

“PROTOSCOLOS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE MÉXICO”

06 de junio de 2019



MARCO JURÍDICO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE MÉXICO

El Estado de México contempla en su marco jurídico, la atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, mismo que se encuentra armonizado a las normas internacionales de las que el Estado Mexicano forma parte, así como al marco jurídico nacional y con ello garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres y espacios de trabajo libres de violencia laboral. Por ello, a continuación se da cuenta de la legislación en que se sustenta este Protocolo, con la finalidad de ser el referente en las dependencias e instituciones de gobierno, para que se haga frente a dichas conductas.

➤ INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Conferencias mundiales sobre la mujer.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.



- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. (Número 100).
- Convenio, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. (Número 111).
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”.



NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Código Penal Federal.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.



ESTATAL

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Código Penal del Estado de México.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.




CEDAW

Los Derechos Humanos de las Mujeres y las Niñas: Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

La Convención reconoce explícitamente que las mujeres siguen siendo objeto de discriminación y subraya que esa discriminación viola los principios de igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana.

En su artículo 1, por discriminación se entiende ‘toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En su artículo 3, nos dice que La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.



Artículo 10.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

- Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres.
- La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.

Artículo 11.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular.

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.




CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Artículo 1.- En los Estados Unidos Mexicanos **todas las personas gozarán de los derechos humanos** reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, **tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos** de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el **Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos**, en los términos que establezca la ley.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el **género**, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.




LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Artículo 2.- La Federación, las entidades federativas y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para **garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia**, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

Artículo 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.



CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MÉXICO.

Artículo 5.- En el Estado de México todos los individuos son iguales y tienen las libertades, derechos y garantías que la Constitución Federal, esta Constitución, los Tratados Internacionales en materia de derechos fundamentales de los que el Estado Mexicano sea parte y las leyes del Estado establecen.

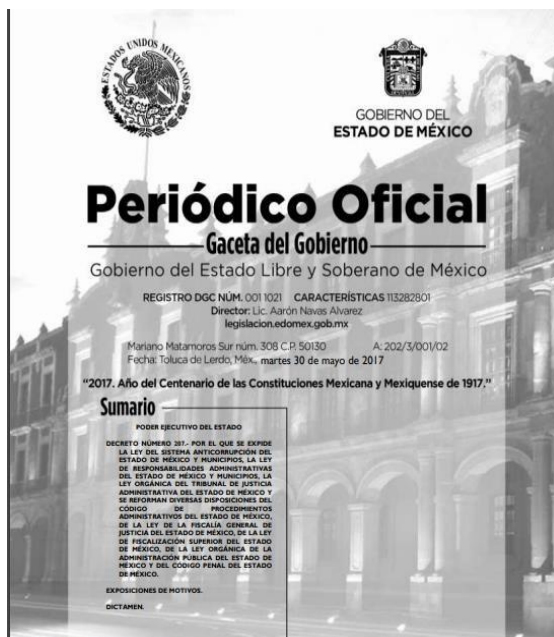
- El hombre y la mujer son iguales ante la ley, ésta garantizará el desarrollo pleno y la protección de la familia y sus miembros por ser base fundamental de la sociedad. Bajo el principio de igualdad consagrado en este precepto, debe considerarse la equidad entre hombre y mujer, en los ámbitos de desarrollo humano primordiales como lo son el educativo, laboral, político, económico, social y en general, todos aquellos que dignifiquen a la persona, por consiguiente las autoridades deben velar porque en los ordenamientos secundarios se prevean disposiciones que la garanticen.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE MÉXICO.

GACETA DEL 10 DE MAYO

- Este Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Estado de México, será una guía para las dependencias, organismos y, en su caso, órganos autónomos, en materia de prevención y para la actuación de las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias.
- Por lo cual se exhorta, se lleve a cabo su aplicación para que de manera conjunta la Administración Pública del Estado de México, contribuya en la erradicación de estas conductas mediante acciones específicas de prevención, entre las que se encuentran capacitaciones y la sensibilización, entre otras, así como la atención de primer contacto y de forma muy trascendental, la creación de un subcomité especial al interior de los Comités de Ética, que estará encargado de brindar atención y conformar los expedientes de denuncia en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.



- Brindar acompañamiento a la presunta víctima ante el Comité de Ética, Autoridad Investigadora, Autoridad Substanciadora.
- Dar a conocer a la presunta víctima las vías para ejercer acción legal y obtener acceso a la justicia.
- Orientar sobre las instancias que son competentes.
- Canalizar para recibir la atención que corresponda

OBJETIVOS:

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y organismos, que integran la Administración Pública Estatal.
- b) Disponer de un procedimiento de atención y acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien el acceso a la justicia.
- c) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- d) Definir los mecanismos de coordinación interinstitucional, sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.
- e) Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público estatal, que permita su análisis e implementación de acciones que inhiban y erradiquen tales conductas.



PARA EFECTOS DEL PRESENTE PROTOCOLO, SE ENTENDERÁ POR:

- **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que con lleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Hostigamiento sexual:** A la conducta que, con fines de lujuria accede a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía.
- **Perspectiva de género:** A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, en que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género; promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad en la cual, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones

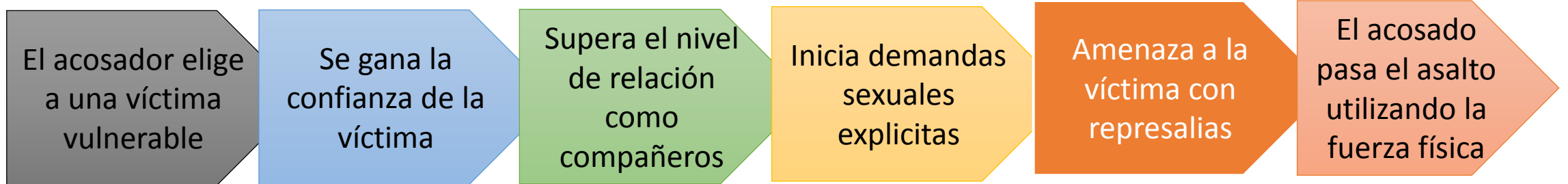


CONSECUENCIAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LAS VÍCTIMAS

- **Problemas psicológicos.** Duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.
- **Problemas fisiológicos.** Dolores de estómago, cabeza, náuseas, disturbios del sueño, entre otras alteraciones.
- **Problemas relacionados con el trabajo.** Reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad.



ITINERARIO DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL



EL PROTOCOLO SERÁ APLICABLE PARA LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SIGUIENTES:

- a) Personal de base y/o sindicalizado.
- b) Personal de confianza.
- c) Personal por honorarios.
- d) Personal por tiempo u obra determinada



- ✓ Corresponderá a la Secretaría de la Contraloría, a través de los Comités de Ética, la interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente Protocolo, observando los ordenamientos jurídicos de la materia.
- ✓ La observancia del presente Protocolo, corresponde a las dependencias y organismos auxiliares de la administración pública estatal y su aplicación a sus Comités de Ética, a través de los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, los órganos internos de control y, en su caso, a la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México.



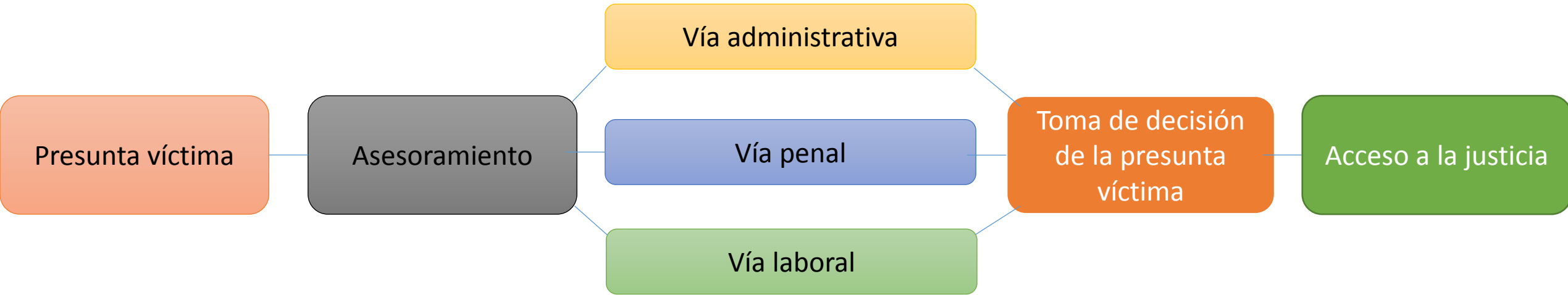
PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

La presunta víctima podrá llevar a cabo el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo o la vía que considere más propicia a sus intereses.

- El orden en el que las autoridades administrativas conocerán del presunto caso de hostigamiento o acoso sexual, será el siguiente:
 - a) Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;
 - b) Comités de Ética;
 - c) Órganos Internos de Control;
 - d) Secretaría de la Contraloría;
 - e) Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.



ruta para la DETERMINACIÓN DE VÍA DE ACCESO A LA JUSTICIA;



EN LA APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO, SE PRIORIZARÁ LA NO RE VICTIMIZACIÓN, CONSIDERANDO LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

- a) Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b) Igualdad de género.
- c) Confidencialidad.
- d) Presunción de inocencia.
- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- f) Prohibición de represalias.
- g) Integridad personal.
- h) Debida diligencia, y
- i) Pro persona.



ATENCIÓN ESPECIALIZADA

- Durante la atención de Primer contacto que brinde el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, examinará si la presunta víctima, necesita de auxilio o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquiera que requiera, por lo que se establecerá un vínculo de coordinación con otras dependencias y Organismos Auxiliares competentes que brinden la atención.



LAS PERSONAS QUE INTEGREN EL SUBCOMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, DEBERÁN POSEER LAS CARACTERÍSTICAS SIGUIENTES:

- a) Ser licenciada/o en derecho titulada/o.
- b) Con conocimientos en perspectiva de género.
- c) Con la capacidad de escucha activa;
- d) Ser empática/o;
- e) Con sensibilidad en perspectiva de género;
- f) Con capacidad en la toma de decisiones;
- g) Con capacidad para trabajar en equipo;
- h) Con capacidad de negociación y manejo de conflictos;
- i) Con habilidad para la comunicación efectiva y asertiva;
- j) Capacidad analítica;
- k) Capacidad para trabajar en equipo; y
- l) Las demás propias de su cargo.



LAS FUNCIONES DEL SUBCOMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, EN LA APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO, SON LAS SIGUIENTES:

- Brindar atención de Primer contacto y, en su caso, de urgencia auxiliando a la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual, a fin de que realice las gestiones para que reciba la atención especializada pertinente;
- Facilitar la información de manera oportuna, completa, clara y precisa, a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, observando las rutas de atención en materia administrativa, laboral y penal.
- En un plazo no mayor a 24 horas a partir de la atención de Primer contacto, deberá apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité y, en su caso, ante la Autoridad Investigadora o canalizar a la autoridad que corresponda, la cual deberá constar por escrito y estar debidamente firmada y contener los mayores datos posibles, tanto de la presunta víctima, como de la persona o personas agresoras testando los nombres de estos cuando el trámite sea ante el Comité de Ética, con la finalidad de guardar la secrecía y no provocar un conflicto de intereses o favoritismo; así mismo, se establecerán las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos probables de hostigamiento sexual y/o acoso sexual; así como todos los elementos de prueba proporcionados por la presunta víctima;
- Turnar en un plazo no mayor a 48 horas, a partir de la atención de Primer contacto, a la autoridad investigadora y a la autoridad de la vía correspondiente, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa de Primer contacto;



DEL SUBCOMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, deberá procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- Tener conocimiento o capacitarse y actualizarse en las políticas y procedimientos a seguir en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la denuncia;
- Llevar a cabo de manera confidencial, imparcial y privada, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Informar a la persona que presente la queja, sobre el avance de las investigaciones;
- Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Monitorear y sistematizar las denuncias recibidas sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.



PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Presentación de la denuncia: la presunta víctima puede presentar su denuncia al Comité de Ética o al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a través de las siguientes vías:

- Personalmente: Comunica los hechos de forma personal, a cualquier integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual o del Comité de Ética.
- E-mail: Comunica los hechos, a través de los correos electrónicos institucionales, que para tal efecto utilice el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en cada dependencia y organismo.
- Telefónica: Comunica los hechos, a través de la línea 01 800 01 64667 donde le atenderá personal del Centro de Atención para la Convivencia Escolar del Consejo para la Convivencia Escolar en horas y días hábiles.



RECOMENDACIONES :

Erradicar en el centro de trabajo:

- Comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.
- Propositiones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.
- Contacto físico sexual no deseado.
- Recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.
- Amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.
- Represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.
- Los centros de trabajo atender, resolver y/o canalizar ante las con las autoridades competentes los casos de acoso u hostigamiento sexual.
- Establecer los mecanismos para denunciar los casos de acoso y/o hostigamiento sexual o laboral en su centro de trabajo.



Administrativa

Medida disciplinaria
Suspensión de la relación
laboral

Laboral

Medida disciplinaria
Rescisión laboral

Penal

Acoso sexual
Delitos cometidos por
servidores públicos
(agravante)

Queja ante la **Comisión
Estatad de Derechos
Humanos**

Queja ante
CONAPRED

❖ Para lograr el propósito principal que le dio origen a la erradicación de la violencia contra las mujeres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la falta de oportunidad para puestos de mayor jerarquía sin importar el género . Seguiremos promoviendo la igualdad entre los géneros a través de la equidad, sin dejar de observar el adelanto y el bienestar de las mujeres; se apoyara a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos, laborales y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.



GRACIAS

