

Dignidad Autoestima Deberes Igualdad Equipo Liderazgo Com

Equidad Análisis Solución Derechos

Cultura Equidad Análisis Solución Derechos Trabajo Género Dignidad Autoestima Deberes

Comunicación Cultura Equidad Análisis Soluc

Dignidad Autoestima Deberes

Género Dignidad Autoestima Deberes Igualdad Equipo Lideraz

Deberes Igualdad Equipo Liderazgo

Comunicación cultura Equidad Análisis Solución Derechos Trabajo Género Dignidad Autoes

Liderazgo Comunicación Cultura Equidad Anál

Derechos Trabajo Género Dignit

Trabajo Género Dignidad Autoestima Deberes

Autoestima Deberes Iguald

Equipo Liderazgo Comunicación Cultura Equidad Análisis Solució

Igualdad Equipo Liderazgo Comun



Instituto de la *Mujer*
para el Estado de Morelos

MANUAL PARA IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

2011



INDICE

Presentación.....	4
-------------------	---

PARTE I - PRÁCTICA

1. Procedimiento para la implementación del Protocolo de Intervención en casos de acoso y/u hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Morelos.....	6
1.1 Presentación del proyecto a los titulares de las dependencias.....	6
1.2 Designación y capacitación de las y los enlaces de género.....	6
1.3 Aplicación de entrevistas y encuestas.....	12
1.4 Campaña de prevención y denuncia al interior de las Secretarías “A favor de un ambiente laboral sano”	12

PARTE II - TEÓRICA

2. Marco conceptual de acoso y hostigamiento sexual.....	15
2.1. Generalidades.....	15
3. Marco Jurídico.....	16
3.1. Hostigamiento y abuso sexual en el Código Penal Federal.....	16
3.2. Hostigamiento, acoso y abuso sexual en el Código Penal del Estado de Morelos...	17
4. Medidas de prevención.....	19
5. Vías de acción jurídica.....	22
5.1. Administrativa.....	22
5.1.1. Especificaciones sobre la queja o denuncia.....	23
5.1.2. Procedimiento administrativo.....	24
5.2. Penal.....	25
5.2.1. Denuncia y/o querrela.....	25
5.2.2. Prescripción.....	26
5.2.3. Procedimiento penal.....	27
5.3. Laboral.....	27
5.3.1. Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos.....	28



5.3.2. Algunos elementos a considerar en la vía de acción laboral.....30

CONCLUSIONES

Recomendaciones.....32

ANEXOS

Evaluación inicial del curso de capacitación a los enlaces de género.....34
Evaluación final del curso de capacitación a los enlaces de género.....35
Propuesta de Entrevistas y/ Encuestas.....38



Presentación

El Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos (IMEM) es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía de gestión. Su objetivo general es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

En este contexto es que presento el ***Manual para Implementar Acciones para la Prevención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual***, elaborado con el fin de brindar una metodología sistematizada para la aplicación del Protocolo de Intervención en casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en el ámbito de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Morelos, creado en el año 2010 para detectar y atender este tipo de prácticas, así como para crear al interior de las dependencias, relaciones laborales armónicas y de respeto.

Este *Manual* da respuesta a los compromisos establecidos por el Estado Mexicano mediante la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará). En el ámbito local, se inserta en la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el Estado de Morelos, y converge con el Programa General de Desarrollo del Estado de Morelos 2007- 2012.

Finalmente, este es uno de los tantos resultados que ha generado el proyecto “Acciones para lograr la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Morelos”, mismo que presentó el IMEM al Instituto Nacional de las Mujeres a través del Programa para el Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, cuyo objeto es contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas en las entidades federativas para lograr la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombre.

Este es el compromiso que comparte el IMEM, de apoyar todas aquellas acciones encaminadas a que las relaciones entre mujeres y hombres sean equitativas; en particular, este *Manual*, es una herramienta útil y confiable, para fortalecer las relaciones laborales entre las y los funcionarios públicos, así como para erradicar conductas y prácticas como el acoso y el hostigamiento sexual al interior de las dependencias públicas.

Mtra. Adriana Rebeca Vieyra Olivares

Directora del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos

4



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autoras (es) del presente trabajo

PARTE I - PRÁCTICA



1. Procedimiento para la implementación del Protocolo de Intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Morelos

1.1 Presentación del proyecto a los titulares de las dependencias

Para poder implementar el protocolo adecuadamente en la Administración Pública del Gobierno del Estado de Morelos, es necesario y hasta podríamos decir imprescindible que las personas que están a cargo de las dependencias, sean descentralizadas o desconcentradas, se comprometan para prevenir y combatir el acoso y hostigamiento sexual, pues de lo contrario el impacto que puede tener la implementación del protocolo puede ser menor, y para erradicar estas conductas, se necesita que los funcionarios de alto nivel se comprometan en este sentido.

Como primer paso, es necesario tener una reunión con el titular de la dependencia, en la cual se le explique el objetivo y la importancia del protocolo, haciéndole ver que dichas conductas son comunes dentro de las dependencias de gobierno, y que para mejorar el ambiente laboral es necesario que él se comprometa con el proyecto.

En esta entrevista, se recomienda presentar a las autoridades, una propuesta inicial de objetivos, resultados esperados, plan de trabajo (incluyendo días y horarios definidos), población a beneficiar y principales recursos humanos y materiales a necesitar; con el fin de comprometerse en ambas partes, a conseguir lo necesario para llevar a cabo un buen proyecto.

1.2 Designación y capacitación de las y los enlaces de género

El segundo paso para la implementación del protocolo, una vez que el titular de la dependencia se ha sensibilizado y comprometido con el tema, es que este designe por lo menos a 3 funcionarios, mujeres y hombres, con cargos de nivel medio hacia arriba, para que estos sean en primer lugar capacitados en el tema, y en segundo que ellos sean los encargados hacia el interior del organismo a efecto de dos cosas, una de atender los temas relacionados con el acoso y hostigamiento sexual, y dos, impulsar una campaña dentro de sus organismos para prevenir estas conductas.

Es importante que en cualquier dependencia se vincule con la aplicación de este Protocolo, al Director General Jurídico, ya que en esta área recaen los conceptos de legalidad, respeto y justicia, tanto al interior, como al exterior de la dependencia.

Una vez que se designen a las y los enlaces de género, se debe elaborar el plan de actividades entre las Secretarías y la institución implementadora de la meta, en particular se deben pactar los días y horarios en los que se impartirán las capacitaciones y asesorías, para implementar el Protocolo en cada Secretaría, con el objeto de que las y los servidores públicos designados, reserven el tiempo adecuado.

Dentro de las capacitaciones se deben abarcar todos los temas que marca el protocolo, siendo los más importantes los que señalamos en este manual a partir del punto 2 en adelante (ver Índice).

Para brindar un mayor apoyo, a continuación se anexa al presente la ficha descriptiva de la capacitación, y en la sección de Anexos, se insertan las propuestas de formatos de evaluación inicial y final de la misma.

También es necesario que las personas que serán capacitadas para la implementación del protocolo tengan comunicación continua con la institución que los capacitó, a efecto de que puedan intervenir como asesores al momento en que se presente un caso de acoso y/u hostigamiento sexual, que deban atender ellos.



Carta Descriptiva del Curso de Capacitación de la Meta 20	
Nombre del curso	Protocolo de Intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Morelos
Lugar y fecha de la capacitación:	
Nombre del facilitador:	
Perfil de los participantes:	Funcionarios públicos designados como enlaces de género, cuyo nivel profesional sea Licenciatura.
Objetivo general:	Contextualizar a los participantes respecto al Protocolo de Intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Morelos, para conocer, reconocer y aplicar su contenido al interior de las instituciones públicas.

Resultados de aprendizaje	Temas	Estrategias de aprendizaje o actividades a desarrollar		Técnica Instruccional	Material didáctico	Tiempo (minutos)
		Facilitador	Participantes			
Integración grupal	Presentación del instructor	Da la bienvenida y presenta brevemente su experiencia	Escuchan	Expositiva	Manual del instructor	5
	Antecedentes del IMEM y de la meta 20	Se da una explicación sobre el objetivo que tiene el IMEM al desarrollar estas acciones	Escuchan	Expositiva	Manual del instructor Presentación de power point Lap top	5

					Videoprojector Carpeta de trabajo del participante Plumas	
	Presentación de los participantes y determinar expectativas del curso	Coordina la presentación de los participantes	Se presentan brevemente	Participativa	Manual del instructor Rotafolios Plumones	10
Evaluación pre de conocimientos	Conocimientos básicos sobre el Protocolo	Entrega la hoja de evaluación a los participantes	Contestan el formato	Demostrativa	Manual del instructor Hoja de evaluación pre Plumas	10
Introducir al grupo al tema objetivo	Protocolo de Intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral (Capítulos I, II, III y IV)	Exposición a cargo del instructor	Escuchan	Expositiva	Manual del instructor Presentación de power point Lap top Videoprojector Carpeta de trabajo del participante Plumas	50
Dinámica de reforzamiento	Conceptos clave de los	Recapitulación de los conceptos básicos	Interacción con el	Vivencial	Rotafolio	15

	capítulos analizados	revisados	instructor		Plumones	
Receso						30
Dinámica de recapitulación	Recapitulación de conceptos clave	Retoma algunos conceptos	Interacción con el instructor	Vivencial	Rotafolio Plumones	10
Introducir al grupo al tema objetivo (continuación)	Protocolo de Intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral (Capítulos V, VI, VII y VIII)	Exposición a cargo del instructor	Escuchan	Expositiva	Manual del instructor Presentación de power point Lap top Videoprojector Carpeta de trabajo del participante Plumas	50
Dinámica de reforzamiento	Conceptos clave de los capítulos analizados	Recapitulación de los conceptos básicos revisados	Interacción con el instructor	Vivencial	Rotafolio Plumones	15
Aclarar dudas sobre el tema	Sesión de preguntas y respuestas	Interacción entre el instructor y los participantes	Interacción entre el instructor y los participantes	Participativa	Manual del instructor	20
Evaluación post	Conocimientos	Entrega la hoja de	Contestan el	Demostrati	Manual del instructor	10

10



Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo

de conocimientos y encuesta de satisfacción	básicos sobre el Protocolo	evaluación a los participantes	formato	va	Hoja de evaluación post Hoja de satisfacción Plumas	
Despedida y agradecimientos	Mensaje final y compromiso	EL instructor agradece la atención y prestada por los participantes y resalta el compromiso que deben de adquirir en la implementación del Protocolo	Escuchan y hacen comentarios finales	Expositiva	Manual del instructor	10
Total						240

1.3 Aplicación de entrevistas y encuestas

Paralelamente a las capacitaciones y asesorías que se impartan, es indispensable tener una muestra sobre el ambiente laboral, para lo cual se recomienda que se seleccionen servidores públicos de todos los niveles, mujeres y hombres, a los cuales se les realizará una entrevista misma que reflejará este panorama.

De ser posible se debe tener una entrevista personal a efecto de que nos trasmitan cómo es el ambiente laboral dentro de la dependencia de gobierno, si los casos de acoso y hostigamiento sexual son conductas comunes, y sobre todo, saber que piensan respecto de estas situaciones, pues se han presentado casos, en los que las personas piensan que dichas conductas son naturales. En esta parte, se puede recomendar que sean mínimo 10 funcionarios públicos por dependencia -una muestra equitativa entre mujeres y hombres- los que se entrevisten.

El resultado de estas entrevistas y/o encuestas nos deben aportar datos duros sobre el ambiente laboral que se vive en cada dependencia, pero lo más importante, nos deben de dar datos respecto cómo piensan las y los servidores públicos, pues muchas veces para erradicar dichas conductas es necesario sensibilizar, hasta cambiar la mentalidad de las personas.

Una vez que se cuente con todas las entrevistas aplicadas, es indispensable transcribir los datos obtenidos en cada una de estas a un programa computacional (Microsoft Excel), que permita posteriormente graficar los resultados; esto con el objeto de entregar al final de la implementación del Protocolo, un informe detallado de los resultados y con esto brindar un panorama actualizado a las autoridades de cada dependencia.

Al final de este manual se presentan los formatos para realizar las entrevistas y/o encuestas.

1.4 Campaña de prevención y denuncia al interior de las Secretarías “A favor de un ambiente laboral sano”

Una vez terminada la capacitación, es necesario que todas las y los servidores públicos sean informados sobre los temas, que los mismos sepan distinguir entre acoso laboral y hostigamiento sexual, que conozcan quienes pueden ser víctimas de estas conductas y porqué.



Para prevenir dichas conductas y sobre todo crear un ambiente de trabajo amable, donde cada uno de las y los servidores públicos pueda desarrollarse profesionalmente, es necesario que exista equidad de género, así como un ambiente de respeto, cordialidad y trabajo.

Para lograr lo anterior, se proponen las siguientes actividades, las cuales pueden realizarse en conjunto para obtener un mayor impacto, o bien pueden realizarse de manera aisladas, incluso agregando alguna otra idea que se genere con el objeto de beneficiar aún más las acciones a realizar:

1. Impartición de un ciclo de conferencias dirigido a las y los funcionarios públicos, que traten los siguientes temas: dignidad de la persona humana y autoestima, derechos y deberes humanos, derechos humanos de las mujeres, género, derechos laborales, trabajo en equipo, análisis y solución de problemas, liderazgo, comunicación y la nueva cultura laboral.
2. Implementación de una campaña de promoción de los temas mencionados en el punto anterior. Para esta campaña deberán elaborarse materiales de difusión como: trípticos, carteles, volantes, entre otros; por medio de los cuales se muestren mensajes positivos, de apoyo, de reserva, y de justicia para el caso de ser víctimas de algún delito y/o violación a sus derechos humanos.
3. Elaborar un sitio web y un correo electrónico, para promocionar estos temas y actividades, así como para recibir los casos que al interior de las dependencias se presenten, tanto en el tema del acoso y hostigamiento sexual, como de cualquier otro que implique los derechos humanos.
4. Conformación de un grupo interdisciplinario de seguimiento, el cual puede llamarse “Comité para la atención de casos sobre acoso y/u hostigamiento sexual”, en el cual participaran aquellos enlaces de género que hayan sido designados previamente y estén comprometidos, tanto laboral como personalmente, para continuar con las actividades. Cabe mencionar que los integrantes de este Comité deberán escuchar y no juzgar a la persona que recurra a ellos, ser atento y comprensivo, no sólo con la víctima, sino también con el acosador u hostigador.



PARTE II - TEÓRICA



2. Marco conceptual de acoso y hostigamiento sexual

2.1 Generalidades

El acoso y hostigamiento sexual, son prácticas de violencia¹ y de discriminación de género, que al manifestarse particularmente, en el entorno laboral trascienden a la familia y por consecuencia a la sociedad. Constituyen no sólo una de las expresiones más evidentes de la distribución asimétrica y jerárquica del poder entre hombres y mujeres en la sociedad, sino que a la vez, es un mecanismo que contribuye a reforzar la subordinación de las mujeres, sin embargo, también los hombres son víctimas de las conductas mencionadas. Por lo que, es necesario especificar el concepto de cada una de estas conductas.

Acoso.- La conducta realizada por las y los servidores públicos, generando una relación humana estresante o de hostilidad, dentro del entorno laboral, consistente en perseguir o molestar sutilmente, en forma repetitiva o constante, a una o un servidor público, por parte de otra/o u otras/os, este puede ser de jefe/a a subordinado/a, de subordinado/a a jefe/a, o entre iguales, entre una/o ó varias/os servidoras/es públicas/os involucradas/os, produciendo la desestabilización emocional de la víctima.

Es importante puntualizar que si bien se habla de acoso sexual, el término que mejor describe la situación o conducta a la que se refiere, considerando la adecuación que se hizo en el Estado de Morelos, es el acoso laboral, también conocido frecuentemente con el término inglés de *mobbing* que significa asediar o acosar en grupo.

Hostigamiento sexual.- La conducta realizada por las y los servidores públicos, que con fines lascivos asedien, para solicitar o exigir favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero o servidor público de cualquier sexo, con la amenaza de causarle un mal o negarle un beneficio a que tenga derecho en su entorno laboral, bien sea, entre superior e inferior jerárquico, entre iguales, o en cualquier circunstancia que los relacione en las áreas laborales.

¹ **Violencia de Género.-** Es aquella que se ejerce de un sexo hacia otro, como actos de violencia que tengan o puedan tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para cualquier sexo, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.



3. Marco jurídico.

3.1 Hostigamiento y abuso sexual en el Código Penal Federal

En el Código Penal Federal sólo se encuentra tipificado el delito por hostigamiento sexual y no así el acoso sexual, pero podemos encontrar que el abuso sexual si se considera un delito, por lo que es importante diferenciar este tipo de conductas ya que muchas veces la víctima suele identificar conductas como hostigamiento y acoso sexual, cuando en realidad se trata de abuso sexual.

Hostigamiento sexual: “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...”²

Abuso sexual: “Al que sin el consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá pena de seis meses a cuatro años de prisión. Si se hiciere uso de la violencia física o moral...”³

“Al que sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute un acto sexual en una persona menor de doce años de edad o persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo...”⁴

En el siguiente cuadro podemos observar las diferencias entre estos dos delitos.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL	ABUSO SEXUAL
Objetivo: Asediar a la persona de cualquier sexo con fines lascivos.	Objetivo: Que la persona ejecute en ella un acto sexual o la obligue a ejecutarlo, sin el propósito de llegar a la cópula.
Sin consentimiento de la víctima	Sin consentimiento de la víctima

² Código Penal Federal, Título Decimoquinto, denominado Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, en su artículo 259 Bis.

³ Ídem, artículo 260.

⁴ Ídem, artículo 261.



Existe subordinación por parte de la víctima	No hay subordinación
Se da en el ámbito laboral, doméstico, escolar o bien otro que implique subordinación.	Se da en cualquier espacio.
Las víctimas son personas de cualquier sexo que tienen una relación de subordinación.	Víctimas personas de cualquier sexo y/o menores de 12 años y/o que tengan discapacidad de comprender el significado del hecho, no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo.

3.2 Hostigamiento, acoso y abuso sexual en el Código Penal del Estado de Morelos

Al igual que en el Código Penal Federal en el local sólo se encuentran tipificados los delitos de hostigamiento y abuso sexual.

Hostigamiento Sexual: “Al que con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, a persona de cualquier sexo, con la amenaza de causarle un mal o negarle un beneficio a que tenga derecho, relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en las áreas laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra...”⁵

Abuso sexual: “Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto erótico sexual o la haga ejecutarlo...”⁶

“Al que sin propósito de llegar a la cópula ejecute un acto erótico sexual en persona menor de edad, o que no tenga capacidad de comprender, o que por cualquier causa no pueda resistir dichos actos, o la obligue a ejecutarlos, se le impondrá una pena de cinco a diez años de prisión...”⁷

⁵ Código Penal del Estado de Morelos, Libro Segundo, en su Parte Especial de Delitos contra el Individuo y en su Título Séptimo denominado Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, Capítulo I, artículo 158.

⁶ Ídem, Capítulo 5, artículo 161.

⁷ Ídem, artículo 162.



Comprendiendo a diferencia del Código Penal Federal, el local brinda mayores elementos para el sujeto activo, en el sentido de que no solamente esta conducta puede darse entre superior e inferior, sino además, entre iguales o bien en cualquier circunstancia que los relacione en la área laboral. Al respecto, el siguiente cuadro nos muestra las diferencias en la tipificación de estos delitos de ambos Códigos.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
Código Penal Federal	Código Penal del Estado de Morelos
Comete el delito en que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo.	Comete el delito el que con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero , a persona de cualquier sexo
Valiéndose el hostigador de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación.	Con la amenaza de causarle un mal o negarle un beneficio a que tenga derecho , relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en las áreas laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra.

El **acoso sexual y/o laboral** no es considerado como un delito en el Código Penal del Estado de Morelos, sin embargo si representa una falta administrativa de acuerdo con el artículo 27, fracción VI, de la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, al establecer lo siguiente:

“ ...

Dará origen a responsabilidades administrativas el incumplimiento de los siguientes deberes:

...

VI. Observar buena conducta, respetar la persona y órdenes de sus superiores Jerárquicos y dar buen trato a sus subalternos; asimismo, informar a quien corresponda los casos de incumplimiento en el desempeño del cargo o empleo de los Servidores Públicos de que conozca;

...”



Cabe señalar que dicha conducta no es considerada una falta grave, por lo que la sanción que se le impone a la o al servidor público consiste en una amonestación.⁸

4. Medidas de prevención.

Como en todos los problemas sociales, desde el desacuerdo más simple hasta acciones que constituyen un delito, siempre será mejor **PREVENIR**.

Cuando una mujer o un hombre ignoran el valor que poseen en sí mismos, pueden llegar a permitir en su persona palabras y/o acciones que provengan de otros que los lastimen u ofendan, que atenten contra su **DIGNIDAD**. El acoso y el hostigamiento son este tipo de conductas.

El ser humano posee una naturaleza tal que lo distingue de los otros seres que habitan esta tierra, su humanidad tiene características que lo hacen único. Estas son la inteligencia, capacidad de analizar, aprender, experimentar, comprender, hacer juicios, etc. Junto a esta encontramos la voluntad, es la fuerza interior que nos empuja hacia aquello que consideramos bueno o necesario o todo un reto.

La inteligencia nos anuncia cual es la meta a alcanzar y la voluntad nos lleva a ella.

La capacidad de amar se une a las características de la persona, la capacidad de amar es un regalo de la inteligencia y su razonamiento.

A diferencia de los demás seres vivos, los humanos gozamos de esta cualidad, la capacidad de abstraer la información codificarla y tener como resultado un sentimiento, es una maravilla de la naturaleza.

Amar es la aceptación del hombre o la mujer como tal, reconocer sus límites y respetar sus alcances, amar es su reconocimiento como un ser **VALIOSO** en sí.

Esto es lo que hace a la persona **DIGNA**, sus características fundamentales: inteligencia, voluntad y su capacidad de amar, es decir valiosa en sí misma y debe reconocer su valía. Sin este reconocimiento absolutamente personal se pueden aceptar conductas

⁸ Artículo 35, Fracción I, de la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.



inapropiadas a nuestro ser, como son el acoso y el hostigamiento, mismas que demeritan a la persona por lo que debemos evitarlas.

Sugeriremos algunas medidas de prevención, pero la primera de ellas es el reconocimiento de nuestro valor personal, que nos permite exigir de los otros una conducta adecuada, correcta, y de respeto.

Así mismo existen algunos factores que ayudan al servidor o servidora pública a evitar estos problemas como son (Leymann, 1996):

- La confianza en uno mismo.
- La capacidad de resolver problemas y la destreza en habilidades sociales.
- El apoyo del entorno familiar y social.
- La buena forma física y mental.
- La estabilidad económica.

Algunas medidas de prevención de estas conductas son:

1. El compromiso ético, de parte de los Secretarios respecto a sus subordinados para impulsar un entorno libre de acoso y hostigamiento.
2. Explicitar lo que es el acoso y el hostigamiento, a través de diversas campañas.
3. Establecer los valores y normas de la Secretaría y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las mismas, y darlos a conocer continuamente al interior de la dependencia.
4. Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.
5. Identificar en forma responsable y confidencial a los grupos posiblemente vulnerables dentro de cada Institución, como pueden ser: las mujeres divorciadas o separadas, las recién llegadas a la oficina donde desempeñarán sus tareas, las mujeres con minusvalías, las mujeres pertenecientes a minorías raciales, los homosexuales, y las y los jóvenes.

Estas medidas deben hacerse del conocimiento de las y los servidores públicos, a través de folletos, carteles y pláticas informativas. El conocimiento es prevención.



“Los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”. Ana M^a Mejías García.



5. Vías de acción jurídicas

5.1 Administrativa

La normatividad aplicable al respecto es la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, la cual no establece específicamente falta administrativa en caso de acoso sexual y/o laboral, sin embargo se puede establecer una analogía de acuerdo a lo que se establece en el artículo 27, fracción VI, de esta ley:

“ ...

Dará origen a responsabilidades administrativas el incumplimiento de los siguientes deberes:

...

VI. Observar buena conducta, respetar la persona y órdenes de sus superiores Jerárquicos y dar buen trato a sus subalternos; asimismo, informar a quien corresponda los casos de incumplimiento en el desempeño del cargo o empleo de los Servidores Públicos de que conozca;

...”

Cabe señalar que dicha conducta no es considerada una falta grave, por lo que la sanción que se le impone a la o al servidor público consiste en una amonestación.⁹

⁹ Artículo 35, Fracción I, de la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.



5.1.1 Especificaciones sobre la queja o denuncia.

¿Quién puede presentar la queja o denuncia?

- Cualquier ciudadano/a o la o el servidor público.

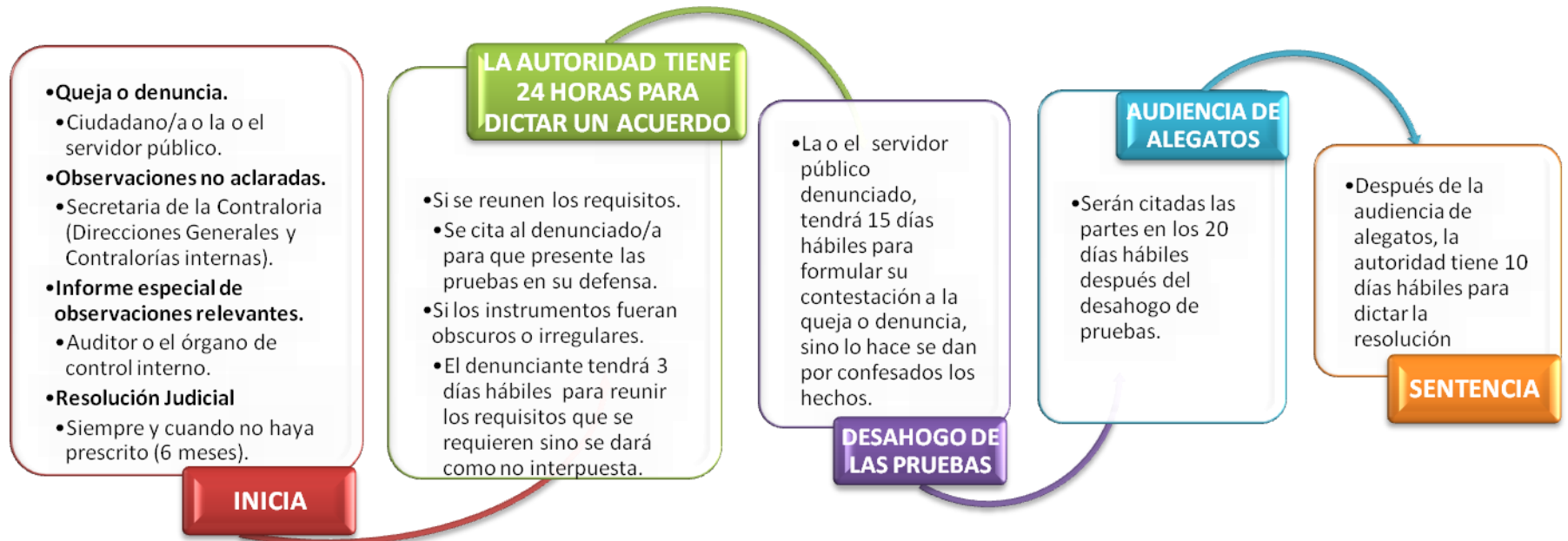
¿Ante que autoridad?

- La Secretaria de la Contraloria

Requisitos de la queja o denuncia

- Nombre de la autoridad a la que va dirigida
- Lugar y fecha de la presentación del escrito
- Nombre del quejoso/a o denunciante (en su caso un representante común).
- Nombre y cargo de la o el servidor público que se esta denunciando.
- Descripción de los hechos, de manera clara y precisa, especificando las circunstancias, lugar, hora y fecha.
- Señalar el domicilio para que le sea notificada la resolución.
- Si se cuenta con pruebas de los hechos se deben adjuntar a la queja o denuncia.
- Firma del quejoso/a o denunciante.

5.1.2 Procedimiento administrativo



GOBIERNO FEDERAL



Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo



Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos



GOBIERNO DEL ESTADO DE MORELOS



Vivir Mejor

5.2 Penal

El Derecho Penal es la rama del Derecho público, la cual se erige como la herramienta más ofensiva que tiene el Estado para mantener el orden público; esto es, existen determinadas conductas que dañan de forma tan determinante a la sociedad o al Estado que es necesario castigar dichas conductas con una pena de prisión, siendo una de estas el hostigamiento sexual, la cual es considerada delictiva en razón de que una persona no puede aprovecharse de su situación física, laboral, económica, social, política, etc., para que otra le sirva para satisfacerse sexualmente, pues al hacerlo está degradando al ser humano de tal manera que lo daña física y psicológicamente.

5.2.1 Denuncia y/o querrela

El hostigamiento sexual es un delito que se encuentra tipificado por el Código Penal en el Estado de Morelos, el cual se encuentra establecido en el artículo 158, que reza:

Artículo 158.- Al que con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, a persona de cualquier sexo, con la amenaza de causarle un mal o negarle un beneficio a que tenga derecho, relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en las áreas laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra, se le impondrá sanción de tres a cinco años de prisión y de trescientos a quinientos días multa.

Sólo se procederá contra el hostigador/a a petición del ofendido/a o de su legítimo representante, con las excepciones señaladas a continuación.

Cuando el hostigador/a sea servidor/a público/a, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, en cuyo caso se sancionará con prisión de 5 a 10 años y de quinientos a mil días multa.

En el caso de que preste sus servicios en una institución pública, además se le destituirá e inhabilitará para ejercer su cargo por un término igual a la prisión impuesta; en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.



Este delito en principio se persigue por querrela, pero cuando es cometido por un servidor/a público/a, es perseguible de oficio por disposición de ley, por lo cual cualquier persona puede denunciar dicha conducta ilícita ante el Ministerio Público; sin embargo, aunque cualquier persona puede hacer del conocimiento estas conductas delictivas, en la mayoría de los casos tendrán que citar a la víctima del delito para que declare sobre los hechos, pues de lo contrario es complicado que se condene al hostigador/a.

5.2.2 Prescripción

Cuando el hostigamiento sexual es cometido por un servidor/a público/a, dicha conducta delictiva prescribe en el término de 7 años con 6 meses, como lo establece el siguiente artículo:

Artículo 99.- Cuando se trate de delito perseguible de oficio y sancionado exclusivamente con prisión, pena alternativa en la que figure la privación de la libertad o sanción en la que concurren esta pena y otras de diferente naturaleza, la prescripción sólo operará cuando transcurran las tres cuartas partes del tiempo fijado como máximo para la prisión correspondiente al delito respectivo, en el caso de delito grave, y las dos terceras partes, cuando se trate de otra categoría de delitos.

En los demás casos, la pretensión prescribirá en tres años.

Artículo 100.- Los plazos para la prescripción se contarán:

- I. Desde que se consumó el delito, si fuere instantáneo;
- II. Desde que se realizó la última conducta, tratándose de delito continuado;
- III. Desde que cesó la consumación, en el delito permanente; y
- IV. Desde que se realizó el último acto de ejecución o se omitió la conducta debida, si se trata de tentativa.

En los casos de concurso, se computarán separadamente los plazos para la prescripción correspondiente a los diversos delitos concurrentes, pero correrán en forma simultánea.



5.2.3 Procedimiento Penal

El procedimiento penal es la forma jurídica en cómo se lleva a cabo la investigación de los delitos, el juicio y la sanción de los sujetos responsables de la conductas consideradas como delictivas.

El proceso penal acusatorio o llamado oral tiene las siguientes etapas:



5.3. Laboral

El derecho laboral en nuestro país, carece de una norma explícita sobre el hostigamiento, acoso o abuso sexual, sin embargo podemos aplicar por analogía las normas que nos hablan de “falta de probidad y honradez”, definiendo la probidad como: la integridad y rectitud de comportamiento. Y la honradez, como: respeto por las normas que se consideran adecuadas.

Así mismo, debe considerarse que la ley SI CONTEMPLA, como falta, el “cometer actos inmorales” que se aplica a **la persona o acción que se opone a la moral** establecida o **no**

guarda las normas éticas. La palabra moral, es una palabra de origen latino, que proviene del término *moris* (“costumbre”). Se trata de un conjunto de creencias, costumbres, valores y normas de una persona o de un grupo social, que funciona como una guía para obrar. Las normas morales nos hablan de lo que es bueno y lo que es malo, para la sociedad. En el tema que nos ocupa, media no solo lo que “dictan estas normas”, sino que al no existir voluntad por una de las partes sobre las acciones que nos ocupan se violenta el derecho y seguridad que en el trabajo debe tener una persona.

Una conducta que se considera adecuada en el trabajo es el **RESPECTO** a la dignidad del otro en todos los ámbitos de su existencia, en el caso del hostigamiento, acoso y abuso sexual, se irrumpe en la intimidad del otro (a), causando un daño emocional, psicológico e incluso físico. Por lo que las autoridades deberán poner atención en este renglón si se desea un ambiente libre de este problema social.

5.3.1 Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos

Última Reforma 24 de Septiembre de 2008

Artículo 2.- El trabajador al servicio del Estado es la persona física que presta un servicio en forma permanente o transitoria, en virtud de nombramiento expedido a su favor por alguno de los Poderes del Estado, por un Municipio, o por una Entidad Paraestatal o Paramunicipal. Tienen ese mismo carácter quienes laboran sujetos a lista de raya o figuran en las nóminas de las anteriores instituciones.

Artículo 11.- Los casos no previstos en esta Ley o en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, aplicada supletoriamente, y, en su defecto, por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

CAPÍTULO III

DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo *24.- Son causas justificadas de terminación de los efectos del nombramiento sin responsabilidad del Gobierno del Estado, Municipio o Entidad Paraestatal o Paramunicipal de que se trate, las siguientes:



IV.- Por **falta de probidad y honradez** del trabajador o porque incurra en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes, compañeros o contra los familiares de uno y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

VII.- **Por cometer actos inmorales** o ingerir bebidas alcohólicas durante el trabajo;

TÍTULO QUINTO

DE LOS DERECHOS Y DE LAS OBLIGACIONES

CAPÍTULO I

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44.- Son obligaciones de los trabajadores del Estado y de los Municipios:

II.- **Conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad** con sus superiores, compañeros y subordinados;

VIII.- Observar una **conducta decorosa** en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su reputación en perjuicio del servicio encomendado;

TÍTULO SÉPTIMO

DE LA INSTRUCCIÓN DE ACTAS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 69.- Los Poderes del Estado y los Municipios por medio de la **dirección general de personal** o por la unidad administrativa correspondiente, realizarán las investigaciones de hechos atribuibles al trabajador que pudieran constituir incumplimiento de sus obligaciones o **la comisión de faltas graves**.

CAPÍTULO II

DE LAS ACTAS DE CONSTANCIA DE HECHOS

Artículo 70.- En los casos que señala el artículo 24 y con lo establecido en el artículo 44 de la presente Ley, el personal a que se refiere el artículo anterior, se constituirá en el



centro de trabajo del empleado a fin de que ante la presencia e intervención del jefe del trabajador y de dos testigos de asistencia proceda a levantar el acta respectiva debidamente circunstanciada. El acta será firmada por quienes intervengan en ella y, en caso de negativa, se deberá hacer constar tal razón en su contenido.

5.3.2 Algunos elementos a considerar en la vía de acción laboral.

- Es una vía que requiere que las autoridades de las dependencias tomen cartas en el asunto, es decir, que, considerando los hechos, apliquen la normatividad y despidan al presunto responsable.
- No es una vía que se haya utilizado de manera frecuente, por lo que tampoco se cuentan con precedentes importantes en el tema.
- Al igual que en materia penal, es fundamental que se elaboren bien las pruebas para evitar complicaciones.
- Existe la posibilidad de que el presunto agresor interponga una demanda por despido injustificado, y si procede, sea restituido en el lugar de trabajo, situación que haría más complejo el ambiente de laboral. Deberán tomarse las medidas pertinentes para que el agresor, no quede ubicado en el mismo lugar en donde cometió la falta, dado el caso.
- Es una vía que puede ser de mucha utilidad si se realiza adecuadamente y es mucho menos onerosa para las víctimas, pues no recae sobre ellas el iniciar y dar seguimiento al proceso.

A manera de conclusión, cierto es que en materia laboral, estamos apenas iniciando a hablar sobre el tema, y esto es importante, pues no podemos solucionar aquello que no **QUEREMOS VER**. Y deseamos que este trabajo ayude, tanto a hacer propuestas a las legislaciones correspondientes y un “alto” firme y contundente a este problema.



CONCLUSIONES



Debe considerarse que el respeto a la dignidad de la persona, es el primer paso para que cada ser humano tenga una vida plena. El hostigamiento, acoso y abuso sexual, atentan contra este principio, por lo que es fundamental, que los responsables de las Instituciones pongan especial atención a este problema.

Considerando que siempre será mejor la **PREVENCIÓN**, hay que hablar del tema, sensibilizar a las personas que laboran en la Administración Pública de que existe el problema, a través de campañas que incluyen “carteles”, uno o más “trípticos” informativos, entre otros materiales que puedan desarrollarse.

Así mismo para solucionar dudas o denunciar este tipo de situaciones, es necesario ubicar un buzón de quejas, crear una dirección de correo electrónico específica para la atención, y la conformación de un comité que escuche a las partes y pueda direccionar y/o seguir los casos que se presenten.

Y finalmente, a aquellos que estarán como responsables de este proyecto, se les recomienda:

- Escuchar tanto al quejoso/a o denunciante como al acosador/a u hostigador/a.
- No tomar parte, es mejor mantenerse neutral.
- Ser atento/a y comprensivo/a con ambas partes, no juzgar.
- No resolver el problema, mejor canalizar a la autoridad correspondiente.
- No comprometerse a hacer más de lo que se puede realizar legalmente.
- Especificar tiempos y responsabilidades.
- Dar seguimiento en la medida de lo posible.



ANEXOS



**Gobierno
Federal**



EVALUACIÓN INICIAL DEL CURSO DE CAPACITACIÓN

Favor de responder las siguientes preguntas:

1. ¿Qué es el acoso y menciona algunos de sus elementos?
2. ¿Qué es el hostigamiento y menciona algunos de sus elementos?
3. ¿Cuáles son las diferencias entre el acoso y el hostigamiento?
4. De manera gráfica explica el proceso que sigue un hostigador.
5. ¿Qué documentos de referencia tenemos sobre el tema?
6. Menciona las tres vías jurídicas por las que las y los servidores públicos pueden hacer valer sus derechos en caso de ser víctimas de acoso u hostigamiento sexual.
7. ¿Qué acciones se pueden realizar para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual?
8. Menciona algunas consideraciones que deben utilizarse en la atención a víctimas del acoso y hostigamiento sexual.
9. ¿Qué organismo es el encargado de prevenir, atender y sancionar los casos de acoso y hostigamiento sexual?
10. Ante un caso de acoso u hostigamiento sexual, ¿cuál es el procedimiento a seguir para su denuncia?
11. Defina el concepto de dignidad de la persona humana.

34



EVALUACIÓN FINAL DEL CURSO DE CAPACITACIÓN

Responda las siguientes preguntas.

1. ¿Qué entiende por acoso sexual?

2. ¿Para usted qué es el hostigamiento sexual?

3. ¿Quiénes son más vulnerables al acoso y hostigamiento sexual, los hombres o las mujeres? ¿Por qué?

4. ¿Qué condiciones o conductas cree que propicien el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral?

5. ¿Qué entiende por violencia de género?

6. ¿Sabe cuáles son las vías por las que un servidor público puede hacer valer sus derechos en caso de ser víctimas de hostigamiento sexual?

7. Enuncia dos medidas que considera previenen el acoso y hostigamiento sexual:

Marque con una X la respuesta correcta



- c. Tener evidencias
3. ¿Quién es la autoridad sancionadora ante una falta administrativa por parte de servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos y las Entidades Paraestatales?
- a. El jefe inmediato
 - b. La Auditoría Superior de Fiscalización
 - c. La Secretaría de la Contraloría
4. ¿Cuánto tiempo tiene un servidor público para formular la contestación a la queja o denuncia de una falta administrativa?
- a. 15 días
 - b. 20 días
 - c. 30 días
5. Después de que son desahogadas las pruebas, en cuánto tiempo se lleva a cabo la audiencia de alegatos.
- a. 7 días
 - b. 15 días
 - c. 20 días
7. Ante qué autoridad se presenta una denuncia penal en contra de un servidor público.
- a. La Secretaría de la Contraloría
 - b. La Secretaría del Congreso del Estado
 - c. El Ministerio Público



FORMATO DE ENTREVISTA A TESTIGOS PRIVILEGIADOS PARA APLICAR EL PROTOCOLO

I. Datos personales.

a. Nombre:	
b. Cargo que desempeña:	
c. Antigüedad en la dependencia:	

II. Contesta las siguientes preguntas de acuerdo a lo que se te pide.

1. ¿Cuál es el número o/y porcentaje de hombres y de mujeres que laboran en la dependencia?

a. Hombres: _____ b. Mujeres: _____

2. ¿Quiénes desempeñan principalmente los mandos superiores?

a. Hombres b. Mujeres c. Ambos de manera equitativa

3. ¿Principalmente qué cargos desempeñan las mujeres en la dependencia?

4. ¿En su dependencia hay equidad de género?

a. Si b. No

5. ¿Cómo considera el ambiente laboral entre hombres y mujeres en la dependencia?

a. Bueno b. Regular c. Difícil

6. ¿Se han presentado por parte de los/las servidores (as) públicos conductas que han afectado el ambiente laboral?

a. Si b. No (pasar a la pregunta 8)

7. Mencione algunas de esas conductas.

8. ¿Qué es lo que más le agrada del ambiente laboral en el que se desarrolla?



- a. Las relaciones interpersonales
- b. La amistad
- c. El trabajo en equipo
- d. La independencia

9. ¿Hay algo que le desagrade de su ambiente laboral?

- a. Si
- b. No

10. ¿En general cómo es la relación entre las y los servidores públicos de la dependencia?

11. ¿Para Usted, el acoso y hostigamiento son conductas que afectan el ambiente laboral?

- a. Si
- b. No

12. ¿Ha tenido conocimiento sobre casos de acoso y hostigamiento sexual en la dependencia?

- a. En una ocasión
- b. En 2 o 3 ocasiones
- c. En más de 3 ocasiones
- d. No

13. ¿Qué condiciones o conductas propician el acoso y hostigamiento sexual?

14. ¿Qué conductas por parte de las víctimas cree que propicien el acoso y hostigamiento sexual?

15. ¿Si Usted fuera víctima de acoso u hostigamiento sexual informaría a la autoridad competente?

- a. Si
- b. No

16. ¿Por qué?



17. ¿La dependencia ha tomado algunas medidas para prevenir este tipo de conductas?

- a. Si
- b. No (pasar a la pregunta 20)

18. Mencione algunas de las medidas que se han tomado en la dependencia.

19. ¿Cree Usted que estas medidas son suficientes para la prevención de estas conductas?

- a. Si
- b. No

20. ¿Qué medidas deberían tomarse para la prevención del acoso y hostigamiento sexual?

21. ¿Cómo procedería si alguno de sus subordinadas o subordinados le informa que está siendo víctima de acoso y/o hostigamiento sexual?

Directorio

DR. MARCO ANTONIO ADAME CASTILLO
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE MORELOS

Lic. Ricardo Emilio Esponda Gaxiola
Secretario de Desarrollo Humano y Social del Estado de Morelos

Mtra. Adriana Rebeca Vieyra Olivares
Directora General del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos



Línea de las Mujeres
GRATUITA Y CONFIDENCIAL
01 800 911 15 15



GOBIERNO FEDERAL



Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autoras (es) del presente trabajo



Vivir Mejor