

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (HS y AS)

Una herramienta para construir espacios
laborales libres de discriminación y violencia
contra las mujeres.

¿Cuándo surge?

- El Protocolo se emitió el 31 de agosto de 2016
- Con el propósito de erradicar de la Administración Pública Federal, el acoso sexual y el hostigamiento sexual.
- Son responsables de su implementación:
 - SEGOB (Secretaría de Gobernación)
 - SFP (Secretaría de la Función Pública)
 - INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres)

DIARIO OFICIAL
DE LA FEDERACIÓN

¿Qué propone?

Lineamientos para:



¿Por qué se emite?

1. Por qué la violencia de género es una lamentable realidad que debe ser atendida:

- **1** de cada **10** mujeres mayores de 15 años y más, que laboran fuera de su hogar padeció algún acto de HS o AS en su trabajo en el último año (ENDIREH, 2016).
- **4.6%** de las mujeres que durante el último año vivieron HS o AS en su trabajo, acudió a pedir ayuda (ENDIREH, 2016).
- **15%** de las mujeres en la Administración Pública Federal fueron víctimas de hostigamiento o acoso sexual (Resultados cuestionario de cultura institucional, 2009).

¿Por qué se emite?

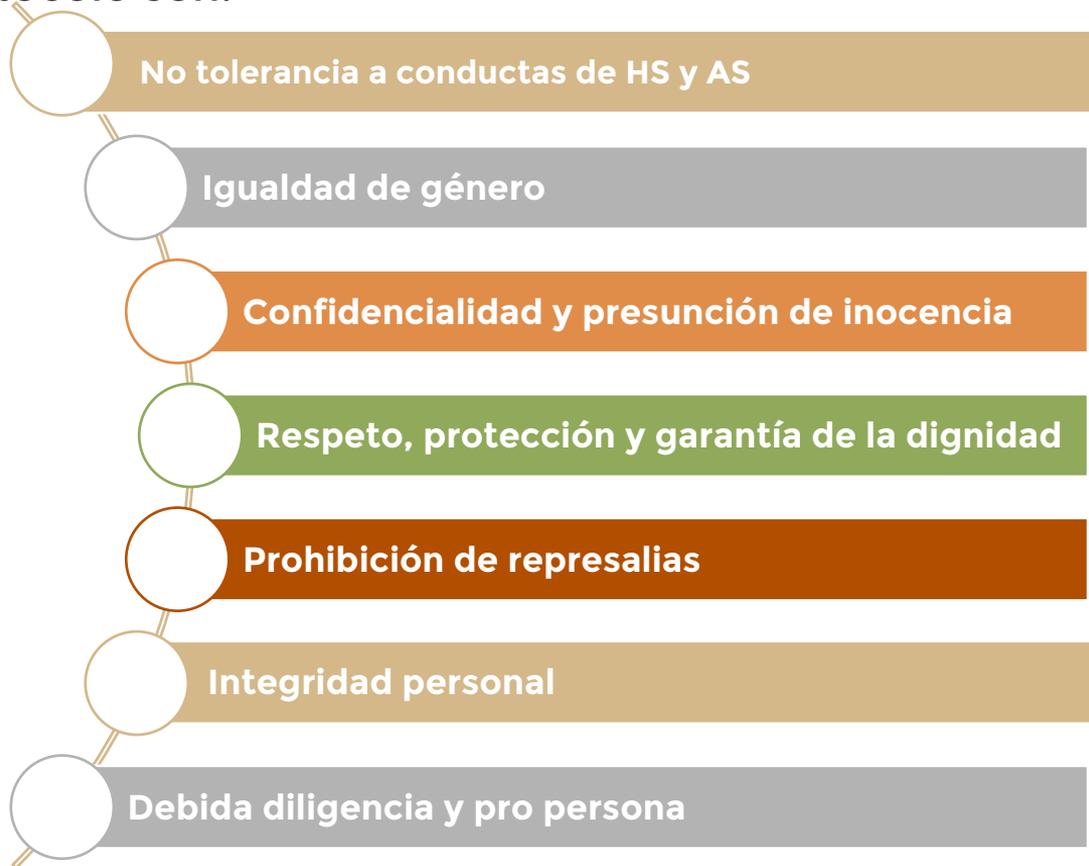
2. Porque el **Estado mexicano** está obligado a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y aquellos establecidos en Tratados Internacionales, favoreciendo en todo tiempo su protección más amplia (principio pro-persona).

3. El derecho de las mujeres a vivir libres de violencia es un derecho humano protegido por la **Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia** y por la **Convención de Belem do Pará**.

4. El Estado también debió atender la observación del Comité de la **CEDAW** que insta a implementar un Protocolo para erradicar la violencia sexual de los ambientes laborales.

Principios rectores

Los principios que orientan la aplicación del Protocolo son:



¿ En qué vía jurídica se aplica el Protocolo?

El Protocolo se aplica en el marco del derecho administrativo, regido por la **Ley de Responsabilidades Administrativas** que establece:

Artículo 8. Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

VI. Observar una buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste. El incumplimiento de las obligaciones trae como consecuencia que los servidores públicos tengan que responder por la falta cometida.

XXIV. Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

Artículo 13. Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

I.- Amonestación privada o pública; II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año; III.- Destitución del puesto; IV.- Sanción económica, e V.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

¿ En qué vía jurídica actúa el Protocolo?

El Protocolo también se asienta en el **Código de Ética** que toda persona del servicio público debe atender y que establece:

“El servidor (a) público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública”.

¿El Protocolo anula recurrir a la vía jurídica penal?

- **No**, si eres servidor o servidora pública también podrías denunciar el HS ante los Ministerios Públicos.
- En el **Código Penal Federal** se establece:

Artículo 225: Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por los servidores públicos los siguientes:

XXXIV: Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 259bis: 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 ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

¿El Protocolo anula recurrir a la vía jurídica laboral?

- **No**, si eres personal del servicio público también podrías denunciar el hostigamiento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- En la **Ley Federal del Trabajo** se establece:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón,

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes.

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o...en los lugares de trabajo.

¿Este Protocolo sólo aplica en la APF?

- **Sí**, este Protocolo solo es aplicable en la Administración Pública Federal.
- Por lo anterior, el INMUJERES invita a promover la elaboración de protocolos similares en los gobiernos de las entidades federativas y los municipios.
- Para las empresas privadas se impulsa la aplicación de la **Norma para la Igualdad Laboral**, herramienta que se implementa para promover climas libres de discriminación y violencia.

¿Qué debo hacer para denunciar si soy víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual en la Administración Pública Federal?

El Protocolo señala que puedes interponer una **denuncia** ante las siguientes instancias:

1. Personas consejeras
2. Comités de Ética
3. Órganos Internos de Control



A continuación te explicamos que debe hacer ante cada una de estas instancias:

¿Qué deben hacer las Personas consejeras?

- Brindan atención de primer contacto y determinan si es necesaria la atención especializada.
- Analizan si los hechos que se narran corresponden a conductas de HS y AS.
- Orientan y acompañan a la víctima de HS y AS, ante el Comité de Ética o el OIC.
- Turnan los casos a la Secretaría Ejecutiva del Comité (la denuncia), en un plazo no mayor a tres días hábiles.
- Brindan asesoría y opinión a dicho Comité.
- Hacen del conocimiento por escrito al OIC, al Inmujeres y a la CONAVIM, cuando el Comité no le da debido seguimiento al caso.
- Captura las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de su recepción.
- Da seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.

¿Qué deben hacer los Comités de Ética?

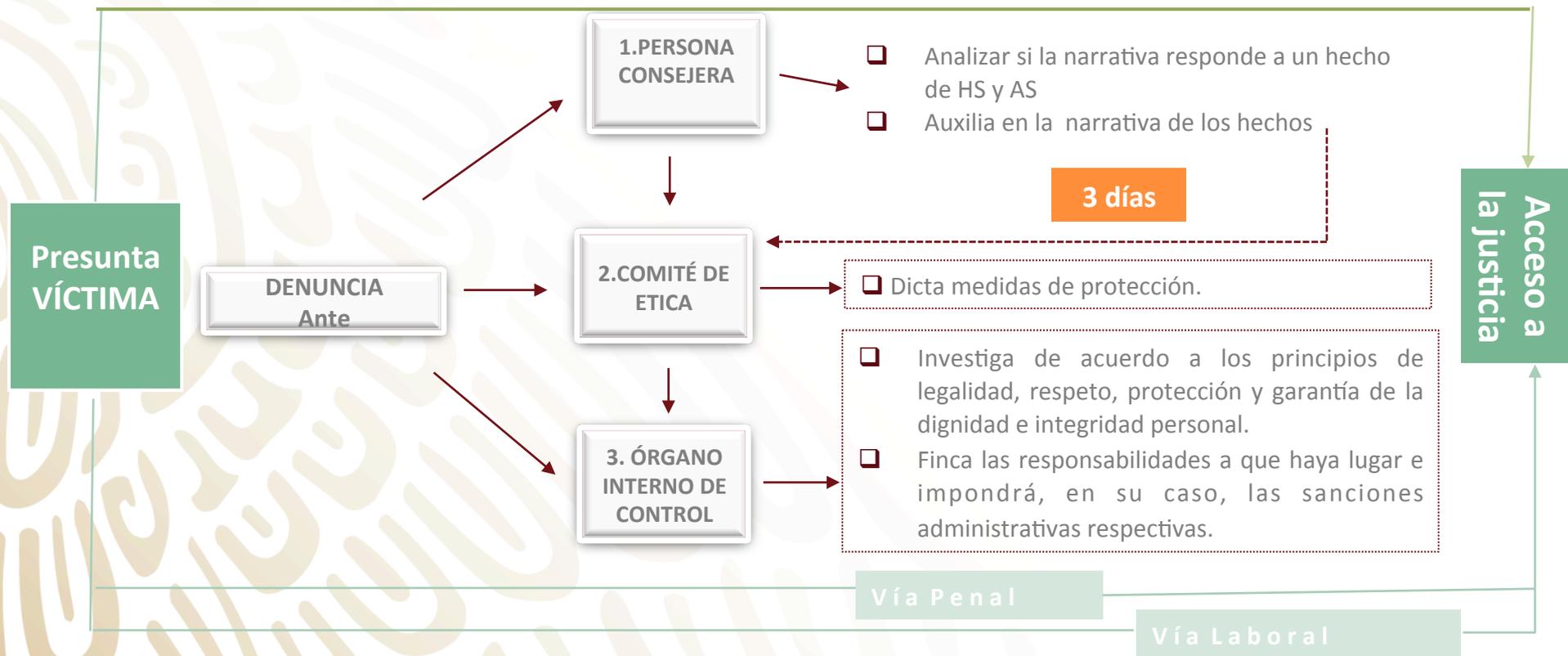
- Analizan los casos y determinan el probable incumplimiento del Código de Ética. No investigan los casos.
- Dan seguimiento hasta que el caso sea resuelto.
- Dictan medidas cautelares y de protección a la víctimas.
- Dan vista al OIC para que se determinen las sanciones administrativas correspondientes.

¿Qué deben hacer los Órganos Internos (OIC)?

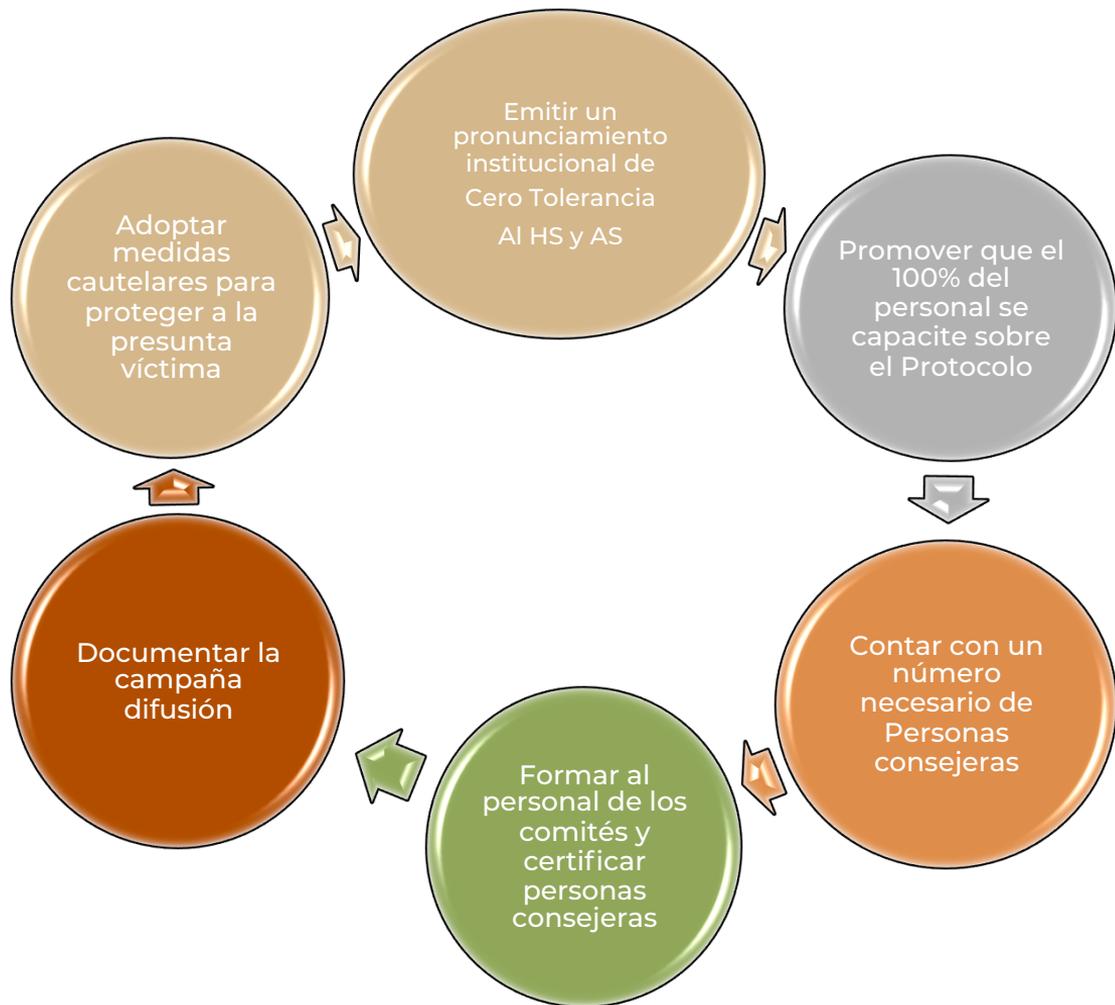
- Los OIC son organismos encargados de aplicar las normas e implementar los mecanismos internos que prevengan actos u omisiones que pudieran constituir faltas administrativas.
- Las conductas de Hs y As violentan la regla del respeto e integridad que toda persona servidora pública debe cumplir, por ello, su función en la aplicación del Protocolo es:

- Investigar los casos que le son remitidos.
- Vigila que las investigaciones se realicen bajo los principios de respeto, protección y dignidad de la persona.
- Determina sanciones administrativas correspondientes.
- En un plazo no mayor de tres meses emitirá las conclusiones, recomendaciones y sanciones.

Ruta de atención que plantea el Protocolo (resumen)



¿Qué acciones de prevención deben aplicar las autoridades públicas?



¿Qué funciones establece el Protocolo para la Secretaría de la Función Pública?

A la Secretaría de la Función Pública le corresponde:



Definir formatos para el registro de los casos.



Interpretar casos no previstos a través de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés.



Participar de la definición de las competencias para certificar a las Personas consejeras.

¿Qué funciones establece el Protocolo para la Secretaría de Gobernación ?

A la **Secretaría de Gobernación** a través de la **CONAVIM** le corresponde:



Brindar su opinión, a petición de la SEGOB, para la interpretación y atención de casos no previstos.



Promover y vigilar la observancia del Protocolo en el ámbito de su competencia.



Difundir el informe anual sobre denuncias por HS y AS en la APF que elabore el Inmujeres

¿Qué funciones establece el Protocolo para el Instituto Nacional de las Mujeres?

Al Instituto Nacional de las Mujeres le corresponde:



Establecer con la SFP, las capacidades profesionales o competencias a certificar para la actuación del Protocolo.



Elaborar el informe anual sobre denuncias por HS y AS.



Poner a disposición de las dependencias y entidades públicas, cursos para la sensibilización, capacitación o formación en la materia.