

UNIDAD 2

Lineamientos para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en las instituciones públicas

En esta unidad conoceremos los lineamientos que propone **el Instituto Nacional de las Mujeres**, como órgano rector de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para prevenir y atender el acoso sexual y hostigamiento sexual en las instituciones públicas.

Conviene señalar que estos lineamientos son implementados de forma conjunta con la Secretaría de la Función Pública que ha asumido el compromiso de erradicar el acoso y hostigamiento sexual como una condición para mejorar la calidad del clima laboral de la Administración Pública Federal, mediante la vigencia de principios éticos de respeto, solidaridad e igualdad en el funcionamiento de nuestras instituciones públicas. Además, como ya fue estudiado en la unidad anterior, erradicar el acoso y hostigamiento sexual es una condición ineludible para alcanzar el logro de la igualdad y equidad de género en el trabajo.

Los lineamientos que se proponen están orientados por tres principios básicos de la acción estratégica de atención a víctimas de la violencia basada en el género, que son:

- **RECONOCER** que el problema existe es el primer paso para incidir en su solución. Por el contrario si no se reconoce su existencia y éste se mantiene silenciado, se fomentan la continuación de estas prácticas, la falta de canales para la denuncia y la vigencia de una cultura de impunidad y tolerancia ante quienes acosan y hostigan sexualmente. Reconocer la dimensión y los daños que este problema provoca a las personas y a las instituciones, es indispensable sin embargo puede ser insuficiente si no se acompaña de acciones planeadas y organizadas que den cuenta del conocimiento, del enfoque y las propuestas de atención y prevención que se tienen para superarlo.
- **Actuar** implica asumir una actitud activa para evitar la ocurrencia del acoso y hostigamiento sexual. La actuación debe ser efectiva y para ello se requiere elaborar una ESTRATEGIA integrada de prevención y atención que implique no sólo la creación de un mecanismo responsable de llevar a cabo una política institucional y establecer un procedimiento de actuación frente a los casos que se denuncien, sino que incluya una

política educativa de prevención que erradique las condiciones que hacen posible la vigencia del problema. La acción concreta de este principio es la elaboración de una estrategia de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual que en este curso llamaremos EPAASH.

- **Transformar** es el resultado esperado de la aplicación de los lineamientos que se presentan. La intención es que las prácticas de acoso y hostigamiento no se repitan y se eliminen las condiciones que la toleran. Por lo tanto la acción que se implemente no debe perder su visión de futuro, debe ser sistemática, medible y comunicable pues solo así podremos darnos cuenta de los avances y los logros alcanzados. Erradicar el acoso y hostigamiento sexual es una meta conjunta porque todos nos beneficiamos al trabajar en ambientes libres de violencia, transparentes, respetuosos y saludables.

Mecanismo Institucional para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual

El primer lineamiento a seguir propuesto por el INMUJERES consiste en crear un mecanismo institucional que ponga en marcha una estrategia integral para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual. Esta instancia puede ser un comité colegiado, una comisión mixta o la figura que cada contexto o dinámica institucional decida. En las instituciones en donde ya existe un comité del MEG (Modelo de Equidad de Género) o una figura similar, puede operar como un grupo de trabajo específico o una línea de acción orientada hacia esta problemática.

Su función principal será articular y potenciar acciones de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en la institución pública de la que forma parte.

Creación

Se recomienda que el titular, oficial mayor u homólogo de una dependencia pública convoque a personal que por sus funciones les correspondería participar del mejoramiento del clima laboral y por lo tanto de la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual. La constitución de este mecanismo institucional debe quedar establecida en un Acuerdo Administrativo que contenga los siguientes elementos:

- ✓ Fecha y lugar de la instalación del mecanismo colegiado
- ✓ Nombre y cargo de los integrantes
- ✓ Designación de funciones y responsabilidades

Firma de carta compromiso sobre el respeto y la confidencialidad de los casos

¿Quiénes lo integran?

Debe estar integrado por personas con responsabilidades directivas y funciones técnicas, para combinar un adecuado balance entre la política y las tareas estratégicas para la cultura institucional y el buen clima laboral. Se sugiere integrarlo con representantes del personal:

- ✓ Directivo
- ✓ Administrativo
- ✓ Asesores jurídicos
- ✓ Sindicato u organización de los trabajadoras/es
- ✓ Enlaces de género
- ✓ Comunicación social
- ✓ Comité del MEG, enlace de género o figura similar
- ✓ Órganos Internos de Control
- ✓ Responsable del Programa de Cultura Institucional
- ✓ En su caso, del área de derechos humanos

Cada integrante del Comité atiende a las funciones que le competen en la estructura organizativa de la institución por lo que su labor no consiste en realizar un trabajo extraordinario, sino sólo de orientar sus acciones hacia la estrategia para frenar el acoso y hostigamiento sexual.

Funciones del mecanismo institucional

Este mecanismo debe tener una visión amplia, creativa y propositiva que se exprese en una estrategia integral de trabajo que articule acciones de prevención, atención y seguimiento de casos de queja, denuncia y sanción (EPAAHS). En la siguiente unidad conoceremos cómo deben estar integradas estas estrategias y elaboraremos nuestra propuesta.

Debe recibir todas las quejas, realizar la investigación, asesorar a la víctima, recomendar acciones correctivas y preventivas, para ello:

- debe contar con un procedimiento de atención de quejas y denuncias del acoso y hostigamiento sexual apegado al debido proceso y conforme a la normatividad que en esta materia sanciona la ocurrencia de estos hechos.

A partir de la dictaminación que realice de los casos, debe presentar recomendaciones para las instancias responsables de aplicar o ejecutar las sanciones correspondientes.

Finalmente debe ser la instancia encargada de brindar un informe a las autoridades respectivas de la institución sobre el desarrollo de la estrategia integral de trabajo que se implemente, sus resultados e impactos.

Procedimiento de atención de casos por acoso y hostigamiento sexual

Como se indicó, una vez reconocido el problema, es necesario contar con un procedimiento claro de atención de los casos o situaciones de hostigamiento y acoso sexual que se presenten. El procedimiento debe garantizar canales para la denuncia y de manera indirecta la prevención del problema, ya que su existencia y utilidad, reflejan el compromiso institucional por erradicar y sancionar este tipo de comportamientos perjudiciales de los derechos laborales de quienes lo padecen, directa o indirectamente.

El procedimiento que adopten las instituciones públicas debe ser claro, sin ambigüedades y del conocimiento de todo el personal que labora en la institución. Además debe apegarse al debido proceso, a fin de garantizar confianza y confiabilidad en el manejo de la información y la resolución de los casos presentados. A continuación revisaremos lo que ello implica.

Debido proceso y respeto a los derechos humanos de las personas que se quejan del acoso y hostigamiento sexual

En términos jurídicos, se conoce el debido proceso como un principio jurídico según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro de determinados procesos legales. Para que la atención y el procesamiento de las quejas presentadas correspondan a este proceso, los casos presentados deben cumplir con las siguientes características:

- **Credibilidad:** Garantizar que la persona quejosa, las personas testigos y aquellas sobre quién recae la acusación sean escuchadas en un ambiente de confianza, respeto y sin prejuicios sexistas ni de otra clase que distorsionen el sentido de sus declaraciones.
- **Confidencialidad:** Toda queja será tratada con discreción.
- **Imparcialidad:** Toda queja se debe tratar con respeto asegurando que las partes sean escuchadas y nadie que recurra al procedimiento debe ser objeto de represalias.
- **Transparencia:** Todas las personas disponen de la información y el apoyo necesario para prevenir e impedir el acoso y hostigamiento sexual.

- **Objetividad:** Se debe actuar velando por la correcta aplicación del procedimiento y de las vías jurídicas en las que se sustenta sin trato preferencial y/o discriminatorio para ninguna de las partes.
- **Oportunidad:** Responder con prontitud a la solicitud de atención y en plazos establecidos y oportunos para frenar el problema y evitar su impacto negativo en la institución.

INMUJERES propone que todo procedimiento institucional contenga al menos las siguientes fases:

I. Presentación y atención de quejas

Esta fase como su nombre lo indica consiste en la recepción de quejas. Las mismas pueden ser presentadas de manera verbal, de forma escrita o vía telefónica en caso de que exista algún servicio de este tipo habilitado en la institución en la que opere el procedimiento. Si la misma se presenta en forma verbal o vía telefónica la persona que atiende la denuncia debe hacerlo en formato adecuado que recoja información básica de la persona quejosa, los hechos que reporta y los datos de la persona sobre la que recae la denuncia.

De igual forma si la persona decide presentar la queja de forma escrita el formato debe ser adecuado incluyendo preguntas que permitan registrar información clave de la persona quejosa, la descripción de los hechos que reporta así como las consecuencias del hostigamiento sobre su salud emocional o sobre sus oportunidades laborales. En esta misma línea es también importante dejar constancia de la credibilidad de los hechos narrados así como de las personas que pueden atestiguar los hechos ocurridos.

Una estrategia frecuente utilizada para la presentación de quejas escritas es la disposición de un BUZÓN para depositar las quejas.

Sin embargo, esta fase no concluye con la presentación de la queja sino con un primer nivel de atención que se deberá brindar a la persona quejosa. Esto significa que al recibir la queja, el comité o instancia colegiada debe analizarla a fin de contar con los antecedentes para sostener una reunión de asesoría con la persona que la presenta para solicitarle amplíe o complemente la información presentada en la queja en caso de ser necesario e informarla sobre el procedimiento a seguir y las vías de acción jurídica que puede tomar para dar curso a la queja. Estas vías serán revisadas en la fase IV.

Debe tenerse cuidado que esta sesión no tenga como fin implícito inducir a que la persona quejosa desista de su deseo de denunciar. Por el contrario esta sesión

debe visualizarse como una plática que amplíe la información que toda persona envuelta en este tipo de circunstancias debe saber para tomar las decisiones pertinentes y acordes con sus derechos y necesidades.

II. Investigación de los hechos

Una vez que el Comité reciba la queja, las personas designadas deben iniciar el proceso de investigación el cuál será confidencial y dará seguimiento al caso. Posteriormente integran el informe que se entrega al Comité, el cuál deberá sesionar para conocer el dictamen producido gracias a la indagatoria realizada. Finalmente, el dictamen será turnado a la instancia responsable de aplicar la sanción.

Es importante señalar que esta fase tendrá plazos establecidos por cada institución. Sin embargo, en atención al debido proceso, los mismos tendrán que ser expeditos y ser cumplidos rigurosamente.

A continuación encontrarás una serie de aspectos que se deben considerar al momento de realizar toda investigación de hechos probables de acoso y hostigamiento sexual.

Factores para determinar el hostigamiento sexual

Para determinar si la conducta denunciada constituye acoso y/o hostigamiento sexual en el trabajo, la o las personas responsables de la investigación considerarán lo siguiente:

- ✓ La totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimiento sexuales, conforme lo establece la Encuesta de Hostigamiento Sexual. La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.
- ✓ Se examinará la relación laboral en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual abusó de su cargo y/o posición jerárquica.
- ✓ Durante la investigación no podrá interrogarse a la persona denunciante sobre su conducta sexual anterior a la queja.
- ✓ Quejas con información falsa

Cualquier trabajador o trabajadora que interponga una queja falsa por hostigamiento sexual contra alguna persona externa o empleada,

independientemente de su jerarquía, incurrirá en una violación a la normativa institucional y [al Artículo 47, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo](#).

Las y los trabajadores que tomen parte en el proceso relacionado con la presentación de una queja, mantendrán el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. Se aplicará una sanción por la divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido para la tramitación de quejas sobre hostigamiento sexual. El compromiso de confidencialidad no deberá interpretarse como limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una queja o para ser testigo en la investigación de una queja.

✓ **Protección de las personas que presentan una queja**

Las siguientes medidas serán provisionales con el propósito de proteger a la persona que presenta la queja de posibles actos de represalia:

Cuando él o la jefa superior directa sea la persona hostigadora, el Comité (o algún o alguna integrante del mismo) reportará el caso a otra persona de jerarquía superior, ya sea de la misma área o fuera de ella.

Al tener conocimiento del caso, la persona con jerarquía superior de quien presenta la queja podrá tomar medidas preventivas a solicitud de la persona hostigada, sin difundir la situación. Una de las medidas podrá ser que esta última no tenga que relacionarse a solas con quien la hostiga, dándose siempre una relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios.

Mientras transcurre la investigación de hechos, y sólo a solicitud de la persona quejosa, ésta podrá ser comisionada a otra área, sin que se dé mayor información del caso a las y los demás trabajadores, tendrá que aplicarse de inmediato y entenderse como una medida cautelar en pro de la persona hostigada.

Todas las medidas provisionales o cautelares que en las circunstancias particulares resulten necesarias, podrán solicitarse inmediatamente luego de hecha la queja; serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se concluya con el dictamen correspondiente.

Estas medidas no constituyen una sanción contra nadie.

✓ **Protección de testigos(as)**

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, deberá ser informada de los siguientes derechos durante la investigación:

- Su participación en la investigación no constará en su expediente personal.
- Podrá presentar una queja si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de superiores o compañeros (as) de trabajo debido a su participación en la investigación.

III. Dictaminación del caso

Una vez concluida la investigación, los y las responsables de la misma deberá rendir un dictamen para la determinación del grado de culpabilidad de la persona que ha sido acusada. Este dictamen deberá ser entregado al Comité, bajo estricta confidencialidad para que éste informe a las autoridades respectivas del caso, de las sanciones aplicables y de las medidas pertinentes para impedir que la persona quejosa no sufra consecuencias ni represalias de ninguna clase por haber presentado la queja.

Así mismo el comité debe garantizar que las partes concernidas sean informadas verbalmente o por escrito del dictamen generado durante la investigación. Consecuentes con el debido proceso deben considerarse los derechos de las personas quejasas o de quiénes fueron denunciadas para apelar el dictamen de la instancia que llevó adelante la investigación. Estas instancias de apelación deberán establecerse en cada dependencia según su propia normatividad y sensibilidad en el tema.

IV. Aplicación y ejecución de sanciones

El Comité deberá asegurarse que las instancias responsables de aplicar la sanción correspondiente, conozcan los resultados y el dictamen final de su investigación. Debe quedar claro que la aplicación de sanciones es competencia de diferentes instancias dependiendo la vía jurídica de intervención que haya decidido seguir la persona denunciante, y que deberá concluir con la ejecución ya sea de la sanción penal, laboral o administrativa, por ejemplo los encargados de fincar una sanción de tipo administrativo son los Órganos Internos de Control.

Las diferentes sanciones pueden consistir en multa de cuarenta días, amonestaciones privadas o públicas, suspensión del empleo, causa de destitución de la persona hostigadora (según relación laboral) o inhabilitación temporal para desempeñar empleos o cargos en el servicio público.

V. Seguimiento de los casos y quejas presentadas

La última fase de este procedimiento es el seguimiento dado a los casos, el cual debe contemplar acciones en materia de registro como las que se presentan a continuación:

- ✓ Verificar que el área de Recursos Humanos incorpore al expediente de la empleada o empleado copia del acuse de recibo del documento Todos(as) contra el hostigamiento sexual laboral
- ✓ Crear una base de datos desagregados por sexo del personal sensibilizado o capacitado en materia de hostigamiento sexual.
- ✓ Crear y actualizar una base de datos de registro y seguimiento de denuncias y sanciones aplicadas para cada caso dictaminado. Será un archivo confidencial.
- ✓ Crear y actualizar una base de datos por sexo para el registro de denuncias falsas de carácter confidencial.
- ✓ Esta fase es importante para que el mecanismo colegiado realice recomendaciones sobre casos y propuestas de acciones preventivas y correctivas en cada caso, así como la supervisión en el cumplimiento de las mismas.