisa, en su numeral 6, las tres figuras centrales responsables de la investigación y la sanción:



De acuerdo con dicho instrumento, el proceso que sigue la investigación realizada por la autoridad investigadora es el siguiente:



A la autoridad investigadora corresponde:

- Atender la denuncia presentada por la presunta víctima o por el CEPCI, la cual, en esta primera fase, no exige evidencias (Numerales del 34 al 41).
- Analizar el caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, identificando desigualdades, asimetrías o relaciones de poder entre las partes, la vulneración de uno o más derechos, la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral (Numeral 35).
- Aplicar en todo momento los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, para evitar que la presunta víctima sufra un mayor daño (Numeral 37).
- Investigar de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada (Numeral 38).
- Tomar en cuenta todos los medios probatorios, como toda clase de elementos de convicción <sup>29</sup>, pruebas circunstanciales <sup>30</sup>, indicios <sup>31</sup> y presunciones <sup>32</sup>, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones

---

<sup>29</sup> De acuerdo con el Código Nacional de Procedimientos Penales, serán medios de convicción los datos de prueba que se desprendan de los registros contenidos en la carpeta de investigación (art. 203). Consultado en diciembre de 2020. Disponible en la siguiente liga: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cnpp.htm>

<sup>30</sup> Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación valor este tipo de pruebas se basan en el valor incriminatorio de los indicios y tiene, como punto de partida, hechos y circunstancias que están probados y de los cuales se trata de desprender su relación con el hecho inquirido, esto es, ya un dato por complementar, ya una incógnita por determinar, ya una hipótesis por verificar, lo mismo sobre la materialidad del delito que sobre la identificación del culpable y acerca de las circunstancias del acto incriminado. *Semanario Judicial de la Federación*. Consultado en diciembre de 2020 y disponible en la siguiente liga:

<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=390137&Clase=DetalleTesisBL#:~:text=La%20prueba%20circunstancial%20se%20basa,determinar%2C%20ya%20una%20hip%C3%B3tesis%20por%20el>

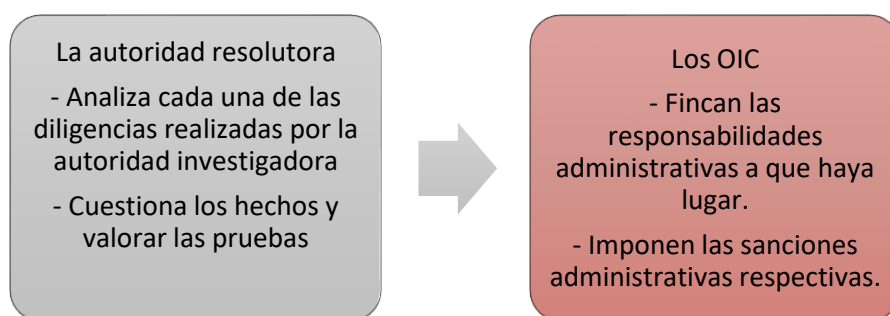
<sup>31</sup> El Diccionario Jurídico Mexicano (1994), de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: (escrito por Héctor Fix-Zamudio), define los indicios como hechos, elementos o circunstancias que sirven de apoyo al razonamiento lógico del juez para lograr convicción sobre la existencia de otros datos o hechos desconocidos en el proceso. Consultado en diciembre de 2020. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1172/5.pdf>

<sup>32</sup> De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano (1994), de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: (escrito por Héctor Fix-Zamudio), las presunciones son las consecuencias que la ley o el juzgador deducen de un hecho conocido para indagar la existencia de otro desconocido.

consistentes sobre los hechos y comprobar la realización de la conducta (Numeral 39).

- Informar a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hs y/o as a fin de favorecer la atención del caso (Numeral 40).

Una vez concluida la investigación se realizan las tareas de substanciación y resolución:



De acuerdo con el documento *Criterios procedimentales para la atención del hostigamiento sexual y acoso sexual*, desarrollado en 2019 por la Dirección General de Igualdad de Género de la Secretaría de la Función Pública, la valoración de las pruebas deberá:

- Hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
- Valorar preponderantemente la declaración de la presunta víctima, contemplando la naturaleza traumática de este tipo de conductas.
- Tomar en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
- Valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
- Considerar como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente,



son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

- Allegarse de las pruebas periciales correspondientes, para la comprobación del daño, sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

Es importante mencionar que la substanciación y la sanción, al igual que la investigación, debe realizarse desde la perspectiva de género, por lo que el citado documento señala que se deben considerar:

- El análisis de cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora empleando la perspectiva de género.
- La identificación de la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución, para buscar una resolución justa e igualitaria, de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
- Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Debe tenerse presente, como establece el PROTOCOLO en el numeral 58, que las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

### 5.3.1 La entrevista, herramienta fundamental para la investigación<sup>33</sup>

La entrevista es una herramienta básica para la investigación y debido a que ocasionalmente surgen cuestiones particulares en torno a ella, la persona investigadora debe tener presentes respuestas y alternativas para su realización; por ello se sugiere que se prepare la entrevista apoyándose de las siguientes preguntas: ¿Cuál es el propósito de la entrevista? ¿Dónde debe efectuarse la entrevista? y ¿Quiénes pueden estar presentes durante la entrevista?

---

<sup>33</sup> La información sobre las recomendaciones para la entrevista fue tomada del documento *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual* publicado por el INMUJERES en 2009, consultado en diciembre de 2020 y disponible en la siguiente liga: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101154.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf)

El propósito de la entrevista depende de la persona a la que se va a entrevistar:

<b>PERSONA ENTREVISTADA</b>	<b>OBJETIVO DE LA ENTREVISTA</b>
Presunta víctima	Complementar información sobre elementos de modo, tiempo y lugar para sustanciar la denuncia (sólo en situaciones plenamente justificadas).
Presunta persona agresora	Complementar información sobre elementos de modo, tiempo y lugar para sustanciar la denuncia.
Testigos	Complementar información sobre elementos de modo, tiempo y lugar para sustanciar la denuncia.

La elección de lugar de la entrevista debería hacerse de acuerdo con la conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga, además de buscar que el lugar evite al máximo las interrupciones y que la atmósfera estimule la conversación; para lograr un ambiente óptimo para la entrevista, se sugiere buscar un lugar neutral, cómodo y en el que las personas se sientan libres de expresarse sin miedo a que sus compañeras o compañeros les estén viendo, o incluso escuchando, para proteger la privacidad.

Cabe señalar que quien investiga debe aceptar la solicitud, de cualquiera de las partes, de tener presente una persona de apoyo, por ejemplo, la Persona consejera puede acompañar a la presunta víctima si ésta así lo solicitara; por su parte, la persona acusada puede llevar a su abogado/a defensor/a.

En ningún caso se debe confrontar a la presunta víctima de hs y/o as con la presunta persona agresora, debido a que, por lo general, subyace un desequilibrio de poder en la relación, lo que conlleva a una mayor vulnerabilidad de la presunta víctima y puede derivar en una revictimización.

El siguiente cuadro presenta algunos elementos importantes de considerar al momento de realizar las entrevistas:

PERSONA A ENTREVISTAR	CONSIDERACIONES	SUGERENCIAS
Presunta víctima	<p>Admitir ser víctima de hs o as es un paso delicadísimo para muchas personas, porque puede ser causa de vergüenza, miedo, enojo, choque, humillación, soledad y estrés; muy a menudo ocasiona faltas al trabajo y problemas en casa, problemas físicos y emocionales. Por mucho tiempo se les ha dicho que ellas son el problema, porque “no aguantan una broma” y que no deberían causar conflicto por ello, o peor aún, que ellas mismas “se lo estaban buscando”. Esto se debe tomar en cuenta y reconocer el valor que requirieron para denunciarlo.</p> <p>También es importante respetar las peticiones de apoyo adicional durante la entrevista, como la presencia de una mujer, amigo/a, familiar, compañero/a, etc.; sin embargo, aunque pueden ejercer ese derecho, se deberá aclarar que las personas de compañía no podrán intervenir en la</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Haga lo posible para que la persona quejosa esté cómoda y sienta que usted: le cree; no la/lo culpa por el hs o as; realmente la/lo escucha; no llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas; y es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.</li> <li>2. No juzgue la situación y actúe de manera imparcial. De igual manera deberá asegurarle que la está escuchando y está tomando notas.</li> <li>3. No emita comentarios innecesarios que demuestren sorpresa o imparcialidad, tal como: “entendió mal” lo que la o el presunto agresor dijo o hizo; “¿a poco?!” “¡no puede ser!” o “pero si el director (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”, etc.</li> <li>4. Si la presunta víctima no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del hs o as, debe preguntársele si prefiere escribirlo.</li> <li>5. Las personas se enfrentan al hs o as de diferentes maneras, algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los recuerdos que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas; esto podrá ayudar a la persona ofendida a recordar lo que pasó. También existe la posibilidad de</li> </ol>

	entrevista, sólo podrán dar “apoyo pasivo”.	decirle que puede regresar cuando lo desee para hacer cualquier pregunta o repasar la demanda y ello abre la posibilidad de que regrese con más información.  6. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones muy buenas por las que no se haya denunciado hasta ahora.
Presunta/o agresor/a	<p>Algunas personas se niegan a ser entrevistadas, si esa persona es la que es acusada, quien realiza la investigación debe explicarle que al negarse a la entrevista está rechazando la oportunidad de defenderse. Las personas acusadas tienen derecho a defenderse, pero no se les puede obligar a ello; en caso de que la persona acusada no desee ser entrevistada, quien investiga tratará de llevar a cabo su investigación sin ella.</p> <p>En caso de que no haya defensa de la persona acusada, y de encontrarse pruebas de hs, as o discriminación, se le deberá aclarar directamente que ante los hallazgos la persona investigadora debe presentar sus recomendaciones al respecto.</p>	<p>1. Explicarle el propósito de la entrevista, especificando que se ha recibido una denuncia y debe recabarse información completa y justa para determinar los hechos y asegurar que se mantenga un centro de trabajo libre de <b>hs</b> y <b>as</b>.</p> <p>2. Mencionarle el proceso de investigación y explicarle las disposiciones referentes al <b>hs</b> y <b>as</b> en la APF y en la entidad o dependencia, así como los pasos a seguir en la investigación.</p> <p>3. Especificarle que tiene derecho a una investigación completa y que hará lo posible para mantenerla confidencial; de igual manera, dejar en claro que las partes denunciante y acusada deberán mantener la información igualmente en secrecía.</p> <p>4. Exponerle los hechos de la acusación, tal como le fueron declarados por la presunta víctima.</p> <p>5. Permitirle expresar su postura, dando oportunidad de admitir o de negar las acusaciones.</p> <p>6. Realizarle preguntas adicionales, cuando la demanda incluye abuso de autoridad.</p> <p>7. Informarle que no deberá comunicarse con la presunta víctima, ni con cualquier</p>

		otra persona del centro de trabajo, con relación a la investigación o las demandas. No se tolerará ninguna tentativa de represalia o intimidación.
Testigo	Es alguien que pudo haber visto u oído algo respecto al supuesto hs y/o as y que puede describir la relación entre las personas involucradas con base en la observación directa y/o que fue mencionado/a durante alguna de las entrevistas. Cuando existe negativa a la entrevista por parte de un/a testigo, es importante especificarle que es parte de las obligaciones del empleo colaborar con las/los investigadores y cumplir con el reglamento interior, así como con las leyes y normatividad de la APF.	<p>1. Usar el propio juicio para seleccionar a las/los testigos que entrevistará. Se necesita hacer una investigación completa, pero también debe mantener la confidencialidad, por lo que no es necesario entrevistar a todas/os las/os empleadas/os de la entidad o dependencia.</p> <p>2. Explicar el procedimiento de investigación y especificar la necesidad de mantenerlo confidencial.</p> <p>3. Evitar preguntas insinuanes que ya den por hecho, nieguen o califiquen los hechos. Es mejor elaborar preguntas que ayuden a obtener información derivada de la observación de la persona, por ejemplo, “¿Ha sido víctima de hs o as?”.</p> <p>4. Es posible que las/los testigos sientan curiosidad o preocupación por lo que pasará después de la entrevista e investigación, por lo que debe reforzarse la explicación del papel de quien investiga: recoger información y preparar un informe; y afirmar que la resolución del caso corresponde a las personas facultadas en la administración.</p>

**Fuente:** elaboración propia con base en el *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual* publicado por INMUJERES en 2009<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> Para acceder al documento completo visita la siguiente liga:  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101154.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf)

Aunado a lo anterior, es necesario tener en cuenta ciertas actitudes que deben considerarse para llevar a cabo cualquier entrevista de manera óptima:

1. Comunicación asertiva: Es la capacidad para expresar con claridad lo que se piensa, se siente o se necesita, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de las otras personas, particularmente de quienes son sus interlocutoras. Este tipo de comunicación se fundamenta en el derecho inalienable de todo ser humano a expresarse, a afirmar su ser y a establecer límites en las relaciones sociales; para ello, es importante, comunicarse verbal y no verbalmente, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredir de manera discriminada a las personas, particularmente si es la presunta víctima y si es mujer. Asimismo, la comunicación asertiva implica el uso de un lenguaje comprensible, es decir, sin tecnicismos y en caso de emplearlos explicar a qué se refieren.
2. Escucha activa: Es la competencia que permite poner atención a los mensajes que se transmiten, de forma cuidadosa, tanto en el aspecto físico como en el psicológico, lo que favorece una comunicación eficaz y fluida. Escuchar de manera activa implica hacer el esfuerzo de entender y valorar el mensaje e ir más allá del mismo; para ello, es importante sostener contacto visual con la persona mientras habla, mantener la concentración durante la entrevista, evitar interrumpir el relato o redundar en la información ya brindada, a menos de que se requiera precisar datos.
3. Respeto: Es la consideración con la que se trata a una persona y que lleva a no causarle ofensa o perjuicio. El trato respetuoso pasa por reconocer la dignidad humana de la presunta víctima, es decir, el derecho inherente que tiene cada ser humano de ser valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares. Para ello se debe evitar emitir (verbal y no verbalmente) juicios de valor basados en estereotipos de género, sentimientos o emociones propias; cuidar no minimizar o magnificar los hechos; evitar culpabilizar y no imponer sus decisiones sobre las acciones que tomará.

Cabe mencionar que, para lograr estas actitudes, se requiere tener la habilidad de empatía, es decir, la capacidad de poder experimentar la realidad subjetiva de otra persona, sin perder la propia perspectiva de la realidad; esto permite a quien entrevista comprender el sentir de la persona entrevistada, entender sus emociones y responder adecuadamente a sus necesidades. La empatía facilita la



comunicación, ya que ayuda a identificar el estado emocional de la otra persona, en este caso, de la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, además, validar y respetar sus emociones, y la intensidad de éstas, pese a que nunca se haya vivido una situación similar o a que sus emociones disten de lo que siente la otra persona en la misma situación.

El cuidado y respeto en el manejo de la atención, a través de estas recomendaciones dadas para la comunicación, es de suma importancia, sin embargo, en ocasiones es necesario que adicionalmente se brinden medidas de protección a la presunta víctima, para que ésta se encuentre segura y en posibilidades de continuar su proceso de denuncia. El OIC puede y debe emitir las medidas de protección pertinentes, con la finalidad de no exponer a la presunta víctima a represalias que agraven su situación y para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de investigación.

Las medidas que se tomen deben ser eficaces para la protección de la integridad de la presunta víctima y pueden consistir en cambio de adscripción, horario o turno. Es importante señalar la vigencia de éstas, para ello valorará las circunstancias del caso, y si en los hechos narrados se describen conductas que indiquen si existe el riesgo de que la presunta persona agresora pueda hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a la presunta víctima; debe aclararse que la aplicación de esta medida es preventiva y no implica que se esté tomando una determinación sobre la veracidad de los hechos, pues para ello es necesario concluir la investigación y determinar la culpabilidad o no de la persona denunciada.

Cabe señalar que el PROTOCOLO establece que antes de aplicar las medidas de protección se debe consultar a la presunta víctima, con el fin de no que no se vea afectada por las mismas.

Finalmente, el OIC impondrá las responsabilidades y las sanciones administrativas respectivas, de acuerdo con lo que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que es el ordenamiento en el que se definen las sanciones aplicables a las y los servidores públicos por **hs** y **as**, y los procedimientos y autoridades competentes que intervienen.

Respecto a las responsabilidades y sanciones, es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- Gravedad del incidente (efectos para la presunta víctima).
- Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada).
- Abuso de autoridad.
- Posición de la parte denunciante (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
- Tipo de conductas de **hs** y **as**
- Si hubo actos similares anteriormente.

#### IDEAS CLAVE

- En el PROTOCOLO se estipula que la investigación corresponde a la Autoridad investigadora y al OIC.
- La investigación debe realizarse de manera imparcial, confidencial y con celeridad. Cumplir con estas características incentiva a las personas trabajadoras a denunciar cualquier comportamiento que viole la política de cero tolerancia respecto al **hs** y **as** y proteger de represalias a la persona que denuncie.
- La investigación debe cumplir con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de dignidad, igualdad y no discriminación, para evitar que la presunta víctima sufra un mayor daño.
- En caso de que la denuncia no tuviese los elementos suficientes, el OIC podrá solicitarlas directamente a la persona denunciante.
- Una herramienta básica para la investigación es la entrevista. Existen recomendaciones fundamentales que ayudan a que las entrevistas cumplan su función de obtener información que permitan determinar si existió o no **hs** o **as**, pero al mismo tiempo evite la revictimización y cuide el debido proceso.
- Es importante que la persona responsable de la entrevista la prepare y tenga claro los siguientes aspectos: ¿Cuál es el propósito de la entrevista? ¿Dónde debe efectuarse la entrevista? y ¿Quiénes pueden estar presentes durante la entrevista?
- La realización de una entrevista efectiva requiere poner en juego ciertas actitudes: comunicación asertiva, escucha activa y respeto.

- La empatía es sumamente importante durante la atención, es decir, mostrar interés en el discurso de la persona y escuchar con detenimiento lo que ésta refiere sin anticiparse o dar por hecho algún aspecto, comprendiendo la vivencia que tiene la presunta víctima de la situación. Una pregunta clave que podría hacerse para trabajar la empatía es: ¿si yo estuviera en su situación, qué tipo de atención esperaría recibir? Si se quiere comprender más qué significa la empatía se recomienda revisar el siguiente video: [https://www.youtube.com/watch?v=s4dfy22j\\_I\\_E](https://www.youtube.com/watch?v=s4dfy22j_I_E).
- De ser necesario el OIC también puede y debe emitir medidas de protección para la protección de la integridad de la presunta víctima, las cuales deben consultársele previamente para no afectarla.
- Finalmente, el PROTOCOLO establece que el OIC impondrá las responsabilidades y las sanciones administrativas respectivas, de acuerdo con lo que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas y debe tener en cuenta las características de los hechos.

#### 5.4 ¿Cuáles son las sanciones para quienes cometan hostigamiento sexual y acoso sexual cuando se acude a la vía administrativa?

Al OIC le corresponde fincar las responsabilidades y sanciones administrativas de acuerdo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas (artículo 75), las cuales pueden ser:

- Amonestación privada o pública;
- Suspensión o destitución del empleo, cargo o comisión;
- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Esta misma Ley (artículo 222) establece que la ejecución de las sanciones deberá llevarse a cabo de manera inmediata.

Las sanciones disciplinarias son un correctivo efectivo en la lucha para prevenir y erradicar el **hs** y **as** por lo que resulta de vital importancia, una vez comprobados los hechos, aplicarlas para impedir que se repitan estos comportamientos y que la presunta víctima acceda a la justicia, incluyendo la reparación del daño. De esta manera se estará reforzando el mensaje de cero tolerancia y generando confianza en la utilidad de los mecanismos y las instancias para su atención.

Si fuera el caso de la reincidencia a estas faltas, las sanciones no podrán ser las mismas, y deberán imponerse de manera progresiva (artículo 76, fracción III).

Es importante mencionar que para prevenir y erradicar el **hs** y **as** no es suficiente con aplicar las sanciones, es necesario generar cambios a nivel institucional que modifiquen las condiciones que facilitaron su ocurrencia.

La aplicación del PROTOCOLO es obligatoria para todas las dependencias y entidades de la APF, en caso de no aplicarlo se incumple con las leyes y normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, igualdad de género y erradicación de la discriminación y de las violencias contra las mujeres.

Por lo que el PROTOCOLO establece que los incumplimientos en su aplicación deben informarse al OIC y a la SFP cuando la negativa sea del propio OIC.

#### IDEAS CLAVE

- Al OIC le corresponde fincar las responsabilidades y sanciones administrativas las cuales pueden ser: 1. Amonestación privada o pública; 2. Suspensión o destitución del empleo, cargo o comisión; y 3. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.
- Las sanciones disciplinarias resultan de vital importancia para impedir que se repitan y que la presunta víctima acceda a la justicia, incluyendo la reparación del daño. De esta manera se estará reforzando el mensaje de cero tolerancia y generando confianza en la utilidad de los mecanismos y las instancias para su atención.
- Es importante mencionar que para prevenir y erradicar el **hs** y **as** no es suficiente con aplicar las sanciones, es necesario generar cambios a nivel institucional que modifiquen las condiciones que facilitaron su ocurrencia.
- Todos los incumplimientos del PROTOCOLO deben reportarse al OIC, y en caso de que la negativa provenga de éste, deberá remitirse la queja a la SFP.

---

## **BLOQUE TEMÁTICO 6**

---

### **¿CÓMO ME SUMO A LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL?**

#### **6.1 Construir una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual**

La violencia de género no es una cuestión que se aborde con facilidad en los centros de trabajo, de acuerdo con la Unión Europea<sup>35</sup>, sigue siendo considerada una cuestión privada en lugar de un problema de injusticia social que nos concierne a todas las personas; es necesario señalar que se carece de información suficiente acerca del impacto que tiene la violencia de género, en diversas áreas de la vida pública, tales como la economía, la política y la cultura.

Es muy importante tener presente que el hostigamiento sexual y acoso sexual afecta a todas las personas de la estructura laboral y, por lo tanto, es un problema que incumbe a todo el personal que trabaja en las entidades o dependencias y no únicamente a las víctimas de estos actos, ni a quienes toman decisiones.

Para lograr el involucramiento de todas las personas, se requiere que sean revisadas, tanto de manera colectiva como individual, las normas escritas e informales existentes, las cuales regulan las condiciones, los procesos y la convivencia en el centro de trabajo. Estos instrumentos deben ir en congruencia con los derechos humanos, para evitar la reproducción de interacciones que discriminen, excluyan, denigren o lastimen a las personas, de manera directa o indirecta, en razón de su sexo, particularmente en el caso de las mujeres o de todas aquellas personas asociadas con lo femenino o que rompen con los modelos de masculinidad y feminidad hegemónica; estas personas suelen recibir agresiones, discriminaciones u omisiones, ya que sus diferencias suelen incomodar a quienes tienen una perspectiva limitada respecto a la diversidad, o bien, que se dejan regir por convenciones tradicionales y obsoletas sobre los roles de género, es decir, quienes refuerzan los estereotipos que se han establecido como conductas sociales dominantes.

La tarea de concientización reviste una complejidad considerable, si partimos de reconocer que nuestra cultura, a pesar de los cambios recientes, sigue estando plagada de creencias, prejuicios y estereotipos que encasillan a mujeres y hombres, limitando el desarrollo pleno de sus potencialidades humanas. Esta

---

<sup>35</sup>Unión Europea. *Implicación de las Empresas en la Lucha contra la Violencia de Género* (CARVE, por sus siglas en inglés), pp.10, consultado en diciembre de 2020. Disponible en: [https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVE%20national%20report\\_SPAIN\\_CAST.pdf](https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVE%20national%20report_SPAIN_CAST.pdf)

interiorización de la cultura, en cada persona, dificulta grandemente que reconozcamos a primera vista y de forma clara aquellas normas o conductas discriminadoras y violentas, porque las hemos normalizado y no identificamos o comprendemos el daño que causan o incluso, si logramos verlas, nos resultan incómodas de cuestionar, porque evidencian que hemos actuado de forma discriminadora y violenta aún sin haber deseado dañar a otra persona.

Por esta tendencia a colocar fuera la responsabilidad, es decir, a evadir la participación personal y el impacto de nuestras acciones, es que en los ambientes laborales se suele depositar en la entidad, dependencia o autoridades el deber de informar, transformar la cultura organizacional y llevar a cabo acciones correctivas para erradicar los actos violentos. En resumen, es importante revisar las creencias y estereotipos que imperan en las formas convencionales de relacionarse, pero también es preciso analizar el proceder individual y su efecto en la sociedad, los centros laborales o en la familia; la deconstrucción personal y colectiva es una acción altamente confrontadora, que requiere mucha disposición y valentía para reconocer la agencia que cada quien tiene en la persistencia, fomento o ejercicio de la violencia y la discriminación.

Lo antes dicho no significa que las dependencias y sus autoridades no tengan que comprometerse con la acción y los cambios, sino que es importante comprender que es necesario establecer una corresponsabilidad si queremos alcanzar relaciones más igualitarias, armónicas y respetuosas en los espacios laborales y en la sociedad en general, independientemente del sexo de las personas; de ahí que resulte vital colaborar desde el espacio o función que cada quien tenga en la estructura laboral, para generar acciones que permitan prevenir y combatir el hostigamiento sexual y acoso sexual o cualquier otra práctica discriminatoria y violenta.

### **6.2 Capacitarse y compartir la información con las compañeras y los compañeros de trabajo**

Una acción central para sumarse de manera efectiva a la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual es capacitarse para comprender qué son, por qué suceden, cuáles son sus efectos y sus consecuencias, así como los prejuicios e ideas falsas que acompañan a esta problemática.

A través de la interiorización de la información, las instituciones y su personal podrán identificar acciones concretas para responder ante una situación de este tipo, y ello facilitará que cualquier persona que sufra hostigamiento sexual o acoso sexual, pueda ser auxiliada por sus colegas, quienes tendrán los elementos para



recomendarle acudir a las instancias que marca el PROTOCOLO; es decir que, en un ambiente de trabajo informado y fortalecido en su perspectiva de género, las presuntas víctimas de hs y/o as serán aconsejadas adecuadamente para acercarse a las figuras establecidas para brindar atención, mismas que cuentan con capacitación especializada para realizar su función, en estricto apego al PROTOCOLO y a la normativa aplicable para el caso.

Es importante precisar que es deseable que los esfuerzos de capacitación se canalicen, en primera instancia, a la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual en el centro de trabajo, para evitar que se generen estas conductas, para conseguirlo es preciso que todo el personal se comprometa a formarse para garantizar una óptima aplicación de las políticas preventivas o, en su defecto, tener herramientas para apoyar a las personas víctimas de este tipo de conductas.

Entre las opciones para capacitarse se encuentran los recursos que pone a disposición el INMUJERES:

- Micrositio *Cero tolerancia*, que contiene información, documentos, infografías y videos sobre el tema de hostigamiento sexual y acoso sexual y el PROTOCOLO aplicable en la Administración Pública Federal. Para mayor información visita: <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>
- Curso en línea *¡Súmate al protocolo!* cuyo objetivo es comprender las disposiciones del Protocolo y motivar la participación del personal del servicio público, para la construcción de un ambiente laboral de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal. Para mayor información visita: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/>
- Además de la oferta específica sobre el tema de hostigamiento sexual y acoso sexual, existen otras opciones formativas en el INMUJERES, útiles para apoyar en la capacitación en temas de género; estos recursos pueden abonar al enriquecimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes de quienes integramos el servicio público, para identificar, prevenir y atender prácticas discriminatorias y violentas en nuestros centros laborales y en todos los espacios en los que nos desarrollamos. Te invitamos a que te comprometas a formarte para ser un agente de cambio, si deseas conocer las opciones formativas y de especialización que ofrece el INMUJERES, puedes visitar <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/> y seleccionar en el menú los espacios nombrados “Capacítate” y “Certifícate”; además, si

requieres formación con la que no cuente el Instituto, puedes comunicarte para que te recomendemos la institución adecuada a la información que buscas.

### **6.3 Evitar comentarios y conductas sexistas en relación con la sexualidad de las personas**

El sexismo se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, que mujeres y hombres actúen cotidianamente. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres, dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza; por ejemplo, nuestra sociedad asume que las mujeres tienen menos capacidad intelectual, laboral o de liderazgo, por lo que, si ascienden no es debido a méritos propios sino a favores sexuales. La forma cómo dichas creencias se reflejan en el lenguaje y en las prácticas cotidianas da lugar al sexismo.

El uso sexista del lenguaje se observa cuando comunica valores e ideas que sobrevaloran lo masculino en detrimento de lo femenino, lo que se conoce como "androcentrismo", término que refiere a una visión del mundo en la que el eje principal de la sociedad son los hombres, sus actividades y los valores asociados a la masculinidad como parámetro de lo humano; como consecuencia de tal perspectiva, mujeres y hombres se segmentan, reforzándose los estereotipos de unas y otros, según los papeles (roles) que se supone deben cumplir en diversos ámbitos de la vida pública y privada. El androcentrismo no sólo desvaloriza a las mujeres, sino también impone un tipo de masculinidad para los hombres y anula el reconocimiento de otras formas de vivirla.

Las representaciones tradicionales de lo masculino y lo femenino, impactan en la vida pública y privada de todas las personas, cancelando o acotando los derechos de quienes escapan de las figuras hegemónicas; todo esto se traduce en un uso generalizado de expresiones coloquiales y formales que denigran, marginan y agreden a personas con discapacidad, adultas mayores, en condición de pobreza, de la diversidad sexual o indígenas, entre muchas otras.

Por tanto, si queremos construir una sociedad en la que hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y además reciban un trato equitativo para ejercerlos y desarrollar sus potencialidades, entonces es necesario e importante que nuestras palabras también reflejen esa representación igualitaria, respetuosa e incluyente.

Particularmente, en el tema de hostigamiento sexual y acoso sexual, si queremos que en nuestro espacio laboral se erradiquen este tipo de conductas es necesario **evitar prácticas como:**

- Emitir comentarios o repetir ideas que reproduzcan estereotipos de género, aunque formen parte de la cultura popular, como, por ejemplo, los refranes o dichos;
- Utilizar imágenes que refuercen la idea de las mujeres como objeto sexual al servicio del deseo de los hombres;
- Participar en chistes o burlas machistas que discriminen o violenten a las mujeres;
- Expresar comentarios o piropos sobre el cuerpo de las personas;
- Juzgar a las personas, pero particularmente a las mujeres, por la forma en que expresa su sexualidad, lo que incluye cómo se viste, con quién o con cuántas personas se vincula de manera erótico-afectiva, cómo manifiesta sus afectos, etc.

#### 6.4 No participar de chismes ni juzgar a las víctimas

Si lo que se quiere es generar un ambiente de confianza, es necesario que se respete la privacidad de las personas, particularmente, cuando han sido víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se requiere que se garantice la confidencialidad de la información revelada y se erradiquen prejuicios que lastren las relaciones o la atención que se les brinde.

Divulgar información de lo sucedido, y más si se cae en la tentación de agregar interpretaciones o detalles que no corresponden, no sólo impacta de manera dañina el bienestar de las personas involucradas, sino que puede afectar la forma en que se atienda y resuelva el caso u obstaculizar su derecho de acceso a la justicia.

Tanto la investigación como la aplicación de las sanciones correspondientes están a cargo del OIC y las tres autoridades (investigadora, sustanciadora y resolutora), por lo que inmiscuirse difundiendo o recibiendo información perjudica al proceso, ya que pone en riesgo a la presunta víctima y enturbia el clima laboral, ya que las personas involucradas padecen opiniones, rumores y represalias, y el resto del personal, vive la tensión un ambiente sin empatía con faltas de respeto y con incremento de malestar y desconfianza generalizada.

De lo antes descrito deriva la importancia de no sumarse a prácticas de difamación o divulgación de información, por más fidedigna que sea. Un personal consciente del hostigamiento sexual y el acoso sexual está más capacitado para evitar indiscreciones e incluso para detener los rumores y sensibilizar a quienes los esparcen, señalándoles que la fuga de información, cierta o falsa, es una conducta indebida con efectos negativos, sobre todo respecto a las figuras y procesos establecidos en el PROTOCOLO o en la normatividad de cualquiera de las otras vías: laboral y penal.

### **6.5 Asumir una postura de cero tolerancia, para evitar la indiferencia y romper con los pactos que generan impunidad**

La normatividad que prohíbe el hostigamiento sexual y acoso sexual es muy clara, por lo que todas las personas debemos sumarnos en la protección de los derechos laborales de las personas que son víctimas de este tipo de prácticas indebidas, particularmente las mujeres, esto implica no dejar pasar, por ninguna razón, cualquier situación de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Todos los casos deben atenderse incluso si la presunta víctima no ha denunciado; en ese sentido, si eres testigo de comentarios o conductas que puedan constituir hostigamiento sexual y acoso sexual, es importante no ser indiferente y actuar, por ejemplo:

- Rehusarte a pensar que no es tu asunto;
- Romper con los pactos, es decir, esos acuerdos implícitos que llevan a justificar a la persona responsable, asumiendo que la víctima lo pide consciente o inconscientemente, o bien, lo merece;
- Hacerle ver a la persona responsable del hs o as, que es una conducta indebida;
- Dejar en claro tu inconformidad respecto a este tipo de prácticas;
- Auxiliar a la víctima;
- Darle crédito a la narración de la víctima;
- Comunicar la situación a las autoridades competentes;
- Negarte a difundir información sobre el tema entre tus compañeras y compañeros, y, si es posible, frenar con contundencia los rumores;
- Participar activamente en las campañas informativas o cualquier acción preventiva que implemente la entidad o dependencia sobre el tema.

## IDEAS CLAVE

- ✓ El **hs** y **as** afecta no sólo a las víctimas sino a todas las personas de la estructura laboral, a la institución y a la sociedad en general.
- ✓ Erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual sólo es posible si todas las personas de la entidad o dependencia se comprometen, desde la máxima autoridad responsable de la toma de decisiones hasta quienes ocupan los puestos operativos; es necesario que se sumen las voluntades de todos y todas para construir un ambiente libre de estas prácticas nocivas.
- ✓ Lograr un ambiente libre de violencia y discriminación requiere reconocer reglas y prácticas que van en contra de los derechos humanos y transformarlas hacia modelos más igualitarios y respetuosos.
- ✓ Para erradicar la violencia y acceder a la igualdad en el trabajo, es necesario capacitarse para comprender qué son el hostigamiento sexual y acoso sexual, qué los origina, cuáles son sus efectos y consecuencias y cuáles son los mitos asociados que justifican y hacen que prevalezcan estas conductas.
- ✓ Se requiere tomar una actitud de cero tolerancia cuando suceda un hecho de hostigamiento sexual y acoso sexual, es decir, no permitirlo, por ninguna razón, y participar activamente, tanto para denunciar como para evitar que se repitan.
- ✓ Es importante evitar prácticas sexistas, es decir que degraden a un sexo en favor de otro y reproduzcan creencias estereotipadas sobre lo que debe ser una mujer o un hombre, incluyendo en el lenguaje.
- ✓ Participar en chismes y juicios sobre las personas involucradas en los casos, es una acción reprobable, por el hecho mismo y por las implicaciones que puede tener la vida de las personas y en el proceso de atención al caso.
- ✓ Sumarse a todas las acciones implementadas por la entidad y dependencia, para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual, fomentará una cultura institucional saludable y correspondiente a los derechos humanos.
- ✓ Todas las acciones anteriores contribuyen a que cada persona servidora pública, se convierta en agente positivo de cambio en favor de relaciones libres de violencia y discriminación.

---

---

## BIBLIOGRAFÍA

---

---

Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. Disponible en <http://www.trabajaen.gob.mx/info/MaagmrhoMspc.pdf>

Código de Ética de la Administración Pública Federal. Disponible en [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5642176&fecha=08/02/2022#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5642176&fecha=08/02/2022#gsc.tab=0)

Código Nacional De Procedimientos Penales. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CNPP\\_190221.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CNPP_190221.pdf)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 1º, reformado en 2011) Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2019, *Participación económica femenina*. Disponible en: [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Participacion\\_economica\\_femenina.pdf](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Participacion_economica_femenina.pdf)

Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana. Comunicado de prensa número 013/20. Consultado en diciembre de 2020. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ensu/ensu2020\\_01.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ensu/ensu2020_01.pdf)

Frías, S. (2019). “Violencia en el contexto de las relaciones laborales. Hostigamiento y acoso sexual y discriminación por embarazo” pp. 271-288, en Castro, R (2019). *De parejas, hogares, instituciones y espacios comunitarios. Violencias contra las mujeres en México (Endireh, 2016)* Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/ENDIREH%202016%20web.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/ENDIREH%202016%20web.pdf)

Información basada en el folleto “Debido Proceso” publicado por la Unidad para la Promoción y Defensa de los Derechos Humanos de la SEGOB, consultada en diciembre de 2020. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100175/015\\_Debido\\_Proceso.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100175/015_Debido_Proceso.pdf)

La Nueva Taxonomía de Marzano y Kendall: una alternativa para enriquecer el trabajo educativo desde su planeación. Disponible en:



[http://www.cca.org.mx/profesores/congreso\\_recursos/descargas/kathy\\_marzano.pdf](http://www.cca.org.mx/profesores/congreso_recursos/descargas/kathy_marzano.pdf)

Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, artículo 1. Consultada en diciembre de 2020. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Artículo 15) Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley\\_General\\_de\\_Aceso\\_de\\_las\\_Mujeres\\_a\\_una\\_Vida\\_Libre\\_de\\_Violencia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Aceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf)

Manual para juzgar con perspectiva de género. Disponible en: [http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones\\_LXII/Igualdad\\_Genero/PROTOCOL\\_O.pdf](http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOL_O.pdf)

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. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10922.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10922>

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](http://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_de_igualdad_21_acoso_sexual.pdf)

OIT, 2014, *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista* 3, pág. 5. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_239618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf)

OIT, Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

*Resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Caso de hostigamiento y acoso sexuales. AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 3186/2016* Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/sentencias/documento/2017-08/112%20CONST%20NACIONAL%201%20ADR%203186-2016%20%283E%29.pdf>

SCJN. (2016). Reseñas argumentativas. Reseña del amparo directo en revisión 3186/2016. “Reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género (hostigamiento sexual). Revisado

en mayo de 2020. Disponible en:  
[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias\\_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16\\_0.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1. Evaluaciones

#### Banco de reactivos para la evaluación de aprendizaje

BLOQUE TEMÁTICO	SUBTEMAS	REACTIVOS
1. Qué son el hostigamiento sexual y acoso sexual y la importancia de un PROTOCOLO para su atención	<p>1.1 ¿Qué son el hostigamiento sexual y acoso sexual?</p> <p>1.2 ¿Qué conductas pueden ser consideradas hostigamiento y acoso sexuales en la APF?</p> <p>1.3 Incidencia y efectos del hostigamiento y acoso sexuales</p> <p>1.4 Compromisos normativos a los que atiende la publicación del PROTOCOLO</p> <p>1.5 La importancia de un procedimiento único</p> <p>1.6 Los cambios del PROTOCOLO 2020 respecto a la versión 2016</p>	<p><b>1. Lee las siguientes afirmaciones y escribe la letra (V) en el paréntesis cuando el contenido de la frase sea Verdadero y (F) cuando sea falso.</b></p> <p>( F ) El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son formas de violencia que se dan únicamente en el trabajo</p> <p>( V ) El Hostigamiento sexual y Acoso sexual son conductas impropias, no deseadas, ofensivas y embarazosas</p> <p>( F ) El Hostigamiento sexual y Acoso sexual tienen consecuencias sólo para quien es víctima de ellos</p> <p>( F ) El Hostigamiento sexual y acoso sexual son delitos que pueden sancionarse penalmente en toda la República Mexicana</p> <p><b>2. Marca con una X el paréntesis que corresponda a las definición correcta de acuerdo con lo que establece la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia da para el Hostigamiento sexual.</b></p> <p>( ) 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.</p> <p>( 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.</p> <p><b>3. Marca con una X el paréntesis que representa el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar.</b></p> <p>( ) Violencia Sexual</p>

		<p>( ) Acoso Sexual ( X ) Hostigamiento Sexual</p> <p><b>4. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: ¿Cuál es la diferencia principal entre el hostigamiento sexual y el acoso sexual?</b></p> <p>( ) Que opera en el ámbito laboral y escolar ( X ) La posición laboral que tiene el/la victimario/a sobre la víctima ( ) Que opera en la vida cotidiana</p> <p><b>5. Subraya la respuesta correcta: ¿Por qué el hostigamiento sexual y acoso sexual son actos de discriminación?</b></p> <p>a. Por la gran dificultad que existe para denunciarlas; una es la vergüenza en el caso de acoso, y el miedo a perder el empleo en caso de hostigamiento.</p> <p><u>b. Porque se violan derechos como la dignidad y libertad, el normal desarrollo psicosexual, la trayectoria laboral y a vivir libres de violencia.</u></p> <p>c. Porque durante el proceso de denuncia e investigación las presuntas víctimas siempre van a sufrir rechazo de sus compañeros y represalias.</p> <p><b>6. Marca con una X el paréntesis que corresponda a las conductas que pueden constituir Hostigamiento sexual y Acoso sexual:</b></p> <p>( X ) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones</p> <p>( X ) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona</p> <p>( ) Poner apodos con el objetivo de humillar a alguien y acompañarlos de alguna forma de maltrato hacia la persona</p> <p>( ) Reiteradas críticas o sarcasmos con comentarios negativos constantes hacia la persona</p> <p>( X ) 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</p>
--	--	---

		<p>( X ) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo</p> <p><b>7. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la razón por la que la emisión del Protocolo es en todas las entidades y dependencias de la APF:</b></p> <p>( ) Promuevan procedimientos propios de acuerdo a su misión para atender casos de hs y as.</p> <p>( ) Definan las sanciones y medidas precautorias ante situaciones de hs y as.</p> <p>( X ) Homologuen su actuar, señalando las vías e instancias competentes para conocer, investigar y sancionar el hs y el as.</p> <p><b>8. Subraya la respuesta correcta: ¿Cuál de las siguientes razones justifica de manera principal la importancia del Protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual?</b></p> <p>a. Para cuidar de los derechos humanos de las mujeres que son amenazados diariamente por el machismo.</p> <p>b. Porque es una realidad en nuestro país que las tima los derechos de una minoría muy importante, las mujeres.</p> <p><u>c. El Estado mexicano está obligado a garantizar los derechos humanos, en particular el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.</u></p> <p><b>9. Marca con una X el paréntesis que corresponda al enunciado que mejor defina qué es el Protocolo para Atender y Prevenir el Hostigamiento sexual y Acoso</b></p> <p>( X ) Es un instrumento publicado por el Gobierno Federal con el propósito de establecer un procedimiento único y efectivo para prevenir conductas opuestas a la ética, acompañar a las víctimas, sancionar por la vía administrativa y registrar los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.</p> <p>( ) Es un documento que publica el Gobierno Federal para que la Administración Pública Federal, la Administración Pública Estatal y Municipal se expliciten las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público.</p>
--	--	---

<p><b>2.</b> Responsabilidades y principios para la aplicación del PROTOCOLO</p>	<p><b>2.1</b> Mandatos que establece el PROTOCOLO con la relación a la prevención, atención, investigación, sanción y registro.</p> <p><b>2.2</b> Las perspectivas (Género y derechos humanos)</p> <p><b>2.3</b> Principios bajo los cuales se debe implementar el PROTOCOLO y sus implicaciones</p>	<p><b>1. Subraya a qué tipo de acción pertenece <i>Emitir un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en toda la APF.</i></b></p> <p>a. <u>Acciones de Prevención</u> b. Acciones de Sanción c. Acciones de Atención d. Acciones de Registro</p> <p><b>2 Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: ¿Es la figura administrativa que juega un papel relevante en la prevención y la implementación de medidas de protección?</b> ( ) El Órgano Interno de Control ( ) La Persona Consejera <b>( X )</b> El Comité de Ética</p> <p><b>3. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: ¿De acuerdo con el protocolo tiene como responsabilidad brindar atención de primer contacto, orientar y acompañar a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual?</b> ( ) El Órgano Interno de Control <b>( X )</b> La Persona Consejera ( ) El Comité de Ética</p> <p><b>4. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: ¿Cuál es la figura que impondrá la sanción administrativa a la persona del servicio público federal que cometa actos de HS y/o AS en la APF?</b> <b>( X )</b> El Órgano Interno de Control ( ) La Persona Consejera ( ) El Comité de Ética</p> <p><b>5. Subraya la opción que corresponda al principio que, de acuerdo con el Protocolo, consiste en proteger la información personal de las víctimas, de las personas testigos y responsables</b> a. Debida diligencia b. Transparencia <u>c. Confidencialidad</u></p>
--	--	--



		<p><b>6. Subraya la opción que corresponda al principio que, de acuerdo con el Protocolo, corresponde la obligación de las autoridades a actuar con prontitud, rapidez y efectividad</b></p> <p><u>a. Debida diligencia</u></p> <p>b. Transparencia</p> <p>c. Confidencialidad</p> <p><b>7. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: ¿Por qué el Protocolo establece la obligación de abordar el hs y as con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos?</b></p> <p>( ) Porque es necesario reafirmar la inferioridad de las mujeres y la violencia sexual que padecen en el espacio laboral.</p> <p>( ) Porque se ha demostrado que las normas y leyes no son suficientes para resolver el problema.</p> <p>( X ) Porque el hs y as son consecuencia de la desigualdad y de los estereotipos de género.</p>
<p><b>3.</b> El hostigamiento sexual y el acoso sexual desde la mirada de género y sus implicaciones en la aplicación del PROTOCOLO</p>	<p><b>3.1</b> ¿Por qué ocurren el hostigamiento sexual y el acoso sexual?</p> <p><b>3.2</b> Orientaciones para la construcción de las denuncias</p>	<p><b>Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: El hs y as son una forma de violencia de género que deriva de las posiciones sociales, económicas y políticas de las mujeres y los hombres.</b></p> <p>( X ) Verdadero</p> <p>( ) Falso</p> <p><b>2. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: El hs y as constituyen una expresión del ejercicio de poder en los que los sujetos masculinos someten y dominan a los sujetos femeninos y todos aquellos que no se ajustan a los modelos de masculinidad y feminidad hegemónicos</b></p> <p>( X ) Verdadero</p> <p>( ) Falso</p> <p><b>3. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: La estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas son necesarias para guardar el orden y evitan la ocurrencia del hs y as.</b></p> <p>( ) Verdadero</p> <p>( X ) Falso</p>

		<p><b>4. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Los hombres son sujetos activos sexualmente y las mujeres son seductoras.</b>  <input type="checkbox"/> Verdadero  <input checked="" type="checkbox"/> Falso</p> <p><b>5. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: La identificación, prevención, atención y sanción del hs y as se dificultan porque la violencia sexual de los hombres hacia las mujeres se ha naturalizado</b>  <input checked="" type="checkbox"/> Verdadero  <input type="checkbox"/> Falso</p> <p><b>6. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: La existencia de normas y mecanismos claros, identificables y permanentes en relación con el hs y as en el ámbito laboral ayuda a evitar su aparición.</b>  <input checked="" type="checkbox"/> Verdadero  <input type="checkbox"/> Falso</p> <p><b>7. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Los roles y estereotipos sociales animan una conducta activa en los hombres y una pasiva en las mujeres, que se traduce en la permisión social de los continuos acercamientos sexuales de los varones hacia las mujeres.</b>  <input checked="" type="checkbox"/> Verdadero  <input type="checkbox"/> Falso</p>
<p><b>4.</b> Las disposiciones para la denuncia del hostigamiento sexual y acoso sexual aspectos relevantes para la atención</p>	<p><b>4.1</b> Figuras responsables de la atención de casos en la vía administrativa y el alcance de la función de cada una: Persona consejera, Comité de ética y Órgano Interno de Control.</p> <p><b>4.2</b> Importancia de la descripción clara y precisa de los hechos en la</p>	<p><b>1. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: ¿Ante qué instancias se puede presentar la denuncia por HS o AS?</b>  <input type="checkbox"/> Mi jefa/e directa/o Recursos humanos  <input type="checkbox"/> En las oficinas del INMUJERES o SFP  <input checked="" type="checkbox"/> Persona Consejera, Comité de Ética, OIC</p> <p><b>2. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: La denuncia debe contener la descripción detallada de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.</b>  <input checked="" type="checkbox"/> Verdadero</p>

	<p>narrativa, considerando circunstancias de modo, tiempo y lugar</p> <p><b>4.3</b> Cómo se aplica la perspectiva de género y de derechos y los principios del PROTOCOLO en la atención a las denuncias</p> <p><b>4.4</b> ¿Qué se puede esperar durante el proceso de denuncia? Confidencialidad, medidas de Protección a las presuntas víctimas, reportes de incumplimientos.</p>	<p>( ) Falso</p> <p><b>3. Lee las siguientes afirmaciones y escribe la letra (V) en el paréntesis cuando el contenido de la frase sea Verdadero y (F) cuando sea falso.</b></p> <p>( V ) La indagatoria de las circunstancias de tiempo es crucial para establecer la línea cronológica en que sucedieron los hechos</p> <p>( V ) La exploración sobre las circunstancias de modo son claves para identificar pruebas circunstanciales o testimoniales que puedan fortalecer la denuncia.</p> <p>( F ) La investigación sobre las circunstancias de buscan determinar si en realidad los hechos ocurrieron en el domicilio laboral.</p> <p><b>4. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: La perspectiva de género permite analizar el papel que los estereotipos sobre lo masculino y lo femenino tienen en la ocurrencia del hs y el as.</b></p> <p>( X ) Verdadero</p> <p>( ) Falso</p> <p><b>5. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: El Protocolo establece que para presentar una denuncia se debe contar con evidencias.</b></p> <p>( ) Verdadero</p> <p>( X ) Falso</p> <p><b>6. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: El Protocolo garantiza que las presuntas víctimas de hs y as cuenten con atención y acompañamiento especializado en toda la APF.</b></p> <p>( X ) Verdadero</p> <p>( ) Falso</p> <p><b>7. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: ¿Tiene la obligación de hacer del conocimiento del OIC, CONAVIM e INMUJERES cuando alguna persona servidora pública se niegue a aplicar el protocolo?</b></p> <p>( X ) La Persona Consejera</p>
--	--	---

		<p>( ) El área de responsabilidades administrativas ( ) El Comité de Ética</p> <p><b>8. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: ¿El Comité de Ética está facultado para buscar la conciliación entre la persona acosadora/hostigadora y la víctima?</b> ( ) Verdadero ( X ) Falso</p> <p><b>9. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Es importante que la presunta víctima cuente con las medidas de protección necesarias para evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia.</b> ( X ) Verdadero ( ) Falso</p>
<p><b>5. ¿Cómo se debe investigar y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual?</b></p>	<p><b>5.1</b> La investigación del hostigamiento y acoso sexuales en el PROTOCOLO</p> <p><b>5.2</b> Investigar desde la mirada de la perspectiva de género</p> <p><b>5.3.</b> ¿Quiénes investigan?</p> <p><b>5.4</b> ¿Cuáles son las sanciones para quienes cometan hostigamiento sexual y acoso sexual cuando se acude a la vía administrativa?</p>	<p><b>1. Marca con una X el paréntesis que corresponde las principales claves para detectar si existe una situación de HS o AS:</b> ( X ) Distinguir las conductas que violan el artículo 5, fracción IV del Código de Ética (antes Regla de Integridad de Comportamiento Digno), la afectación en los derechos de la persona que las recibe, el no consentimiento, los estereotipos de género, la repetición e intencionalidad y el entorno permisivo organizacional. ( ) La posición de poder de la persona que discrimina y suele dañar a quienes están bajo su autoridad y el consentimiento de quienes están a su cargo. ( ) Considerar siempre las diferencias entre coqueteo y acoso; la existencia de consentimiento y la intención y repetición del acosador u hostigador.</p> <p><b>2. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: El Protocolo establece que la Autoridad Investigadora, debe investigar y analizar cada caso de hs y as, sin estereotipos de género.</b> ( X ) Verdadero ( ) Falso</p>

		<p><b>3. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la instancia que investiga los casos, cuidando que las presuntas víctimas no reciban ningún agravio o revictimización.</b>  <b>( X )</b> El Órgano Interno de Control  ( ) La Persona Consejera  ( ) El Comité de Ética</p> <p><b>4. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: La investigación debe realizarse de manera imparcial, confidencial y con celeridad.</b>  <b>( X )</b> Verdadero  ( ) Falso</p> <p><b>5. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Investigar con perspectiva de género y derechos humanos significa evitar sesgos por prejuicios y estereotipos de género y poner en el centro de cualquier intervención a la persona y sus garantías individuales.</b>  <b>( X )</b> Verdadero  ( ) Falso</p> <p><b>6. Marca con una X los paréntesis que corresponden a las sanciones administrativas</b>  ( X ) Amonestación privada o pública  ( ) Multa para reparar el daño  ( X ) Suspensión o destitución del empleo, cargo o comisión  ( X ) Inhabilitación temporal  ( X ) Cárcel</p> <p><b>7. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Es importante mencionar que para prevenir y erradicar el hs y as es suficiente con aplicar las sanciones</b>  ( ) Verdadero  <b>( X )</b> Falso</p>
<p><b>6.</b> ¿Cómo me sumo a la prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual?</p>	<p><b>6.1</b> Construir una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual</p> <p><b>6.2</b> Capacitarse y compartir la información con las y</p>	<p><b>1. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual es posible si el personal operativo se compromete a construir un ambiente libre de estas prácticas nocivas.</b>  <b>( )</b> Verdadero</p>

	<p>los compañeros de trabajo</p> <p><b>6.3</b> Evitar comentarios y conductas sexistas en relación con la sexualidad de las personas</p> <p><b>6.4</b> No participar de chismes ni juzgar a las víctimas</p> <p><b>6.5</b> Asumir una postura de cero tolerancia, para evitar la indiferencia y romper con los pactos que generan impunidad</p>	<p>( <input checked="" type="checkbox"/> ) Falso</p> <p><b>2. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Lograr un ambiente libre de violencia y discriminación requiere transformarlas prácticas hacia modelos más igualitarios y respetuosos.</b></p> <p>( <input checked="" type="checkbox"/> ) Verdadero ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Falso</p> <p><b>3. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Sólo las figuras administrativas que participan en la aplicación del Protocolo requieren capacitarse.</b></p> <p>( <input type="checkbox"/> ) Verdadero ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Falso</p> <p><b>4. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Para erradicar e hs y as se requiere tomar una actitud de cero tolerancia y denunciar.</b></p> <p>( <input checked="" type="checkbox"/> ) Verdadero ( <input type="checkbox"/> ) Falso</p> <p><b>5. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Las prácticas sexistas, es decir que degraden a un sexo en favor de otro y reproducen creencias estereotipadas que favorecen el hs y as.</b></p> <p>( <input checked="" type="checkbox"/> ) Verdadero ( <input type="checkbox"/> ) Falso</p> <p><b>6. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: No pasa nada si todas las personas conocen los casos de hs y as y saben quiénes están involucradas</b></p> <p>( <input type="checkbox"/> ) Verdadero ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Falso</p> <p><b>7. Marca con una X el paréntesis que corresponde a la respuesta correcta: Es importante sumarse a todas las acciones implementadas por la entidad y dependencia,</b></p>
--	---	--



		<p>para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual.</p> <p>( <b>X</b> ) Verdadero</p> <p>(   ) Falso</p>
--	--	---

## Formato de evaluación de aprendizaje

LOGOS INSTITUCIONALES	
<b>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</b>	
<b>Cuestionario de evaluación del aprendizaje</b>	
Fecha de aplicación: Día/Mes/Año	
<b>Datos generales</b>	
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. Pregunta (valor del reactivo X puntos)	
( ) Opción 1	
( ) Opción 2	
( ) Opción 3	

### Recomendaciones para su elaboración:

1. Elija los reactivos o preguntas que considere corresponda a lo que debe saber la persona al concluir la capacitación para la sensibilización.
2. Asigne un puntaje a cada reactivo
3. Si el tipo de actividad lo permite aplique el cuestionario al inicio para conocer el manejo del grupo respecto a los temas que se van a revisar.
4. Aplique el cuestionario al final para conocer si el grupo logró los objetivos de aprendizaje o bien mejoró su conocimiento a partir de la actividad de capacitación.

## Formato de evaluación de satisfacción

<b>LOGOS INSTITUCIONALES</b>	
<b>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</b>	
<h3 style="color: #800080;">Cuestionario de satisfacción</h3> <p style="text-align: right;">Fecha de aplicación: Día/Mes/Año</p>	
<b>DATOS DE IDENTIFICACIÓN</b>	
<b>Sexo</b> <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> No deseo contestar	
<b>Edad:</b> <input type="checkbox"/> 15-29 años <input type="checkbox"/> 30-44 años <input type="checkbox"/> 45-59 años <input type="checkbox"/> 60 años y más	
<b>Escolaridad:</b> <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Técnico Superior <input type="checkbox"/> Especialidad <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado	
<b>Perteneces a algún grupo indígena:</b> <input type="checkbox"/> Sí     Cuál _____ <input type="checkbox"/> No	
<b>Perteneces a algún grupo de diversidad sexual:</b> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	<b>Tienes alguna discapacidad:</b> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<b>Nivel de puesto que ocupas en la institución o dependencia donde laboras:</b> <input type="checkbox"/> Enlace <input type="checkbox"/> Jefatura de Departamento <input type="checkbox"/> Subdirección <input type="checkbox"/> Dirección <input type="checkbox"/> Oficial mayor u homologo <input type="checkbox"/> Titular u homologo	
<b>Has tomado algún curso previo en temas de género, derechos humanos de las mujeres o violencia contra las mujeres:</b> <input type="checkbox"/> Sí     ¿Qué duración tuvo? _____ horas <input type="checkbox"/> No	
<b>¿Por qué razones decidiste participar?</b> <input type="checkbox"/> Tengo interés personal en el tema <input type="checkbox"/> Es parte de mi capacitación <input type="checkbox"/> Me mandaron	

Con el propósito de conocer tu opinión respecto al desarrollo del **Curso**, te pedimos que nos ayudes a valorar los siguientes aspectos, colocando una X en la opción correspondiente a tu respuesta de acuerdo con los siguientes valores:

**5=Totalmente de acuerdo, 4=De acuerdo, 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 2=En desacuerdo y 1=Totalmente en desacuerdo**

**I. OPINIÓN GENERAL. La actividad de capacitación:**

1.1 Cumplió con el objetivo	5	4	3	2	1
1.2 Relevante para mi desarrollo profesional	5	4	3	2	1
1.3 Es útil para mi desempeño laboral	5	4	3	2	1
1.4 Me gustó	5	4	3	2	1
1.5 Cumplió con mis expectativas	5	4	3	2	1

**II. FACILITACIÓN. La persona facilitadora:**

2.1 Mostró dominio de los temas	5	4	3	2	1
2.2 Fue clara en la explicación de los temas	5	4	3	2	1
2.3 Utilizó un lenguaje incluyente y no sexista	5	4	3	2	1
2.4 Propició la participación de las personas asistentes	5	4	3	2	1
2.5 Resolvió satisfactoriamente las dudas	5	4	3	2	1
2.6 Dejó claras las instrucciones de las actividades	5	4	3	2	1
2.7 Sugirió materiales para profundizar en el conocimiento del tema	5	4	3	2	1
2.8 Moderó las participaciones para centrarlas en el tema	5	4	3	2	1
2.9 Fomentó el respeto a las diferentes opiniones	5	4	3	2	1

**III. CONTENIDO Y RECURSOS**

3.1 Los temas abordados fueron adecuados	5	4	3	2	1
3.2 Los temas fueron presentados en un orden que facilitó tu aprendizaje	5	4	3	2	1
3.3 Los materiales de la actividad (presentación, videos, casos, etc.) facilitaron la comprensión de los temas	5	4	3	2	1
3.4 Se incluyó ejemplos que se vinculan con tu trabajo	5	4	3	2	1
3.5 Las técnicas o actividades utilizadas fueron útiles para comprender los temas	5	4	3	2	1
3.6 La duración del curso fue adecuada	5	4	3	2	1

**IV. APLICACIÓN DE LOS TEMAS**

4.1 ¿Los temas revisados son importantes para tu trabajo?	5	4	3	2	1
4.2 ¿Aplicarías los temas abordados en tus funciones?	5	4	3	2	1

4.3 ¿Aplicarías los temas abordados en tus relaciones con tus compañeras/os de trabajo?	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---

**V. LOGÍSTICA**

5.1 ¿La organización del curso cumplió con las expectativas?	5	4	3	2	1
5.2 ¿La modalidad de impartición del curso en línea o a distancia facilitó su proceso de enseñanza-aprendizaje?	5	4	3	2	1
5.3 ¿La duración del curso fue la adecuada?	5	4	3	2	1

**VI. ¿Qué otros cursos o talleres con perspectiva de género sugiere o considera necesario para mejorar su desempeño?**


**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## Anexo 2. Taxonomía de Marzano

### TAXONOMÍA DE ROBERT MARZANO<sup>1</sup> VERBOS RECOMENDADOS PARA INDICADORES Y NIVELES COGNITIVOS

#### - NIVEL COGNOSCITIVO



1 RECUPERACIÓN Dimensión 1 <i>Actitudes y percepciones positivas acerca del aprendizaje.</i>		2 COMPRESIÓN Dimensión 2 <i>Adquisición e integración del conocimiento.</i>		3 ANÁLISIS Dimensión 3 <i>Extender y refinar el conocimiento.</i>		4 APLICACIÓN Dimensión 4 <i>Usar el conocimiento significativamente.</i>		5 METACOGNICIÓN Dimensión 5 <i>Hábitos mentales productivos.</i>		6 Dimensión SELF-SYSTEM= Sistema de uno mismo =AUTORREGULACIÓN Sistema de Conciencia del Ser	
Se refiere al hecho de que sin actitudes y percepciones positivas, los estudiantes difícilmente podrán aprender adecuadamente.		Se refiere a ayudar a los estudiantes a integrar el conocimiento nuevo con el conocimiento que ya se tiene; de ahí que las estrategias instruccionales para esta dimensión están orientadas a ayudar a los estudiantes a relacionar el conocimiento nuevo con el previo, organizar el conocimiento nuevo de manera significativa, y hacerlo parte de su memoria de largo plazo.		Se refiere a que el educando añade nuevas distinciones y hace nuevas conexiones; analiza lo que ha aprendido con mayor profundidad y mayor rigor. Las actividades que comúnmente se relacionan con esta dimensión son, entre otras, comparar, clasificar y hacer inducciones y deducciones.		Se relaciona, según los psicólogos cognoscitivistas, con el aprendizaje más efectivo, el cual ocurre cuando el educando es capaz de utilizar el conocimiento para realizar tareas significativas. En este modelo instruccional cinco tipos de tareas promueven el uso significativo del conocimiento; entre otros, la toma de decisiones, la investigación, y la solución de problemas.		Sin lugar a dudas, una de las metas más importantes de la educación se refiere a los hábitos que usan los pensadores críticos, creativos y con autocontrol, que son los hábitos que permitirán el autoaprendizaje en el individuo en cualquier momento de su vida que lo requiera. Algunos de estos hábitos mentales son: ser claros y buscar claridad, ser de mente abierta, controlar la impulsividad y ser consciente de su propio pensamiento.		Está compuesta de actitudes, creencias y sentimientos que determinan la motivación individual para completar determinada tarea.	
<b>(BLOOM NIVEL 1 = CONOCIMIENTO)</b> Observación y recordación de información; conocimiento de fechas, eventos, lugares; conocimiento de las ideas principales; dominio de la materia.		<b>(BLOOM NIVEL 2 = COMPRENSIÓN)</b> Entender la información; captar el significado; trasladar el conocimiento a nuevos contextos; interpretar hechos; comparar, contrastar; ordenar, agrupar; inferir las causas predecir las consecuencias.		<b>(BLOOM NIVEL 4 = ANÁLISIS)</b> Encontrar patrones; organizar las partes; reconocer significados ocultos; identificar componentes.		<b>(BLOOM NIVEL 3 = APLICACIÓN)</b> Hacer uso del conocimiento o de la información; utilizar métodos, conceptos, teorías, en situaciones nuevas; solucionar problemas usando habilidades o conocimientos.		<b>(BLOOM NIVEL = SÍNTESIS)</b> Utilizar ideas viejas para crear otras nuevas; generalizar a partir de datos suministrados; relacionar conocimiento de áreas persas; predecir conclusiones derivadas.		Los factores que contribuyen a la motivación son: la importancia, la eficacia y las emociones.  <b>Evaluación de importancia:</b> determinar que tan importante es el conocimiento y la razón de su percepción.  <b>Evaluación de eficacia:</b> identifica sus creencias sobre habilidades que mejorarán su desempeño o comprensión de determinado conocimiento.  <b>Evaluación de emociones:</b> identificar emociones ante determinado conocimiento y la razón por la que surge determinada emoción.  <b>Evaluación de la motivación:</b> identificar su nivel de motivación para mejorar su desempeño o la comprensión del conocimiento y la razón de su nivel  <b>(BLOOM NIVEL 6 = EVALUACIÓN)</b> Comparar y discriminar entre ideas; dar valor a la presentación de teorías; escoger basándose en argumentos razonados; verificar el valor de la evidencia; reconocer la subjetividad.  El estudiante valora, evalúa o critica en base a estándares y criterios específicos.	
repetir	definir	interpretar	predecir	distinguir	examinar	aplicar	producir	planear	definir	juzgar	detectar
registrar	listar	traducir	asociar	analizar	catalogar	emplear	resolver	proponer	combinar	evaluar	debatir
memorizar	rotular	reafirmar	estimar	diferenciar	inducir	utilizar	ejemplificar	diseñar	reacomodar	clasificar	argumentar
nombrar	identificar	describir	diferenciar	destacar	inferir	demostrar	comprobar	formular	compilar	estimar	cuestionar
relatar	recoger	reconocer	extender	experimentar	discriminar	practicar	calcular	reunir	componer	valorar	decidir
subrayar	examinar	expresar	resumir	probar	subdividir	ilustrar	manipular	construir	relacionar	calificar	establecer gradación
enumerar	tabular	informar	discutir	comparar	desmenuzar	operar	completar	crear	elaborar	seleccionar	probar
enunciar	citar	revisar	contrastar	contrastar	separar	programar	mostrar	establecer	explicar	medir	medir
recordar		identificar	distinguir	criticar	ordenar	dibujar	examinar	organizar	concluir	descubrir	recomendar
describir		ordenar	explicar	discutir	explicar	esbozar	modificar	dirigir	reconstruir	justificar	explicar
reproducir		seriar	ilustrar	diagramar	conectar	convertir	relatar	preparar	idear	estructurar	sumar
		exponer		inspeccionar	seleccionar	transformar	clasificar	deducir	reorganizar	pronosticar	valorar
		parafrasear		pedir	arreglar	cambiar	descubrir	resumir	reordenar	predecir	criticar
		comparar		clasificar	categorizar	experimentar	computar	generalizar	desarrollar	apoyar	discriminar
				separar		usar	construir	integrar	reescribir	predecir	convencer
								substituir	generalizar	concluir	establecer rangos
								crear	modificar		
								inventar	plantear		
								plantear hipótesis			

<sup>1</sup>Marzano, R. J. (2001). *Designing a new taxonomy of educational objectives*. Experts in Assessment Series, Guskey, T. R., & Marzano, R. J. (Eds.). Thousand Oaks, CA: Corwin

### Anexo 3. Taxonomía de Bloom

#### TAXONOMÍA de BLOOM

CONOCIMIENTO	COMPRENSIÓN	APLICACIÓN	ANÁLISIS	SÍNTESIS	EVALUACIÓN
Adquirir	Anular	Aplicar	Aclamar	Categorizar	Apreciar
Calcular	Cambiar	Clasificar	Analizar	Clasificar	Aprobar
Citar	Comentar	Comparar	Calcar	Coleccionar	Argumentar
Clasificar	Comparar	Demostrar	Comparar	Compilar	Asignar puntos
Conocer	Confeccionar	Desarrollar	Constatar	Componer	Asignar valor
Decir	Construir	Descubrir	Criticar	Concebir	Auscultar
Definir	Decir	Diseñar	Debatir	Concluir	Calcular
Describir	Describir	Dramatizar	Desarmar	Confeccionar	Calificar
Distinguir	Determinar	Efectuar	Descomponer	Constituir	Comparar
Enumerar	Dibujar	Ejemplificar	Descubrir	Crear	Comprobar
Fijar	Diferenciar	Ejercitar	Desmenuzar	Deducir	Considerar
Formular	Discutir	Ensayar	Determinar	Definir	Constatar
Hacer listado	Explicar	Escoger	Diagramar	Diseñar	Criticar
Identificar	Expresar	Experimentar	Diferenciar	Elaborar	Decidir
Localizar	Extraer conclusiones	Fomentar	Distinguir	Escribir	Discutir
Mostrar	Fundamentar	Hacer	Enfocar	Especificar	Elegir
Nombrar	Generalizar	Ilustrar	Examinar	Esquematizar	Escoger
Recitar	Hacer listas	Interpretar	Experimentar	Fabricar	Estimar
Recordar	Identificar	Llevar a cabo	Inspeccionar	Formular	Jerarquizar
Relatar	Ilustrar	Modificar	Inventar	Idear	Juzgar
Repetir	Inferir	Operar	Investigar	Imaginar	Medir
Reproducir	Informar	Organizar	Observar	Intuir	Preferir
Seleccionar	Interpretar	Planificar	Probar	Junta	Rechazar
Señalar	Justificar	Practicar	Relacionar	Manejar	Revisar
Subrayar	Leer	Programar	Señalar	Ordenar	Tipificar
Traducir	Memorizar	Realizar	Ver	Organizar	Valorar
	Narrar	Reestructurar		Planificar	
	Preparar	Relacionar		Preparar	
	Recitar	Resolver		Producir	
	Reconocer	Sintetizar		Proponer	
	Recordar	Usar		Proyectar	
	Relacionar	Utilizar		Reconstruir	
	Relatar			Relatar	
	Repetir			Resumir	
	Replantear			Sintetizar	
	Representar			Suponer	
	Resumir			Teorizar	
	Traducir				
	Transformar				
	Ubicar				

## Anexo 4. Tabla Comparativa del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

### VERSIONES 2016 Y 2020

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS <sup>36</sup>
SUSTITUCIÓN DE FUNCIONARIOS POR CAMBIO DE GESTIÓN Y PRECISIÓN SEGÚN LAS MÁS RECIENTES VERSIONES DE LA NORMATIVA	MIGUEL ÁNGEL OSORIO CHONG, Secretario de Gobernación, JAVIER VARGAS ZEMPOALTECATL, Subsecretario de Responsabilidades Administrativas y Contrataciones Públicas, en ausencia del Secretario de la Función Pública, y LORENA CRUZ SÁNCHEZ, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27, fracciones XXI y XLI, y 37, fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 4, 10 y 48 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción IX, 5, último párrafo, fracción I, y 117 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6, fracción I, 7, fracción XII, 25, fracción XI, y 86 del Reglamento Interior de la	OLGA MARÍA SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS, Secretaria de Gobernación, IRMA ERÉNDIRA SANDOVAL BALLESTEROS, Secretaria de la Función Pública, y NADINE FLORA GASMAN ZYLBERMANN, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27 fracción VII Bis y 37 fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción V, 5, último párrafo, fracción I, y 151 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6 y 7, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función	Créditos distintos por cambio de gestión administrativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>En el anterior se refieren los artículos 27, fracciones XXI y XLI, y 37, fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en la nueva versión se citan los mismos artículos, pero hay cambio en el 27, quedando sólo la fracción VII Bis.</li> <li>En el antiguo referían las fracciones 4, 10 y 48 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se retiraron las fracciones 4 y 48 de la nueva versión (y ya no se nombra “de los servidores públicos”).</li> <li>En la mención al artículo 2, apartado C, fracción IX, 5, último párrafo, fracción I, y 117 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación, se cambia al artículo 2, apartado C, fracción V, 5, último párrafo, fracción I, y 151.</li> </ul>

<sup>36</sup> Es importante considerar los siguientes aspectos al leer la tabla comparativa: en la tabla no aparecen los párrafos o numerales que permanecieron iguales en ambas versiones, únicamente se escribe sobre los actualizados; se tachó con una línea el contenido que fue suprimido en la nueva versión del 2020; al final de los textos, en la columna de la versión del 2020, hay un paréntesis que indica qué tipo de cambios se realizaron (si es un texto nuevo (agregado) o que tuvo sólo alteraciones (modificado); finalmente, en la columna de comentarios, se especifica qué tipo de cambios son importantes de observar).

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS <sup>36</sup>
	Secretaría de la Función Pública; y 43, fracción I, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, y	Pública; y 24, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respecto al Reglamento interior de la Secretaría de la Función Pública, se retiran los artículos 25 y 86.</li> <li>Y finalmente se modifican los artículos referentes al Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres: indicando antes el artículo 43, fracción I, y ahora quedando el artículo 24, fracción XII.</li> </ul>

## SECCIÓN “CONSIDERANDO”

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
OBLIGACIÓN DEL ESTADO EN DERECHOS HUMANOS	Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos;	Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley; (AGREGADO)	Precisión para enfatizar la igualdad y los derechos de la mujer.
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL	<p>Que la referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley;</p> <p>Que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad</p>	Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo 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 dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa (MODIFICADO)	Definición de la violencia contra la mujer y sus alcances.



TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas; (REESCRITO)		
	Que es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado, que permita a los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; (ELIMINADO)		
RECOMENDACIONES AL ESTADO MEXICANO	<p>Que conforme al 7o. y 8o. Informes de 2012 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que 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;</p> <p>Que se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso; (ELIMINADO)</p>	<p>Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda; (AGREGADO)</p>	Modificación con base en las recomendaciones más actuales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el Comité de Derechos Humanos
	<p>la investigación, de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el marco de la protección a los derechos humanos;</p> <p>Que el 9 de marzo de 2016, se suscribió el Convenio de Colaboración entre la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres en el cual se contempla el compromiso de definir conjuntamente protocolos en materia de discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual en los centros de trabajo de las instituciones públicas; y (ELIMINADO)</p>	<p>Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral; y (AGREGADO)</p>	

## CAPÍTULO I GENERALIDADES

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
PROPÓSITO DEL PROTOCOLO	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 1.</b> El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 1.</b> El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).	Se precisó el propósito.
OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 2, 2b.</b> Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 2, 2b.</b> Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes (MODIFICADO) a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia; (AGREGADO)	Numeral 2, inciso b fue modificado para hacer énfasis en la no revictimización.  Numeral 2, inciso c, de la versión anterior se conserva, pero ahora como inciso d. El inciso c en la nueva versión es el que antiguamente ocupaba el inciso d.
PAUTAS DE ELABORACIÓN	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 2, 2c</b> <del>Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien acceso a la justicia;</del> (TRASLADADO AL INCISO 2D)	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 2, 2c</b> Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;	Numeral 2, inciso d, del nuevo protocolo, recuperó el inciso e de la versión anterior y la enriqueció, con el establecimiento de pautas.
		<b>Capítulo 1 (Generalidades) 2, 2d.</b> Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente (AGREGADO) con un con registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen,	Numeral 2, inciso y del nuevo protocolo, es un párrafo de nueva redacción.



TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
IMPUNIDAD	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 2, 2e.</b> <del>Contar con registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.</del>	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 2, 2e.</b> Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF (AGREGADO)	
ACCIONES DE DEPENDENCIAS Y ENTIDADES	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 4.</b> Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración Pública Federal.	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 4.</b> Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la APF.	Precisión en la expresión de las acciones.
CONFIDENCIALIDAD	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 5.</b> El nombre de la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 5.</b> Para efectos del procedimiento (AGREGADO), el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial (AGREGADO), el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.	Precisión en el procedimiento y énfasis en la confidencialidad.
TERMINOS ASOCIADOS A LOS PROCESOS	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6b. Acuerdo:</b> El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, <del>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</del>	<b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6b. Acuerdo:</b> El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019 (AGREGADO);  <b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6c. Autoridad investigadora:</b> La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las	Fueron agregados, al nuevo protocolo los términos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridad investigadora</li> <li>• Autoridad substanciadora</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Debida diligencia</li> <li>• Debido proceso</li> </ul>

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	<p>través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y sus respectivas actualizaciones;(ELIMINADO).</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6f. Conflicto de interés:</b> La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6g. Comités:</b> Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Acuerdo;</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6n. Lineamientos:</b> 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 emitidos en el Acuerdo;</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6ñ. Oficialía Mayor:</b> La persona que se desempeña como Oficial Mayor o su equivalente en una Dependencia o Entidad;</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6o. Órganos internos de control:</b> Las personas titulares de los Órganos internos de control y</p>	<p>unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas; (AGREGADO)</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6d. Autoridad substanciadora:</b> La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora; (AGREGADO)</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6e. Autoridad resolutora:</b> Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente (AGREGADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6h. Comunicación asertiva:</b> Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible (AGREGADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6j. Conflicto de interés:</b> La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios (MODIFICADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6K. Comités:</b> Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> <li>• Estereotipos de género</li> <li>• Formato de primer contacto</li> <li>• Revictimización</li> <li>• Titular de la Unidad de Administración y Finanzas</li> <li>• Unidades de Igualdad de Género</li> <li>• Violencia contra las Mujeres</li> </ul> <p>Fueron eliminados los términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficialía mayor</li> </ul> <p>Reglas de integridad</p>

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	<p>de sus áreas de quejas, en su caso, de responsabilidades, en las Dependencias, órganos administrativos desconcentrados, Entidades, Procuraduría General de la República y de las unidades administrativas equivalentes en las empresas productivas del Estado;</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6q. Perspectiva de género:</b> La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6v. Registro:</b> El Registro de los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal a cargo de la Secretaría;</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6w. Reglas de Integridad:</b> Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecidas en el Acuerdo;</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6aa. Servidora y servidor público:</b> La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.</p>	<p>Administración Pública Federal en términos del Código de ética vigente (MODIFICADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6l. Debida diligencia:</b> Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades (AGREGADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6m. Debido proceso:</b> Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables (AGREGADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6p. Discriminación:</b> Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (AGREGADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6r. Estereotipos de género:</b> Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo (AGREGADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6t. Formato de primer contacto:</b> El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres (AGREGADO);</p>	

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
		<p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6w. Lineamientos:</b> Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal (MODIFICADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6x. Órganos internos de control:</b> Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos (MODIFICADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6z. Perspectiva de género:</b> 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 (MODIFICADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6dd. Registro:</b> El Registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal (REDUCIDO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6ff. Revictimización:</b> Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional (AGREGADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6jj. Persona servidora pública</b> (MODIFICADO): La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal;</p>	

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
		<p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6ll. Titular de la Unidad de Administración y Finanzas:</b> La persona que se desempeña como Titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente en una Dependencia o Entidad (AGREGADO);</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6mm. Unidades de Igualdad de Género:</b> En la Administración Pública Federal se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales (AGREGADO, y</p> <p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 6, 6nn. Violencia contra las Mujeres:</b> 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 (AGREGADO).</p>	
ASOCIADOS A LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN	<p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 7.</b> En la interpretación y aplicación del Protocolo, se <del>priorizará la no revictimización</del> y se deberán considerar los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) No tolerancia de las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;</li> <li>b) Igualdad de género;</li> <li>c) Confidencialidad;</li> <li>d) Presunción de inocencia;</li> <li>e) Respeto, protección y garantía de la dignidad;</li> <li>f) Prohibición de represalias;</li> <li>g) Integridad personal;</li> <li>h) Debida diligencia, e</li> <li>i) Pro-persona.</li> </ul>	<p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 7.</b> En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes (SIMPLIFICADO):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;</li> <li><b>b)</b> Perspectiva de género;</li> <li><b>c)</b> Acceso a la justicia;</li> <li><b>d)</b> Pro-persona;</li> <li><b>e)</b> Confidencialidad;</li> <li><b>f)</b> Presunción de inocencia;</li> <li><b>g)</b> Respeto, protección y garantía de la dignidad;</li> <li><b>h)</b> Prohibición de represalias;</li> <li><b>i)</b> Integridad personal;</li> <li><b>j)</b> Debida diligencia;</li> <li><b>k)</b> No revictimización;</li> <li><b>l)</b> Transparencia; y</li> <li><b>m)</b> Celeridad.</li> </ul> <p>(AMPLIADOS)</p>	Se agregaron conceptos a considerar en el Protocolo

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL	<p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 9.</b>  <del>En todo caso, se observarán las</del>  <del>previsiones, reglas y pautas de</del>  <del>actuación</del> contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.</p>	<p><b>Capítulo 1 (Generalidades) 9.</b>            En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (AGREGADO),            la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.</p>	Se amplió para enfatizar el marco jurídico nacional e internacional.

## CAPÍTULO II

### PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

#### SECCIÓN PRIMERA

#### ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
ACCIONES DE DEPENDENCIAS Y ENTIDADES	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección primera (acciones específicas de prevención), 12.</b>            Las Dependencias y Entidades para prevenir y atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:</p> <p>a) Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, que deberá comunicarse a las Servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales</p>	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección primera (acciones específicas de prevención), 12.</b>            Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la APF deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones (AGREGADO):</p> <p>a) Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las</p>	<p>Se precisa las obligaciones de las dependencias y entidades de la APF.</p> <p>En el numeral 12, inciso a, se cambia el verbo de "adoptar" a "Emitir".</p> <p>Se agregan los elementos que debe contener el Pronunciamiento.</p>



TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	<p>de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento</p> <p>b) <del>Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;</del></p> <p>e) <del>Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y</del></p>	<p>conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.</p> <p>El Pronunciamiento deberá contener:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nombre de la institución</li> <li>Fundamento normativo</li> <li>Considerandos</li> <li>Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos: (AGREGADO) <ol style="list-style-type: none"> <li>Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;</li> <li>Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.</li> <li>Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;</li> <li>Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla 13 de “comportamiento digno” de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de</li> </ol> </li> </ol>	

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
		<p>servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;</p> <p>e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;</p> <p>f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo;</p> <p>g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;</p> <p>h. Firma de la persona titular de la institución, y</p> <p>i. Lugar y fecha de emisión. (AGREGADO)</p> <p>f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y (AGREGADO)</p>	
	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección primera (acciones específicas de prevención), 12, inciso f.</b></p> <p><del>Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima; (ELIMINADO).</del></p>	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección primera (acciones específicas de prevención), 12, inciso f.</b></p> <p>Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y (AGREGADO).</p>	<p>Se retiran las medidas cautelares de este inciso y se sustituye con el fortalecimiento de las personas servidoras públicas.</p>
	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección primera (acciones específicas de prevención), 12, inciso g.</b></p> <p><del>Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y (ELIMINADO).</del></p>	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección primera (acciones específicas de prevención), 12, inciso g.</b></p> <p>Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual (SÓLO CAMBIA DE LETRA EL INCISO)</p>	<p>Se elimina el contenido existente en el inciso g de la versión 2016, sobre prevención e identificación de conductas.</p> <p>Por la eliminación de un inciso de la versión anterior, el inciso g de la versión actualizada corresponde al contenido del h de la anterior.</p>

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
RESPONSABLES	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección primera (acciones específicas de prevención), 13.</b> <del>La Oficialía Mayor dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y hará público el reporte de resultados de éstas.</del></p>	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección primera (acciones específicas de prevención), 13.</b>  Las Unidades de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género y, en su caso, con las unidades jurídicas en las Dependencias y Entidades, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución. (MODIFICADO)</p>	<p>La responsabilidad de la planeación, ejecución y evaluación ya no recae en la Oficialía Mayor sino en las Unidades de Administración y Finanzas (con colaboraciones señaladas).</p>

## CAPÍTULO II

### PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

#### SECCIÓN SEGUNDA

#### PERSONA CONSEJERA

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección segunda (Persona consejera), 14.</b>  <del>La Oficialía Mayor designará, entre las Servidoras y los servidores públicos, a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para publicarlos en los medios</del></p>	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección segunda (Persona consejera), 14.</b>  La Unidad de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género en las Dependencias y Entidades emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o</p>	<p>La responsabilidad de designación de Personas consejeras, se distribuye de manera distinta en el nuevo protocolo, nuevamente sustituyendo a la Oficialía Mayor por las Unidades de Administración y Finanzas (con colaboraciones señaladas).</p>

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	<p>electrónicos públicos de la institución.</p> <p><del>La Persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la Presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes. Las Oficialías Mayores, proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.</del></p>	<p>Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.</p> <p>Las Unidades de Administración y Finanzas proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones. (AGREGADO).</p>	
PAUTAS DE CONDUCTA	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección segunda (Persona consejera), 15.</b></p> <p><b>d)</b> Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;</p> <p><b>e)</b> Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;</p> <p><b>f)</b> <del>Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple; (ELIMINADO)</del></p>	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección segunda (Persona consejera), 15.</b></p> <p><b>d)</b> Respetar el principio de presunción de inocencia; (AGREGADO).</p> <p><b>e)</b> Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad; (ANTES D)</p> <p><b>f)</b> Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional; (ANTES E)</p> <p><b>i)</b> Utilizar comunicación asertiva, y (AGREGADO).</p> <p><b>j)</b> Escuchar de forma activa (AGREGADO).</p>	<p>Fue eliminado el inciso f y agregados los incisos d, i y j.</p>
FUNCIONES DE LA PERSONA CONSEJERA	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección segunda (Persona consejera), 16.</b></p> <p><b>b)</b> Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;</p> <p><b>e)</b> Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Oficialía Mayor para actuar en determinado sentido;</p>	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección segunda (Persona consejera), 16.</b></p> <p><b>b)</b> Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;</p> <p><b>e)</b> Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas (MODIFICADO) para actuar en determinado sentido;</p> <p><b>f)</b> Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o de quien presida el Comité cuando</p>	<p>Eliminado el inciso f del antiguo protocolo y agregados los incisos L y M al nuevo, así como una nota final.</p>

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	<p>f) Hacer del conocimiento por escrito del Órgano interno de control, <del>al Instituto y a la CONAVIM, cuando el Comité o alguna Servidora o servidor público se niegue a</del> realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;</p> <p>g) Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;</p>	<p>alguna persona servidora pública (MODIFICADO) se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;</p> <p>g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal (AGREGADO);</p> <p>l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y (AGREGADO);</p> <p>m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima (AGREGADO). Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la Dependencia y Entidad (AGREGADO).</p>	

## CAPÍTULO II

### PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

#### SECCIÓN TERCERA

#### ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección tercera (Capacitación, formación y certificación), 19.</b></p> <p>Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos de Sensibilización y Capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.</p>	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección tercera (Capacitación, formación y certificación), 19.</b></p> <p>Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de</p>	<p>Párrafo enriquecido con especificaciones de capacitación obligatoria.</p>

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
		igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente (AGREGADO)	
CERTIFICACIÓN	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección tercera (Capacitación, formación y certificación), 22.</b></p> <p>El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación. El Instituto otorgará la Certificación.</p>	<p><b>Capítulo II (Prevención de conductas), Sección tercera (Capacitación, formación y certificación), 22.</b></p> <p>El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por el Instituto. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas consejeras (AGREGADO)</p>	<p>La certificación ya no se muestra como “otorgada” por el Instituto, sino “coordinada”. Se agrega especificación del costo de la evaluación.</p>

**NOTA: El Capítulo III “De la Atención, Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual” permanece SIN CAMBIOS en la nueva versión.**



## CAPÍTULO IV

### INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

#### SECCIÓN PRIMERA

#### SUSTANCIACIÓN ANTE EL COMITÉ - DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
CAMBIO DE NOMBRE	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción)</b></p> <p>Sección primera</p> <p>Sustanciación ante el Comité</p>	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción)</b></p> <p>Sección primera</p> <p>De la atención ante el Comité (MODIFICACIÓN)</p>	Cambia el nombre de la sección
PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (Sustanciación), 28.</b></p> <p>Los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que conozca el Comité se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible</p>	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (De la atención), 28.</b></p> <p>Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria. (MODIFICADO).</p>	Extensión del texto para precisar la atención y canalización
CONDUCTAS Y REGLAS DE INTEGRIDAD	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (Sustanciación), 29.</b></p> <p><del>La Persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.</del></p> <p><del>La Presidenta o presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la Presunta víctima; la 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.</del></p>	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (De la atención), 29.</b></p> <p>El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en los incisos b, c, d, e, f, g, h, o, p, q de la Regla de integridad 13. Comportamiento digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima. (AGREGADO).</p>	<p>Se simplificó el artículo, remitiendo a la Regla de integridad.</p> <p>El contenido sobre evitar prejuzgar la veracidad de los hechos se precisó en el nominal 41 y se cambió a las autoridades responsables.</p>

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	<p>Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la Presidenta o presidente del Comité deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima.</p> <p>El Comité comunicará a la Presunta víctima y a la Persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente (RETOMADO POSTERIORMENTE)</p>		
REVISIÓN DE LA DENUNCIA	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (Sustanciación), 30.</b></p> <p>El Comité dará vista al Órgano interno de control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.</p>	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (De la atención), 30.</b></p> <p>La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite. (AGREGADO).</p>	<p>Se deposita la responsabilidad en la persona que ocupa la Secretaría Ejecutiva.</p> <p>Numeral 30 permanece en la sección primera.</p>
VALORACIÓN DE ELEMENTOS Y EMISIÓN DE OPINIÓN		<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (De la atención), 31.</b></p> <p>El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. (AGREGADO).</p>	<p>Se agregó este numeral.</p> <p>Numeral 31 permanece en la sección primera.</p>
ORIENTACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA		<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (De la atención), 32.</b></p> <p>El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa. (AGREGADO).</p>	<p>Se agregó este numeral.</p> <p>Numeral 32 permanece en la sección primera.</p>
		<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (De la atención), 33.</b></p> <p>El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. (AGREGADO).</p>	<p>Se agregó este numeral.</p> <p>Numeral 33 permanece en la sección primera.</p>

## CAPÍTULO IV

## INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

### SECCIÓN SEGUNDA

#### INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL - DE LA ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA

**Nota: Debido al desfase de los numerales por el aumento de los mismos en el nuevo documento, las secciones segunda a quinta del Capítulo IV serán comparadas de distinta manera, describiéndose, en los comentarios, la relación entre ambas versiones.**

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
CAMBIO DE NOMBRE	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción).</b></p> <p>Sección segunda, Investigación ante el órgano interno de control.</p>	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción).</b></p> <p>Sección segunda, De la atención ante la autoridad investigadora. (MODIFICACIÓN)</p>	Cambia el nombre de la sección.
RECEPCIÓN DE DENUNCIAS		<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción). Sección segunda (De la atención ante la autoridad investigadora), 34.</b></p> <p>La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:</p> <p>a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y</p> <p>b) Por parte del Comité. (AGREGADO).</p>	Especifica que la denuncia puede presentarse por parte, tanto de la víctima como del Comité.
ANÁLISIS DEL CASO		<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción). Sección segunda (De la atención ante la autoridad investigadora), 35.</b></p> <p>La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:</p> <p>a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.</p> <p>b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.</p> <p>c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral. (AGREGADO).</p>	Establece el uso de los enfoques de derechos humanos y de género como obligación para la autoridad investigadora al momento de realizar el análisis del caso y especifica cómo hacerlo.

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
INICIO DEL CASO Y EVIDENCIAS	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección segunda (Investigación OIC), 31.</b></p> <p>31. Los Órganos internos de control, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.</p> <p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección segunda (Investigación OIC), 32.</b></p> <p><del>Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la Presunta víctima no sufra un mayor agravio.</del></p> <p>En caso de que de la vista que el Comité haga al área de quejas del Órgano interno de control, no se 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 para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.</p> <p>(SÓLO LA SEGUNDA PARTE DEL NUMERAL FUE RETOMADA EN ESTE NUMERAL)</p>	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción). Sección segunda (De la atención ante la autoridad investigadora), 36.</b></p> <p>La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.</p> <p>En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables. (MODIFICADO).</p>	<p>Amplia las condiciones para el inicio de la investigación y especifica la posibilidad de buscar elementos suficientes con la víctima en caso de no tenerlos antes de comenzar.</p> <p>Retoma los numerales 1 31 y el 32 de la antigua versión.</p>
CONDUCCIÓN DEL CASO A LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección segunda (Investigación OIC), 32.</b></p> <p>Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la Presunta víctima no sufra un mayor agravio.</p> <p><del>En caso de que de la vista que el Comité haga al área de quejas del</del></p>	<p><b>Capítulo IV (Investigación y sanción). Sección segunda (De la atención ante la autoridad investigadora), 37.</b></p> <p>Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio. (MODIFICADO).</p>	<p>Agrega dos principios: igualdad y no discriminación.</p> <p>Recupera la primera parte del numeral 32 de la pasada versión.</p>

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	Órgano interno de control, no se 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 para esos efectos; en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.		
	<del>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección segunda (Investigación OIC), 33.</del> Los Órganos internos de control llevarán a cabo el procedimiento administrativo que corresponda; en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.		Numeral eliminado.
OBLIGACIONES DE LA INVESTIGACIÓN		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción). Sección segunda (De la atención ante la autoridad investigadora), 38.</b> La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada. (AGREGADO).	Especifica condiciones para evitar sesgos de género durante la investigación.
MEDIOS PROBATORIOS		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción). Sección segunda (De la atención ante la autoridad investigadora), 39.</b> La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos. (AGREGADO).	Precisa elementos del proceso administrativo que debe realizar el OIC en la investigación.  Incluye la noción de medios probatorios.
INFORMES A LA AUTORIDAD		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción). Sección segunda (De la atención ante la autoridad investigadora), 40.</b> La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora con la finalidad de que tengan conocimiento del estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual y favorecer la atención del caso.	Establece como obligación de información a la autoridad substanciadora.

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
		(AGREGADO).	

## CAPÍTULO IV

### INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

#### SECCIÓN TERCERA

#### SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL - DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

**Nota:** En la versión anterior el capítulo IV, sección tercera “Sanciones del hostigamiento sexual y acoso sexual”, sólo tenía un numeral (34), es decir que fue sustituida por completo esa sección. El numeral 34 del antiguo protocolo fue retomado en el Capítulo V, numeral 62.

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
CAMBIO DE NOMBRE	<b>Capítulo IV (Investigación y sanción).</b>  Sección tercera, <del>Sanciones del hostigamiento sexual y acoso sexual</del>	<b>Capítulo IV (Investigación y sanción).</b>  Sección tercera, De la emisión de las medidas de protección (MODIFICACIÓN)	Cambia el nombre de la sección.
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección primera (Sustanciación), 29.</b> <del>La Persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.</del> <del>La Presidenta o presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la Presunta víctima; la 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.</del>	<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección tercera (Emisión de medidas de protección), 41.</b> El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la misma, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia. (ADAPTADO).	Es una adaptación del artículo 29



TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la Presidenta o presidente del Comité deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima. —El Comité comunicará a la Presunta víctima y a la Persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente		
MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PERSONA CONSEJERA		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección tercera (Emisión de medidas de protección), 42.</b> La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora. (AGREGADO).	Especifica atribución de la Persona Consejera.
ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección tercera (Emisión de medidas de protección), 43.</b> Las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora. (AGREGADO).	
ENUNCIACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección tercera (Emisión de medidas de protección), 44.</b> Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes: a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable; b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan; c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o	Precisión de medidas cautelares en apoyo a la presunta víctima

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
		comunicación con la presunta víctima; y Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades. (AGREGADO).	

## CAPÍTULO IV

### INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

#### SECCIÓN CUARTA

#### DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
VALORACIÓN DE PRUEBAS		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección cuarta (Valoración), 45.</b> La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género. (AGREGADO).	La sección cuarta es nueva y define el seguimiento que deben tener las pruebas de los casos.  En la admisión de pruebas se integran las siguientes consideraciones:
DECLARACIÓN DE A PRESUNTA VÍCTIMA		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección cuarta (Valoración), 46.</b> Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido. (AGREGADO).	preponderancia de la presunta víctima, interseccionalidad, historial de denuncias presentadas contra la persona presuntamente agresora, ausencia de consentimiento, pruebas periciales con perspectiva de género, análisis integral del caso, declaratoria prudente con la experiencia traumática y la no obligatoriedad de testigos del caso.

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
ANÁLISIS DE LA DECLARACIÓN		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección cuarta (Valoración), 47.</b> Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción. (AGREGADO).	
CONTEXTO E INTERSECCIONALIDAD		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección cuarta (Valoración), 48.</b> Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras. (AGREGADO).	
SOBRE EL CONSENTIMIENTO		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección cuarta (Valoración), 49.</b> Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse. (AGREGADO).	
ACTOS DE OCULTA REALIZACIÓN		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección cuarta (Valoración), 50.</b> Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. (AGREGADO).	
COMPROBACIÓN DEL DAÑO		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección cuarta (Valoración), 51.</b> Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las	

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
		realicen lo deben de hacer con perspectiva de género. (AGREGADO).	

## CAPÍTULO IV

### INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

#### SECCIÓN QUINTA

#### DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
ANÁLISIS DE LA AUTORIDAD RESOLUTORA		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección quinta (Substanciación), 52.</b> La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género. (AGREGADO).	La sección de las sanciones fue ampliada, en contraste con el anterior protocolo. En la versión actualizada se contempla: análisis de las diligencias con perspectiva de género, análisis del impacto diferenciado en función de la igualdad y justicia, sanciones progresivas en la reincidencia y finalmente, prohibición de la conciliación entre partes.
SITUACIONES DE PODER Y DESVENTAJAS POR GÉNERO		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección tercera (Substanciación), 53.</b> Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género. (AGREGADO).	
CUESTIONAMIENTO DE HECHOS Y VALORACIÓN DE PRUEBAS		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección quinta (Substanciación), 54.</b> Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo. (AGREGADO).	
LENQUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección quinta (Substanciación), 55.</b> Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género. (AGREGADO).	

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
NEGATIVA A LA CONCILIACIÓN		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección quinta (Substanciación), 56.</b> Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción. (AGREGADO).	
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES	<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección tercera (Sanciones), 34.</b> Los órganos internos de control fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.	<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección quinta (Substanciación), 57.</b> Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas. (AGREGADO).	El numeral 34, único en la tercera sección del capítulo IV del anterior protocolo, es agregado en esta sección.
MEDIDAS DE PROTECCIÓN VS. SANCIONES		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección quinta (Substanciación), 58.</b> Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte. (AGREGADO).	
REINCIDENCIA Y SANCIONES		<b>Capítulo IV (Investigación y sanción), Sección quinta (Substanciación), 59.</b> En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas. (AGREGADO).	

## CAPÍTULO V

### REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
REGISTRO DE CASOS	<b>Capítulo V (Registro de casos), 35.</b> La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés contará con un Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o	<b>Capítulo V (Registro de casos), 60</b> La Unidad de Ética, Integridad Pública (AGREGADO) y Prevención de Conflictos de Intereses llevará un registro estadístico (AGREGADO) de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF que cuenten con un Comité, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y (AGREGADO) de	Cambia la numeración por los numerales que fueron agregados anteriormente. Es una adaptación del artículo 29 de la anterior versión Se suma "Integridad Pública" al nombre de la Unidad. Se especifica que el registro será estadístico.



TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.	las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos	Se especifica la existencia del Comité en las dependencias y entidades, así como los elementos con los que deberán contar.
REGISTRO DE DENUNCIAS		<b>Capítulo V (Registro de casos), 61</b> Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo (AGREGADO).	Numeral nuevo.
INFORME ANUAL DE LAS DENUNCIAS	<b>Capítulo V (Registro de casos), 36.</b> El Instituto elaborará un informe anual sobre Denuncias de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.	<b>Capítulo V (Registro de casos), 62</b> El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.	Cambia la numeración (antes 36, ahora 62) por los numerales que fueron agregados anteriormente, pero se conserva sin cambios.

## TRANSITORIOS

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
			Numerales primero, segundo y cuarto permanecen iguales.
ABROGACIÓN DEL PROTOCOLO DE 2016	<b>TERCERO.-</b> Dentro de los diez días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, las Oficialías Mayores designarán libremente a las Servidoras y servidores públicos que fungirán como Personas consejeras, quienes desempeñarán	<b>TERCERO.</b> Se abroga el “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual,” publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016 (AGREGADO).	Se modifica mencionando la cancelación del pasado protocolo

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	<del>esa función en tanto comienza a operar la Certificación a que se refiere el numeral 22. (ELIMINADO).</del>		
	<p><b>QUINTO.</b> El Instituto, con el fin de contribuir a la aplicación del Protocolo, realizará las acciones siguientes:</p> <p><del>Orientará a las Personas consejeras designadas en términos del transitorio tercero, para la aplicación del Protocolo;</del></p> <p><del>Comunicará a las Dependencias y Entidades la disponibilidad de los cursos enunciados en el numeral 21 del presente, dentro del plazo de sesenta días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo, y</del></p> <p><del>Desarrollar y difundir las capacidades profesionales y las competencias que deberán acreditar las Personas consejeras dentro de un plazo no mayor a siete meses posteriores a la entrada en vigor del Protocolo.</del></p> <p><b>SEXTO.</b> La Secretaría deberá modificar el Acuerdo en términos del presente Protocolo, previo a su entrada en vigor, publicándolo en el</p>		QUINTO Y SEXTO desaparecen en la nueva versión.

TEMA	PROTOCOLO 2016	PROTOCOLO 2020	COMENTARIOS
	<p>Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Dado en la Ciudad de México, a 30 de agosto de dos mil dieciséis. El Secretario de Gobernación, <b>Miguel Ángel Osorio Chong</b>. Rúbrica. El Subsecretario de Responsabilidades Administrativas y Contrataciones Públicas, en ausencia del Secretario de la Función Pública, en términos de lo dispuesto por los artículos 7, fracción XII, y 86 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, <b>Javier Vargas Zempoaltecatl</b>. Rúbrica. La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, <b>Lorena Cruz Sánchez</b>. Rúbrica.</p>		

## Anexo 5. 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 quien, 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.

### Guion 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 artículo 5, fracción IV del Código	<p><b>Verbales.</b> Comentarios y burlas, piropos y bromas referentes a que era muy “agraciada” pero muy “rejega” y “arisca”.</p> <p><b>No verbales.</b> - Pagarle las comidas aun sin su consentimiento</p>

de Ética. (antes Regla de Integridad de Comportamiento Digno)	<p>- Actuar conductas dominantes como “conquistarla” y declararle su amor frente al resto de colegas</p> <p><b>Físicas.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener contacto físico sugestivo como tomarla por la cintura</li> </ul>
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: Las mujeres deben sentirse alagadas de que alguien las invite, las conquiste y les lance piropos. Las mujeres deben aceptar las insinuaciones de los hombres y no molestarse por ser tocadas por los hombres aun si ellas no lo desean.</p> <p>Estereotipos para hombres: Los hombres deben “conquistar a las mujeres” Los hombres deben proveer y alagar a las mujeres pagándoles las cuentas para que éstas les correspondan afectivamente 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 contravienen la ética que deben guardar las y los servidores públicos	<p>Porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se confunden con bromas</li> <li>- Están muy presentes en nuestra cultura y en el ambiente laboral</li> <li>- 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)</li> <li>- Porque las autoridades (como en el caso del jefe de Ana), no toman en serio las quejas de las presuntas víctimas de Acoso sexual.</li> </ul>
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?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>
6. ¿Qué elementos relacionados con el consentimiento se pueden observar en el caso que se analiza?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El caso de Ana muestra la dinámica del dominio y el poder masculino sobre el derecho de las mujeres a decidir de manera libre</li> <li>- 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 rejea y de conflictiva por ello. REVISAR REDACCIÓN</li> </ul>
7. ¿Cuáles son las razones institucionales que dificultan dar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> </ul>

<p>seguimiento a las denuncias de HS o AS?</p>	<p>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.</p>
--	---



## Caso #2 Norma Leticia Romero Jáuregui 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 esta 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 en una de esas se refirieron 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 de que la fueran a despedir 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 secretarías 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...

### Guion 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 refiere a un caso de Hostigamiento sexual por tratarse de personas con un nivel jerárquico superior.
2. Describa y clasifique las conductas que constituyen faltas al artículo 5, fracción IV del Código de Ética. (antes Regla de Integridad de Comportamiento Digno)	<p><b>Verbales.</b> Comentarios y burlas sobre el cuerpo de las presuntas víctimas y considerarlas objeto sexual.</p> <p><b>No verbales.</b> - exhibir imágenes de naturaleza sexual que denigran, humillan y hacen sentir incomoda a las víctimas</p> <p><b>Físicas.</b> - 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>Estereotipos para mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Son objeto sexual de los hombres</li> <li>- Deben comprender y perdonar este tipo de bromas que hacen los hombres y verlas como travesuras juveniles</li> </ul> <p>Estereotipos para hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los hombres son libres de hacer todo tipo de bromas que se les ocurra.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los hombres tienen una sexualidad irrefrenable y es “natural” que hagan este tipo de “travesuras”</li> <li>- Los hombres, entre hombres, deben ser cómplices y participar en grupo de la “buena” puntada que uno de uno de ellos hacia las mujeres.</li> </ul>
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>Porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 bromas “colegiales”</li> <li>- 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</li> <li>- Porque las autoridades (como en este caso), no toman en serio las quejas de las presuntas víctimas de Hostigamiento sexual.</li> <li>- 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 1º.</li> </ul>
5. ¿Qué elementos están presentes en la negativa del (a) Juez (a) para determinar que se trata de Hostigamiento sexual?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que se piensa que la relación laboral jerárquica debe ser directa entre la persona que hostiga sexualmente y quien es víctima de dicha conducta</li> <li>- Que se considera que los daños del Hostigamiento solamente son físicos y se subestiman los daños psicológicos como la vergüenza, la humillación, etcétera</li> </ul>
6. ¿Qué elementos relacionados con el consentimiento se pueden observar en el caso que se analiza?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>

### Caso #3 Tú naciste para parir y ser cuidada

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 el lugar. 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 su invitación. Yo le expliqué que mi “mmmh” era de duda, pues tenía tareas qué 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.



#### Caso #4 María (Vas a ser mía)

Me llamo María, tengo 20 años, ingresé a trabajar a COMIMSA, 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 hacer eso me mandaba a hablar 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
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 (empleado) frente al agresor (jefe) en el ámbito laboral. 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 artículo 5, fracción IV del Código de Ética. (antes Regla de Integridad de Comportamiento Digno)	<p><b>Verbales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores y propuestas a citas y encuentros de carácter sexual.</li> <li>- Emitir expresiones y lenguaje denigrante hacia la persona y colocarla como objeto sexual</li> <li>- Expresar comentarios y piropos referentes a la apariencia sexual de la persona</li> </ul> <p><b>No verbales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer regalos y dar preferencias indebidas, así como manifestar interés sexual por la persona</li> <li>- 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.</li> <li>- Obligar a realizar actividades que no competen a sus labores</li> </ul> <p><b>Físicas.</b></p>

	Tener contacto sexual como por ejemplo tocamientos, agarrarle las piernas, jalarla hacia él, intentar besarla.
3. ¿Qué relación tienen estos comportamientos con los estereotipos de género? ¿por qué?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- De los hombres se espera que sean proveedores y usen su poder económico para conquistar a las mujeres.</li> <li>- De los hombres se espera que asuman un papel 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”.</li> </ul> <p>Todo esto se da debido a que tanto mujeres como hombres hemos recibido una educación impregnada de estos estereotipos de género.</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><b>Hechos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ella se quedó callada cuando él la besó en la boca desde la primera vez</li> <li>- Ella no hizo nada para evitar que él le enviara mensajes de WhatsApp en los que le hacía comentarios sexuales</li> <li>- Ella aceptó la ayuda económica de él en dos ocasiones para comprar medicamentos para su padre enfermo</li> </ul> <p><b>Argumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ella no supo qué hacer, ni cómo reaccionar cuando él la besó</li> <li>- Ella tenía miedo de ser despedida y necesitaba el trabajo</li> <li>- Ella se sentía insegura, dudosa y débil emocional y psicológicamente para poner límites a su jefe</li> </ul> <p><b>Aspectos importantes del tema de Consentimiento a considerar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El No significa no.</li> <li>- En ocasiones una persona puede consentir, pero después puede cambiar de opinión</li> <li>- Las situaciones en las que existe temor a represalias son difíciles de manejar</li> <li>- El peso psicológico de los estereotipos de género es en ocasiones un impedimento para que las personas</li> </ul>

	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ella se sentía insegura, dudosa y débil emocional y psicológicamente para poner límites a su jefe</li> </ul>
<p>5. ¿Cuáles son las razones institucionales que dificultan dar seguimiento a las denuncias de hs o as?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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)</li> <li>- 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.</li> </ul>