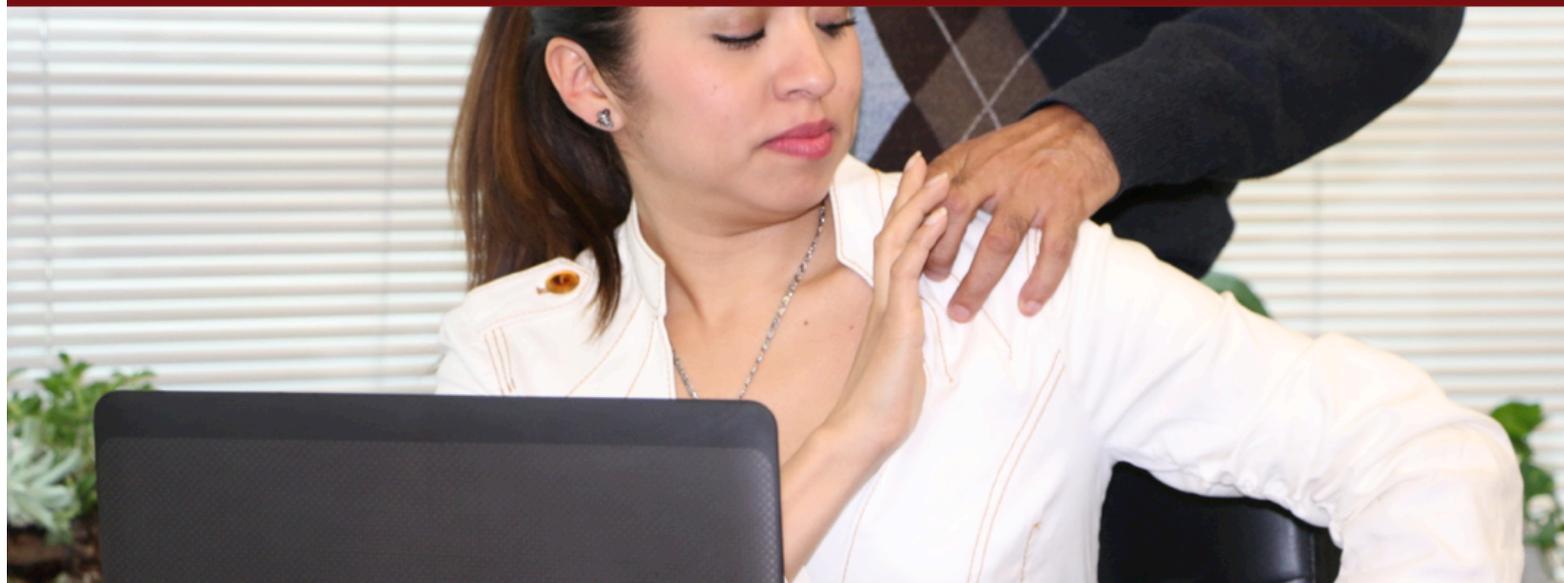


Capacitación

Sensibilización

Guía de contenidos y
recomendaciones
didácticas



Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
2017

CAPACITACIÓN / SENSIBILIZACIÓN

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

GUÍA DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Este documento fue elaborado por el equipo de la Dirección de Capacitación y Profesionalización adscrita a la Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género.

REDACCIÓN DE CONTENIDOS

Yamileth Ugalde Benavente	Dirección de Capacitación y Profesionalización
Héctor Martín Frías Barrón	Subdirección de Capacitación y Formación en Género
Esther Madrid Buenrostro	Departamento de Capacitación y Formación en Género en la APF

DISEÑO EDITORIAL

María Nayely López Negrete	Departamento de Diseño Instruccional de Educación a Distancia
----------------------------	---

REGISTRO EN LÍNEA

Joel Anaya Montoya	Departamento de Tecnologías Aplicadas a la Educación
--------------------	--

SE AGRADECE LA COLABORACIÓN DE

Aurora Morales Delgadillo	Subdirección de Desarrollo de Metodologías
Yolanda García Amezola	Subdirección de Procesos para la Profesionalización y Certificación
Luis Torres Tello	Dirección de Comunicación Social
Víctor Cortez Aguilar	Dirección de Difusión e Imagen
Armando Mata Sevilla	Subdirección de Arte
Cynthia Marisela Romo Lazcano	Enlace de Seguimiento de Proyectos con Perspectiva de Género en los Municipios Zona Sur

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
¿QUÉ ENTENDEMOS POR SENSIBILIZACIÓN?	14
PROPÓSITOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:	16
ESTRUCTURA DE LOS CONTENIDOS	17
I. DESARROLLO DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	20
1. LA IMPORTANCIA DEL PROTOCOLO	20
1.1 FUNDAMENTOS NORMATIVOS DEL PROTOCOLO	20
1.2 LA IMPORTANCIA DE UN PROCEDIMIENTO ÚNICO	23
1.3 ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO	25
1.4 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	30
CONFERENCIA	30
CURSO	31
2. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	32
2.1 EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL: DEFINICIONES NORMATIVAS	32
2.1.1 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	37
CONFERENCIA	38
CURSO	39
2.2 ANÁLISIS DE CASOS DE HS Y AS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	40
2.2.1 EL CONSENTIMIENTO COMO PUNTO CLAVE EN EL ANÁLISIS DEL HS Y DEL AS	42
2.2.2 DIFICULTAD PARA LA DENUNCIA	43
2.2.3 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	47
CONFERENCIA	47
CURSO	48
3. RUTA PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL	49
3.1 DISPOSICIONES Y RESPONSABILIDADES QUE ESTABLECE EL PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y REGISTRO DE CASOS DE HS Y AS	50
3.1.1 DE LA PERSONA CONSEJERA	50
3.1.2 DEL COMITÉ DE ÉTICA	51
3.1.3 DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL (OIC)	52
3.1.4 EN MATERIA DE REGISTRO	53
3.2 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	54
CONFERENCIA	54
CURSO	55

4. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	56
4.1 DISPOSICIONES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN	56
4.2 ACCIONES PARA LA ATENCIÓN Y LA PREVENCIÓN DEL HS Y AS EN MI INSTITUCIÓN	58
4.3 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	59
CONFERENCIA	60
CURSO	61
II. RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS GENERALES	63
¿PARA QUÉ ESTA GUÍA DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS?	63
ASPECTOS BÁSICOS	64
ENCUADRE	64
CIERRE: ASPECTOS BÁSICOS	65
SOBRE LA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	66
PERSONA O EQUIPO RESPONSABLE DE LA RÉPLICA	67
SOBRE LA NECESIDAD DE PREPARARSE ADECUADAMENTE	68
SOBRE LA EVALUACIÓN	68
RECURSOS DIDÁCTICOS Y MATERIALES	70
VIDEOS RECOMENDADOS	70
ASPECTOS DE INFRAESTRUCTURA	72
III. BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA	72
IV BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA RECOMENDADA	73
V MATERIAL DE APOYO	73
ANEXO 1. CASOS PARA EL ANÁLISIS	74
ANEXO 2. LAS CONDUCTAS QUE VULNERAN LA REGLA DE INTEGRIDAD N° 13 DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL SERVICIO PÚBLICO FEDERAL	85
ANEXO 3. FORMATOS DE EVALUACIÓN	87
CUESTIONARIO INICIAL (DIAGNÓSTICA)	87
CUESTIONARIO FINAL	91
HOJA DE RESPUESTAS	95
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN	98

PRESENTACIÓN

La Guía que tiene en sus manos contiene el conjunto de saberes **conceptuales, procedimentales y actitudinales** que deberán formar parte de la sensibilización sobre el Hostigamiento sexual (HS) y Acoso sexual (AS) que se impartirá para la implementación del **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HS Y AS EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA APF** (en adelante **PROTOCOLO**). Dicho **PROTOCOLO** fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016 y constituye el instrumento normativo que orienta la actuación del aparato público federal en esta materia. Cabe señalar que el mismo fue elaborado por la Secretaría de la Función Pública (SFP), la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y el Instituto Nacional de las Mujeres (**INMUJERES**).

La presente guía desarrolla las **IDEAS FUERZA** que deben orientar la impartición de los temas que se consideran indispensables para la sensibilización que nos ocupa. Incluye también recomendaciones didácticas de cómo desarrollarlos frente al grupo, las cuales se estructuran considerando que la sensibilización puede impartirse en dos formatos, ya sea mediante conferencias; con una duración de dos horas o bien a través de cursos presenciales, de hasta cinco horas. El público meta contemplado son las servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal (APF) en nuestro país, así como a las personas que integran los Comités de Ética. Instancias que, de acuerdo a los “Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos”¹ en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, emitidos por la Secretaría de la Función Pública, deben ser nombradas por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para asegurar la integridad y el comportamiento ético de las y los servidores públicos. El **PROTOCOLO** señala que estos Comités pueden recibir denuncias, dictar medidas cautelares que tiendan a la protección de las presuntas víctimas y dar vista a los Órganos Internos de Control de las conductas que

¹ Contenidos en el ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

podiesen constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia. De ahí la importancia de su adecuada sensibilización.

Los contenidos aquí expuestos fueron puestos a prueba en conferencias, cursos y talleres, impartidos por la Dirección de Capacitación y Profesionalización (DCyP) del **INMUJERES**, con personal del servicio público en distintas entidades y dependencias de la APF. La sistematización de las observaciones, evaluaciones y comentarios recogidos durante el seguimiento a dicho piloteo, permitieron consolidar las **IDEAS FUERZA** se incluyen en este documento. Es preciso señalar que la Guía va acompañada de una presentación en Power Point, la referencia a materiales y videos, casos para el análisis e instrumentos de evaluación, que podrán utilizarse durante la sensibilización.

Finalmente, conviene señalar que la premisa pedagógica que inspiró la elaboración de este material, considera a la sensibilización como una actividad de capacitación que pretende modificar comportamientos mediante la re-significación, tanto de los conocimientos y creencias como de las emociones y actitudes, que les dan sustento. Por ello se propone que cada persona o equipo de capacitación que replique sus contenidos haga los ajustes que consideren necesarios en cuanto al tiempo, el ritmo y la profundidad con la que se aborden, ello de conformidad con las necesidades y características de cada dependencia o entidad de la APF. No obstante, se recomienda el abordaje completo del temario incluido, a fin de promover la comprensión integral, tanto del hostigamiento sexual y acoso sexual como, del **PROTOCOLO**.

Confiamos que esta iniciativa tendrá una buena recepción y que su aplicación contribuirá a prevenir la ocurrencia del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la Administración Pública Federal y a promover el respeto a los derechos humanos.

LORENA CRUZ SÁNCHEZ
PRESIDENTA INMUJERES

INTRODUCCIÓN

El **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA APF** es el documento oficial que explicita un conjunto de disposiciones para prevenir el HS y AS y para, atender, sancionar y registrar los casos que se presenten en la APF.

Fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016 conjuntamente con el *Acuerdo que modifica el Código de ética de las y los servidores públicos, las reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública y los lineamientos generales para propiciar la integridad y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético*. El propósito de esta modificación fue incluir en la regla de integridad (No.13) relativa al comportamiento digno del personal del servicio público, las conductas de HS y AS que la vulneran, así como especificar que las denuncias en esta materia también pueden ser conocidas por los Comités de Ética, los cuales en sus sesiones de trabajo, podrían hacerse asesorar por los y las representantes del Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad, de las unidades administrativas de asuntos jurídicos y de recursos humanos o en su caso, por las personas consejeras (figura que establece el **PROTOCOLO** para auxiliar y orientar a las presuntas víctimas). Estas disposiciones normativas sientan las pautas de actuación para la adecuada implementación del **PROTOCOLO**.

El **PROTOCOLO** establece distintas obligaciones que las instituciones responsables y las dependencias y entidades públicas deben asumir para su implementación. De forma general, se especifican a continuación:



DESCARGA LOS DOCUMENTOS

[Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal.](#)

[Acuerdo publicado en el DOF el 2 de septiembre de 2016.](#)

- **PARA LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP):** se define la responsabilidad de diseñar los formatos y herramientas para el registro de las denuncias e integrar y concentrar la información de aquellas denuncias que se presenten.
- **PARA LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (SEGOB):** representada por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) se le encomienda la responsabilidad de promover y vigilar la observancia del **PROTOCOLO** y participar a solicitud de la SFP, en la interpretación y atención de casos no previstos en el **PROTOCOLO**.
- **PARA TODAS LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES PÚBLICAS,** el **PROTOCOLO** las conmina a emitir un pronunciamiento de cero tolerancias al HS y AS; elegir Personas consejeras que apoyen, orienten y den seguimiento a las denuncias de las presuntas víctimas; realizar campañas preventivas; incluir en sus programas anuales de capacitación sensibilización, cursos dirigidos a personas que intervengan en su aplicación y reportar los casos que se atiendan para que sean integradas en el registro correspondiente a cargo de la SFP.
- **PARA LA OFICIALÍA MAYOR O SU EQUIVALENTE EN LA DEPENDENCIA O ENTIDAD** la responsabilidad será, dar seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de atención y prevención de conductas de HS y AS; además de facilitar las condiciones para que los Comités de Ética realicen campañas que difundan el **PROTOCOLO** y, sobre todo, prevengan este tipo de conductas al tiempo que apliquen medidas precautorias para la atención de las denuncias que se presenten.
- **PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES):** claramente se señala la responsabilidad de llevar un registro de las personas consejeras en activo y conjuntamente con la CONAVIM deberá promover y vigilar su observancia, así como participar, a solicitud de la SFP, en la interpretación y atención de casos no previstos. También se delega al **INMUJERES** la responsabilidad de elaborar un informe anual sobre las denuncias de HS y AS concentradas por SFP y, en materia de capacitación, el **INMUJERES** debe emitir los contenidos para que, en las dependencias y entidades públicas, sean impartidos los cursos que permitan generar las capacidades para la prevención y la atención de éstas conductas. Dichos cursos deberán formar parte de su

Programa Anual de Capacitación. Así mismo, el **PROTOCOLO** señala la obligación del **INMUJERES** de apoyar los procesos de divulgación y sensibilización que las instituciones públicas implementen con materiales y cursos en materia de HS y AS, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada dependencia o entidad.

En materia de capacitación, el **PROTOCOLO** establece que ésta es “el proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias” y debe incluir tres tipos de actividades, las cuales se describen a continuación:

- **SENSIBILIZACIÓN:** constituye la primera fase de la capacitación y está dirigida al 100% de las y los servidores públicos de las dependencias y entidades públicas federales. Dada la intención preventiva con que fue elaborado el **PROTOCOLO**, la sensibilización se concibió como una actividad educativa indispensable para transformar las percepciones, opiniones y actitudes discriminatorias que vulneran la integridad de las personas, atentan contra su derecho a vivir una vida libre de violencia; y que posibilitan la vigencia y reproducción de prácticas de HS y AS en los ambientes laborales de la APF. De igual forma, se espera dar a conocer las disposiciones que se establecen para la prevención y atención de los casos que se denuncien, lo cual, sin duda alguna, crea condiciones de información para hacer exigible el derecho a una vida libre de violencia, brindando certeza a la actuación de las partes.
- **FORMACIÓN:** en el **PROTOCOLO**, la formación refiere al “proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos”². Lo anterior significa que la formación requiere el desarrollo de actividades didácticas que conlleven la aplicación de

² DOF. SEGOB. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal. 30, agosto, 2016. México. Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016

los contenidos conceptuales o normativos estudiados, a fin de propiciar el desarrollo de habilidades para la atención de las presuntas víctimas e investigación de los casos que se presente. Por esto, el **PROTOCOLO** claramente define que la formación corresponde a una segunda fase de las actividades de fortalecimiento de capacidades que se realizan de manera progresiva: la formación está dirigida a quienes participarán de los procedimientos de atención, orientación y acompañamiento. Esto es, esencialmente para las Personas consejeras y el personal de las áreas de quejas de los Órganos Internos de Control.

- **CERTIFICACIÓN:** tal y como lo establece el propio **PROTOCOLO**, la certificación es la tercera fase de las *actividades educativas cuyo propósito es la validación formal de capacidades o competencias de una persona a través de un proceso de evaluación.* **INMUJERES** con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la SFP, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de certificación, la cual será otorgada por el Instituto. *El PROTOCOLO* establece que la certificación está dirigida básicamente a las Personas consejeras ya que éstas deben desempeñar funciones de apoyo, orientación y acompañamiento que requieren competencias específicas relacionadas con la atención a víctimas. **INMUJERES**, conformó un Grupo Técnico de Expertas y mediante una metodología de consulta determinado los criterios de evaluación de la competencia para iniciar la respectiva formación y certificación. En el sitio web <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/> se estará informando sobre el particular.

Finalmente es preciso reiterar que el **PROTOCOLO** establece el carácter progresivo de las actividades de capacitación, las cuales, por sus características y funciones, corresponden a públicos diferenciados, tal y como se sintetiza en la siguiente tabla:

Actividad educativa	Propósitos de aprendizaje	Nivel de progresividad	Población meta
Sensibilización	Promover la comprensión del HS y AS y de las disposiciones que establece el Protocolo	Introductorio	100% de servidoras y servidores públicos Comités de ética
Formación	Fortalecer la competencias, conocimientos y habilidades para la atención e investigación de los casos que se presenten	Intermedio	Órganos Internos de Control Personas consejeras
Certificación	Validación de los conocimientos y habilidades de las Personas consejeras para apoyar, orientar y dar seguimiento a los casos que se presenten	Avanzado	Personas consejeras básicamente.

En consonancia con lo anterior, mediante la presente Guía, el **INMUJERES** da cumplimiento a una de las atribuciones encomendadas en materia de capacitación, que es, explicitar los contenidos que deben ser tomados en cuenta en el nivel de la sensibilización en género. Para los cursos correspondientes al nivel formativo y de certificación que también refiere el **PROTOCOLO**, se emitirán Guías semejantes a la presente.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR SENSIBILIZACIÓN?

INMUJERES considera la **sensibilización** como una actividad educativa cuyo fin es lograr que las personas se acerquen a un tema o problema específico, desde una perspectiva de pedagogía integral que combina el aprendizaje de nueva información y conceptos con la revisión de aquellas actitudes, creencias culturales y emociones subyacentes. Su propósito principal es generar cambios en el comportamiento, las actitudes, percepciones y valores, las opiniones y conocimientos respecto al tema en cuestión, en este caso, el HS y AS.

La sensibilización usualmente es conceptualizada como una actividad educativa introductoria y detonante de otros aprendizajes ya que amplía la mirada y abre la disposición a **ver, escuchar, empatizar y reflexionar** desde una perspectiva crítica y humana. No obstante, también puede ser considerada y empleada como un enfoque transversal de cualquier actividad de enseñanza-aprendizaje que permita reflexionar y dilucidar aspectos culturales y emocionales implícitos en los contenidos, aún en aquellos de corte más procedimental y “técnico”. Ambos usos son especialmente válidos, específicamente cuando se trabaja en el aprendizaje de los derechos humanos, la perspectiva de género y el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, ya que su aplicación cabal, requiere necesariamente un cambio actitudinal, cultural, institucional y normativo de gran calado.

Los contenidos que incluye esta Guía buscan la sensibilización en dos vías o propósitos educativos. Por un lado, se propicia la comprensión del HS y AS como dos expresiones de la violencia sexual que se ejercen, en mayor medida, aunque no exclusivamente contra las mujeres, afectando significativamente el ejercicio de sus derechos humanos, así como el clima laboral, la salud física y emocional de las víctimas y de la sociedad en su conjunto. Desde esta perspectiva, se parte de considerar que el HS y AS representan un problema de salud pública y de derechos humanos.

Si bien existe una diferencia normativa entre el HS y el AS que radica en la jerarquía de la relación laboral que hay entre las partes, ambos comportamientos tienen su origen en la división sexual del trabajo y en la desigualdad derivada de ésta. Por ello, afirmaremos como una **IDEA FUERZA** que, si bien el HS y AS son conductas inapropiadas y no consentidas, relacionadas con la sexualidad, no son en sí mismas un problema sexual, sino una manifestación del abuso del poder entre los géneros. Provocar la sensibilización sobre esta idea conduce al cuestionamiento crítico de aquellas relaciones de poder y estereotipos de género que, arraigados en creencias sociales, generan un clima laboral tolerante a la prevalencia de ambas conductas. Asimismo, la sensibilización al respecto, propicia el desarrollo de actitudes atentas al rechazo de las presuntas víctimas hacia los actos de acoso sexual u hostigamiento sexual y de capacidades para distinguir sus efectos discriminantes.



IDEAS FUERZA

Son aquellas ideas que constituyen lo esencial de un mensaje, discurso o narrativa. En la planeación educativa, estas ideas explicitan el alcance de los temas, mismos que deben desarrollarse a través de la exposición de contenidos y el desarrollo de técnicas instruccionales que pongan en juego los saberes previos de los y las participantes, la reflexión crítica y la resignificación de los nuevos conocimientos.

El segundo propósito educativo, se acota a las disposiciones que establece el **PROTOCOLO**, haciendo hincapié en la revisión del procedimiento de atención de los casos que se presenten, lo que resulta fundamental para garantizar la exigibilidad del derecho a una vida libre de violencia. No está de más subrayar que esta comprensión debe engarzarse con la sensibilización relativa al HS y AS.

En suma, mediante la sensibilización se busca propiciar las condiciones de conocimiento para la exigibilidad del derecho a una vida libre de violencia en los ambientes laborales, en tanto se fortalecen las capacidades para detectar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual y la certeza jurídica para su denuncia y tratamiento.

En consonancia con lo anterior, los contenidos para la sensibilización en el **PROTOCOLO** giran alrededor de los temas que se indican a continuación:

Tema 1. La importancia del **PROTOCOLO**

Tema 2. El Hostigamiento sexual y Acoso sexual, desde la perspectiva de género

Tema 3. Ruta para la denuncia y atención de casos de HS y AS.

Tema 4. Implementación del **PROTOCOLO**

La dosificación de los temas principales y los propósitos de enseñanza-aprendizaje que deberán orientar el desarrollo de las actividades educativas, ya sea en conferencia o mediante cursos presenciales se presentan a continuación.

PROPÓSITOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

PROPÓSITO GENERAL

- Las y los servidores públicos fortalecerán sus capacidades para comprender e identificar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual en su entorno laboral, participar activamente en su detección, prevención y atención, de conformidad con las disposiciones para la aplicación del **PROTOCOLO** para la Prevención, Atención y Sanción del HS y AS en las dependencias y entidades de la APF.

PROPÓSITOS PARTICULARES:

Las servidoras y servidores públicos de la APF:

- Comprenderán qué es el HS y AS y detectarlo en su entorno laboral;
- Comprenderán las disposiciones que establece el **PROTOCOLO** para realizar denuncias;
- Comprenderán las disposiciones que establece el **PROTOCOLO** para su implementación en las dependencias y entidades públicas a las que pertenecen.

ESTRUCTURA DE LOS CONTENIDOS

Tema No.1	La importancia del Protocolo
Propósito específico	<p>Las servidoras y servidores públicos de la APF comprenderán que la emisión del PROTOCOLO da respuesta a los compromisos del Estado por garantizar el derecho a una vida libre de violencia</p>
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> • El derecho a una vida libre de violencia (LGAMVLV) • Reforma Constitucional al artículo 1° en materia de Derechos Humanos. • Observación del Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW, al Estado mexicano sobre la base del informe periódico 7º y 8º³. • Acuerdo por el que se modifica el Código de Ética de los servidores públicos del gobierno federal (Regla de integridad N° 13)
1.1 Fundamentos normativos del PROTOCOLO	<ul style="list-style-type: none"> • La importancia de un único procedimiento de actuación • La actuación mediante los Comités de Ética y los Órganos Internos de Control
1.2 Fundamentos Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura y áreas de acción del PROTOCOLO
1.3 Estructura del PROTOCOLO	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura y áreas de acción del PROTOCOLO
1.4 Recomendaciones didácticas para desarrollar el tema	

³Observación del Comité de la CEDAW a los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México (CEDAW/C/MEX/7-8) en sus reuniones 1051a y 1052a, celebradas el 17 de julio de 2012 (véase CEDAW/C/SR.1051 y 1052). La lista de cuestiones y preguntas del Comité figura en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8, y las respuestas en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8/Add.1

Tema No.2	Dinámica y características del Hostigamiento sexual y Acoso sexual	
Propósito específico	Las servidoras y los servidores públicos de la APF analizarán las características del HS y AS, desde la perspectiva de género, para su detección y prevención.	
Subtemas	2.1 El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual: definiciones normativas	<ul style="list-style-type: none"> • Semejanzas y diferencias entre HS y AS • Las conductas que vulneran la Regla de Integridad N° 13 del Código de Ética para el servicio público federal
	2.2 Análisis de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual desde la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • El Consentimiento como punto clave en el análisis del HS y AS • Dificultad para la denuncia
	2.3 Recomendaciones didácticas	
Tema No.3	Ruta para la denuncia y atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual	
Propósito específico	Las y los servidores públicos identifican la ruta y las funciones de las autoridades responsables de atender, registrar y dar seguimiento eficaz y oportuno a las denuncias de casos de HS y AS en la APF.	
Subtemas	3.1 Disposiciones del PROTOCOLO en materia de atención	<ul style="list-style-type: none"> • De la Persona consejera • Del Comité de Ética • Del Órgano Interno de Control • En materia de registro de casos
	3.2 Recomendaciones didácticas	

Implementación del Protocolo							
Tema No. 4							
Propósito específico	Las servidoras y los servidores públicos conocen las acciones que implica la puesta en marcha del PROTOCOLO e identifican acciones preventivas para inhibir conductas de HS y AS en las entidades y dependencias de la APF.						
Subtemas	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;">4.1 Disposiciones en materia de prevención</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • La prevención y sus distintos componentes </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">4.2 Acciones para la prevención del HS y AS en mi institución</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • Propuestas de los y las participantes </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">4.3 Recomendaciones didácticas</td> <td></td> </tr> </table>	4.1 Disposiciones en materia de prevención	<ul style="list-style-type: none"> • La prevención y sus distintos componentes 	4.2 Acciones para la prevención del HS y AS en mi institución	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas de los y las participantes 	4.3 Recomendaciones didácticas	
4.1 Disposiciones en materia de prevención	<ul style="list-style-type: none"> • La prevención y sus distintos componentes 						
4.2 Acciones para la prevención del HS y AS en mi institución	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas de los y las participantes 						
4.3 Recomendaciones didácticas							

I. DESARROLLO DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

1. LA IMPORTANCIA DEL PROTOCOLO

Para abrir la sensibilización se plantea iniciar reconociendo la importancia de este instrumento a fin de contextualizar las razones normativas que obligan a las dependencias y entidades públicas a implementar el **PROTOCOLO** que nos ocupa. Estas razones se han definido como normativas e institucionales y, a continuación, se especifican las **IDEAS FUERZA** que deben trabajarse durante la actividad de capacitación presencial que se escoja.

1.1 FUNDAMENTOS NORMATIVOS DEL PROTOCOLO

El **PROTOCOLO** es una respuesta a un problema existente y vigente en las relaciones laborales de la APF cuya ocurrencia se produce por efectos de las desigualdades y relaciones de poder entre mujeres y hombres. Esto nos lleva a visualizar que la puesta en marcha del **PROTOCOLO** es una acción que da cumplimiento a las obligaciones normativas que, en materia de derechos humanos y específicamente en relación al derecho por una vida libre de violencia, el Estado debe atender.

Estas obligaciones normativas se especifican en:

- **La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)** que establece tanto la definición de la violencia contra las mujeres, sus tipos y modalidades, como las obligaciones en materia de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.

- Por efectos de la **Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos**, aprobada el 11 de junio del 2011 por el Senado de la República, también deben considerarse entre las obligaciones del Estado, el cumplimiento de los instrumentos jurídicos del Derecho Internacional en materia de Derechos Humanos. En relación con el derecho a una vida libre de violencia es necesario y obligatorio referir lo que establece la Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres, Belém do Pará, así como la recomendación No. 19 de la Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, por sus siglas en inglés. Si quieres saber más sobre la Reforma Constitucional revisa, al final de este tema, el *Recuadro No.1 “Para saber más...”*
- Como **IDEA FUERZA**, también es importante señalar que, mediante la promulgación del **PROTOCOLO**, el Gobierno de la República atiende la observación que hizo el Comité de (CEDAW) a los informes periódicos de México 7º y 8º del 2012, en la que dicho Comité advierte: *“el Estado mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación efectiva del **PROTOCOLO** para la intervención en casos de Hostigamiento sexual en la Administración Pública”.*
- También es importante comprender que el HS y AS son conductas tipificadas y sancionadas por otros ordenamientos como la **Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal**. En la presentación Power Point que acompaña esta Guía, se especifican las sanciones y las instituciones responsables de su atención. Tener presente esta consideración es necesario ya que el **PROTOCOLO** establece en su artículo tercero que:

COMITÉ DE LA CEDAW

El comité de la CEDAW es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer por sus Estados Parte.

Puede consultar todas las observaciones que ha hecho el Comité al Gobierno mexicano para mayores referencias.

“su aplicación deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia:

- *Laboral*
- *Administrativa*
- *Penal”*

De lo anterior, se desprende una **IDEA FUERZA** relevante sobre el derecho de las víctimas, ya que debe tenerse claro que las disposiciones que establece el **PROTOCOLO** no anulan el derecho de las presuntas víctimas de recurrir ante otros órganos competentes de procuración de justicia ya sea mediante la investigación de delitos o bien de conflictos y faltas laborales y/o administrativas.

Es importante destacar que el **PROTOCOLO** explicita el mecanismo de actuación en el ámbito del Derecho Administrativo (en este documento llamada “vía administrativa”), mediante las atribuciones establecidas para la Persona consejera, los Comités de Ética y los Órganos Internos de Control (OIC).

- Finalmente, y con el ánimo de subrayar que el HS y el AS son conductas violatorias de la Regla de Integridad No. 13 del **Código de Conducta de las y los Servidores públicos**, conviene señalar, como parte de este subtema, que el **PROTOCOLO**, en su artículo 6 alude al *Acuerdo por el que se modifica el Código de Ética de los servidores públicos del gobierno federal, las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública y los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de prevención de conflictos de interés*, lo que implica que debe considerarse como parte del **PROTOCOLO** y que todas las y los servidores públicos estamos obligados guardar respeto y a



CONSULTE EN...

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf.htm>

acatar la sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual. En el tema 2, se revisarán las conductas que se incluyen como parte de la Regla de integridad No.13.

En suma, lo anterior significa que la noción de respeto al principio de la libertad psicosexual establecido en el Código Federal Penal forma parte de la ética de servicio de toda servidora y servidor público de la APF.

1.2 LA IMPORTANCIA DE UN PROCEDIMIENTO ÚNICO

Es importante distinguir que la entrada en vigor del **PROTOCOLO** no sólo responde al cumplimiento de obligaciones normativas sino también a razones que aquí hemos denominado institucionales y que a nuestro juicio es sustancial resaltar y presentar como parte de la sensibilización a las y los servidores públicos.

La principal **IDEA FUERZA** de este subtema, se deriva de reconocer que el **PROTOCOLO** establece un procedimiento único que orienta la actuación de las dependencias y entidades de la APF en esta materia, lo cual da certeza jurídico-administrativa a las presuntas víctimas de HS y AS haciendo exigible el derecho a una vida libre de violencia en el lugar de trabajo.

En este mismo sentido conviene también reforzar que el **PROTOCOLO**, al publicarse de la mano del Acuerdo que modifica las reglas de integridad del Código de conducta, asienta su funcionamiento sobre canales y vías administrativas que la SFP determina para la revisión de conflictos de interés y faltas al Código de conducta que los y las servidores públicos deben atender como parte de los valores de integridad y respeto que rigen el servicio público.

DATO RELEVANTE



*Previo a la aplicación del Protocolo, entre 2003 y 2009, el **INMUJERES** contabilizó la existencia de al menos 205 procedimientos de atención al Hostigamiento sexual y al Acoso sexual sin que ello garantizara un resultado eficaz en su prevención y atención. Estos procedimientos incluían una amplia variedad de instrumentos: guías, protocolos, folletos y mecanismos, no obstante, las obligaciones de algunos actores claves, como los Comités de Ética y los OIC no estaban claramente definidas en la diversidad de instrumentos existentes.*

Sobre la participación de los Comités de Ética, debe tenerse en cuenta que:

- Son figuras administrativas cuyo funcionamiento está basado en los lineamientos del Acuerdo DOF del 20/agosto/2015.
- Su conformación cambia dos veces al año por personas nominadas y electas por sus propias compañeras y compañeros.
- Representan todos los niveles de la estructura.
- Fomentan acciones permanentes sobre el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y los demás principios y valores contenidos en el Código de Ética, en las Reglas de Integridad y en el Código de Conducta.
- Fungen como órganos de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta y,
- Cuentan con herramientas para su funcionamiento, supervisadas y evaluadas por la Unidad Especializada de Ética para los Conflictos de Interés (UEEPCI), Código de Conducta, **PROTOCOLO** y procedimiento de denuncias.

Un rol importante de los Comités de Ética en el procedimiento contemplado en el **PROTOCOLO** reside en la aplicación inmediata de las medidas de protección⁴ para las víctimas de HS y AS tal y como establece el artículo 29 del **PROTOCOLO** y entre las cuales destaca:

“... reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas”

Por su parte, es menester también reconocer la relevancia de la participación de los OIC en el procedimiento de investigación y sanción, el cual, según el **PROTOCOLO**, debe aplicarse con la debida diligencia y sin mayor agravio para la presunta víctima. Es importante resaltar que, en caso de que este órgano no cuente con elementos suficientes, podrá solicitar la

⁴Las órdenes de protección: Son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la Víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres. (Art. 27 LGAMVLV)

presentación de la presunta Víctima y de la Persona consejera. En el tema 3, relativo al procedimiento de denuncia se ampliará más sobre este tema.

1.3 ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

Una vez revisadas las razones normativas e institucionales que sustentan la aprobación y aplicación del **PROTOCOLO**, se sugiere cerrar esta sección haciendo una presentación general de éste, a fin de mostrar la visión integral que lo motiva. En este sentido, será importante destacar, como parte fundamental de esta visión, que el fin último de este documento, es la disuasión de la ocurrencia de casos de HS y AS, señalando, para ello, que el instrumento explicita:

- Acciones de prevención que buscan garantizar el conocimiento generalizado del mismo y de las conductas que constituyen HS Y AS en la Administración Pública Federal; que establece hacer visible la obligación de prevenir y atender estas conductas, así como emitir la Declaratoria de “Cero Tolerancia” de manera que se brinde un claro e inequívoco mensaje de compromiso con la prevención y sanción efectiva de los casos que se presenten.
- Acciones de atención, mediante la designación de una Persona consejera que apoye a las presuntas víctimas brindando asesoría, orientación y acompañamiento de sus casos, la implementación de medidas de protección por parte de los Comités de Ética y el establecimiento de plazos y procedimientos para vigilar la implementación del **PROTOCOLO**.
- Destacan del **PROTOCOLO** las cláusulas referidas a la documentación, la observancia de su aplicación y el registro de los casos de HS y AS, lo que contribuye a generar información que permitirá evaluar y dar seguimiento a su aplicación.

DATO RELEVANTE



Se recomienda presentar la liga web para descargar el Protocolo, así como el acuerdo que se modificó para reiterar lo que se ha indicado en estos contenidos sobre la Regla de integridad No. 13 y los Comités de Ética.

- Finalmente, conviene cerrar el tema destacando que la implementación del **PROTOCOLO** es una tarea conjunta del personal y autoridades de las dependencias y entidades de la APF y una forma de actuación gubernamental para garantizar el acceso a la justicia y la exigibilidad del derecho a una vida libre de violencia, en los ambientes laborales.

RECUADRO NO. 1

PARA SABER MÁS...

SOBRE LA REFORMA CONSTITUCIONAL AL ARTÍCULO 1º, EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

La Reforma al artículo 1º Constitucional en materia de Derechos Humanos, fue aprobada el 11 de junio del 2011 por el Senado de la República. Dicha reforma tuvo como fin introducir en nuestra Carta Magna explícitamente, la protección y garantía de los derechos humanos contenidos en ella como en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte, así como incorporar nuevas reglas de acción e interpretación para las autoridades públicas.

Las nuevas formas de actuación se expresan mediante obligaciones y deberes específicos frente a las personas y sus derechos, así como mediante la comprensión de éstos como universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. La interpretación se determina por medio de la incorporación del “principio pro persona” y el método de “interpretación conforme”, que modifican las formas tradicionales de resolver la armonización de órdenes jurídicos y los posibles conflictos de normas. Sin duda, **este es el cambio constitucional más importante del último siglo en materia de derechos en México.**



IDEA FUERZA

Se recomienda presentar la liga web para descargar el Protocolo, La idea fuerza a destacar es que la Reforma Constitucional plantea cambios a la denominación del Capítulo 1 del Título Primero, así como los artículos 1o, 3o, 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102, apartado B, y 105, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO PRO-PERSONA

La reforma al artículo 1º constitucional inicia con una modificación en el nombre del título primero que ahora se llama “De los Derechos Humanos y sus Garantías” en lugar de “De las garantías individuales”. Con esta precisión, llega a la Constitución el término “derechos

humanos”, lo que supone una armonización con los instrumentos internacionales de los que México es parte. Esto facilita y nos obliga expresamente a considerar los estándares internacionales en todo el quehacer del Estado y a favorecer en todo tiempo la protección más amplia a las personas (Principio pro persona). De acuerdo con este postulado, convenciones relevantes para los derechos humanos de las mujeres como la *Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las mujeres – CEDAW*, por sus siglas en inglés- y la *Convención Interamericana para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres*, mejor conocida como *Belém do Pará* son instrumentos sobre derechos humanos de las mujeres de suma importancia, los cuales agregan a nuestro bloque de Constitucionalidad las disposiciones que se desprenden de los mismos. Es muy importante que usted conozca ambos instrumentos y comprenda las consecuencias que se derivan para la acción del Estado en relación a este derecho.

Por otra parte, la reforma al artículo primero constitucional introduce de forma explícita en el orden jurídico mexicano las obligaciones del Estado frente a los derechos humanos, las cuales consisten en respetar, garantizar, proteger y promover estos derechos.

- **PROMOVER:** mediante la difusión de los derechos humanos y el desarrollo de una cultura de respeto a los mismos. Específicamente en materia de los derechos de las mujeres, el Estado promoverá la erradicación de estereotipos y roles de género que impiden el acceso pleno a la educación, la salud, los créditos, las viviendas, el arte, la cultura y por supuesto, la justicia.
- **RESPETAR:** lo que implica que el Estado debe cumplir directamente con la conducta establecida en la norma y no debe interferir en el cumplimiento de los derechos humanos, lo que significa que está obligado a respetar y a no violar los derechos humanos con sus acciones u omisiones.
- **PROTEGER:** la cual busca establecer medidas en diferentes ámbitos (político, administrativo y jurídico) para que los derechos humanos de las personas se encuentren asegurados ante posibles injerencias o transgresiones de terceras personas.

- **GARANTIZAR:** Esta obligación implica el deber de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como consecuencia de esta obligación, los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la CEDAW y procurar, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos.
-

1.4 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

Como se indicó, las recomendaciones didácticas para el desarrollo de estos contenidos se presentan a continuación para dos tipos de actividades: una conferencia o bien un curso presencial. Cabe mencionar que si usted tuviera alguna técnica que sea de utilidad para desarrollar este contenido, puede sustituirla por las que aquí se presentan.

Actividad educativa	Conferencia
Tema	La importancia del Protocolo
Técnica instruccional sugerida	<p>Lluvia de ideas. Consiste en activar los conocimientos que las personas tienen sobre el tema en cuestión antes de iniciar la exposición. Generalmente se hace una pregunta que motive la participación del grupo.</p> <p>En este caso se sugiere utilizar la pregunta ¿a qué responde la puesta en marcha del PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la APF?</p> <p>Se espera que las respuestas obtenidas por parte de las y los participantes apunten a los argumentos contenidos en las IDEAS FUERZA de este tema, por lo que se recomienda mantener la atención en dichas respuestas para que, una vez concluidas las participaciones del grupo, usted brevemente apunte las IDEAS FUERZA y resuma claramente las razones que llevaron a la elaboración y puesta en marcha del PROTOCOLO y continúe con su exposición.</p>
Tiempo recomendado	20 minutos
Referencia a la presentación audiovisual	Para su exposición puede apoyarse en las láminas de la presentación Power Point de la sección “¿Por qué se pone en marcha el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal?”.

Actividad educativa	Curso
Tema	La importancia del Protocolo
Técnica instruccional sugerida	<p>Técnica de diálogo cruzado. Consiste en promover el intercambio de ideas y opiniones del grupo sobre un tema en particular y acercarse a una conclusión colectiva final.</p> <p>Para ello divida al grupo en equipos de 5 o 6 personas y pida que preparen argumentos que respondan a la pregunta ¿por qué fue necesario poner en marcha un PROTOCOLO para casos de HS y AS?</p> <p>Propicie un diálogo cruzado en el que cada grupo sostenga sus argumentos.</p> <p>Posteriormente, la persona que facilita expone los fundamentos institucionales que justifican la aprobación del PROTOCOLO.</p>
Tiempo recomendado	40 - 60 minuto
Referencia a la presentación audiovisual	<p>Para el desarrollo de los temas del curso puede apoyarse en las láminas de la presentación Power Point de la sección “¿Por qué se puso en marcha el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal?”.</p>

2. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son formas de violencia que se ejercen en mayor medida en contra de las mujeres en el ámbito laboral, representando un importante problema de derechos humanos y de discriminación por cuestiones de género. Su magnitud se refleja en las estadísticas de la **Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2011)** en la que se revela que el 7.5% de mujeres de 15 años y más, a lo largo de su vida laboral, ha vivido actos de HS y AS, entre los que se incluyen tocamientos y manoseos sin su consentimiento; insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo; represalias o castigos por haberse negado a propuestas de índole sexual; haber sido obligada a tener relaciones sexuales; hacerla sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente; obligada a mirar escenas o actos sexuales; haber sufrido agresiones físicas; haberla humillado, denigrado, ignorado o no tomarla en cuenta; así como decirle piropos o frases de carácter sexual que le molesten u ofendan.

A pesar de su magnitud, estas conductas se invisibilizan debido a un conjunto de creencias y prácticas que las ocultan y naturalizan a través de la vigencia de estereotipos de género y estructuras de poder que limitan su denuncia y sanción, además de reproducir su ocurrencia. Por ello, la sensibilización sobre este tema debe promover la comprensión y la reflexión sobre las razones de género que subyacen bajo estas conductas. En su tratamiento deben quedar claras las **IDEAS FUERZA** que se desarrollan en los subtemas que se especificarán a continuación.

2.1 EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL: DEFINICIONES NORMATIVAS

Para iniciar este tema, conviene aclarar los términos y referencias normativas sobre ambos conceptos. Empecemos por señalar que la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** en el artículo 13 define el **“hostigamiento sexual”** como *“el ejercicio del*

*poder que se realiza en el marco de una **relación de subordinación** laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, **relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva**".*

LASCIVIA



Asimismo, establece que el **"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 conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."

Para el Diccionario de la Real Academia Española, refiere a la propensión de delitos carnales, al deseo sexual o la lujuria sin control. Ello implica que una persona lasciva mire al prójimo de manera morbosa o con intenciones sexuales.

Como se puede apreciar, ambos conceptos **refieren conductas inapropiadas, no deseadas, que expresan relaciones de poder, lo que indica la demostración unilateral de fuerza de una persona hacia otra**. Si bien, tanto hombres como mujeres pueden ser receptores de estos comportamientos, son las mujeres quienes generalmente son las víctimas, por ser las que se encuentran en posiciones de subordinación, con menor poder y mayor vulnerabilidad e inseguridad. Es importante destacar que el HS y AS también puede producirse entre personas del mismo sexo, no obstante, la estadística es todavía escasa, por lo que puede haber aspectos de su dinámica y características desconocidos. No obstante, para ellos también aplican los conceptos ya definidos. En la capacitación destaque, al revisar las definiciones normativas lo siguiente:

- Ambas conductas, aun cuando están relacionadas con la sexualidad y la lascivia, no son problemáticas exclusivas de la sexualidad sino fundamentalmente de los desequilibrios de relaciones de poder y desigualdad entre mujeres y hombres.
- La diferencia principal entre Hostigamiento sexual y Acoso sexual está determinada por la posición laboral que tiene el/la victimario/a sobre la víctima. El Acoso sexual se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, familia, transporte público o en el trabajo y **opera de manera horizontal** entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada.

- El Hostigamiento sexual **opera de manera vertical** y se ejerce en el marco de una relación laboral de parte de un superior jerárquico en contra de una persona subalterna, que utiliza su posición o cargo para violar la libertad psicosexual de las personas que intimida.

Es muy importante subrayar que las conductas de HS y AS atentan contra varios derechos fundamentales como por ejemplo el derecho a la libertad, a la dignidad y a la intimidad, de ahí que se presume que son delitos en contra de la libertad y el normal desarrollo psicosexual de las personas.

En este sentido es necesario enfatizar que el bien tutelado es la libertad y el Derecho al Normal Desarrollo Psicosexual de las personas, de ahí que en el Código Penal Federal (CAPITULO I) el HS se encuentra dentro del apartado de Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual y a la letra dice:

Son Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, el Hostigamiento sexual, el abuso sexual, el estupro y la violación

Artículo 259 Bis. - Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo⁵.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

⁵ Código Nacional De Procedimientos Penales. Diario oficial de la federación 5 de marzo de 2014. Última reforma publicada el 12 de enero de 2016

- Se sugiere que se deje claro que la intensidad de los actos de la violencia sexual puede presentarse en ambos tipos de conductas, no constituyen un elemento que diferencie el acoso sexual del hostigamiento sexual.
- Por último, cabe destacar que las consecuencias de ambos comportamientos para la víctima, están relacionados en la estabilidad laboral y su salud física y emocional, constituyendo condiciones para la **discriminación** de las presuntas víctimas, ya que enfrentan dificultades para acceder a trabajos de alto nivel y a mejores condiciones de trabajo, también son víctimas de segregación ocupacional o discriminación inclusive de sus propios/as compañeras/os de trabajo; quienes padecen este tipo de violencia se enfrentan a situaciones de estrés, ansiedad, depresión, nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, trastornos de sueño, dolores de cabeza, problemas gastro-intestinales, hipertensión, entre otros.

DISCRIMINACIÓN

Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Artículo 1, CEDAW).

Sobre las conductas que faltan a la Regla de integridad N° 13 del *Código de Ética para la Administración Pública Federal*, una vez comprendido las definiciones normativas del HS y el AS, es necesario destacar la obligación de las y los servidores/as públicos de respetar y hacer respetar las normas de “comportamiento digno” que establece dicho Código de Ética. Por ello, debe quedar claro que el **PROTOCOLO** y en particular el *Acuerdo relativo a las Reglas de Integridad y comportamiento digno* obligan, a toda persona que “se desempeñe en el servicio público, a conducirse con respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.” El HS y AS son conductas no deseadas que violan la libertad psicosexual de las víctimas, su integridad corporal y su derecho a una vida libre de violencia. Las conductas contempladas en la Regla de integridad N° 13 son:

Clasificación de conductas que constituyen HS y AS

Verbales

- **CONDICIONAR** la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- **EXPRESAR** comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- **REALIZAR** comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- **EXPRESAR** insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- **EMITIR** expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- **PREGUNTAR** a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- **DIFUNDIR** rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- **EXPRESAR** insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

Físicas

- **TENER CONTACTO** físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- **ESPIAR** a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- **MOSTRAR** deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

<p>No Verbales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • REALIZAR señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo • HACER REGALOS, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona. • LLEVAR A CABO conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas. • OBLIGAR a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual. • CONDICIONAR la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza. • EXHIBIR o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
------------------------	--

2.1.1 Recomendaciones didácticas

Como se indicó, las recomendaciones didácticas para el desarrollo de estos contenidos se presentan a continuación para dos tipos de actividades: una conferencia o bien un curso presencial.

2.2 ANÁLISIS DE CASOS DE HS Y AS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Al analizar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual desde la perspectiva de género, es primordial comprender la fuerza y funcionamiento de las estructuras sociales, las normas, reglas y leyes, las creencias, valores y estereotipos culturales mediante las cuales las sociedades representan el papel de las mujeres y los hombres. Debe tenerse claro que estas representaciones sociales de género se reproducen en las dependencias y entidades públicas casi de forma “automática”, aunque pueden tener matices particulares en determinados grupos y organizaciones sociales, así como en dichas instituciones. Resulta muy relevante tener en cuenta esta consideración contextual para las campañas preventivas y el análisis de los casos de HS y AS que se susciten, ya que el género no se presenta en “estado puro”, sino mediante la intersección con otras variables como pueden ser: la clase social, la procedencia étnica, la edad y las profesiones de las personas, entre otras.

PERSPECTIVA DE GÉNERO



Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Ley General para la Igualdad entre mujeres y Hombres).

Una de las herramientas para análisis de género es la revisión de los **estereotipos de género**, los cuales se definen como el conjunto de ideas, valores, sentimientos y creencias sobre los comportamientos y tareas que, de acuerdo a un orden social establecido, “deben” asumir como propios y naturales las mujeres y los hombres, en el ámbito público y privado. Se basan en creencias sobre lo que significa la diferencia biológica entre mujeres y hombres y a partir de ésta, la asignación desigual de roles y estereotipos que determinan las relaciones sociales entre los sexos y para cada sexo. Cabe señalar que esta división sexual está marcada por el acceso inequitativo de oportunidades, reconocimiento y ejercicio de los derechos, además de establecer relaciones de poder asimétricas, de exclusión, subordinación y casi siempre de desventaja para las mujeres.

En el HS y AS se aprecian conductas estereotipadas que aluden a la sexualidad de las mujeres y de los hombres. En el caso de los **hombres, el estereotipo principal** es presentar su sexualidad como incontrolable, expansiva y dominadora, impregnada de rasgos socialmente exigidos y valorados, y una práctica que, se supone, reafirma y comprueba el éxito de su masculinidad. En contraparte el **estereotipo para las mujeres**, implica una supuesta condición de personas “coquetas” y vanidosas, cuyo comportamiento incita el deseo y despliegue de la sexualidad masculina. Estas exigencias culturales de género, legitiman el HS y AS en los hombres y promueven la sanción social y culpa para las mujeres por el hecho supuestamente de “provocar” a los hombres.

Conviene subrayar que nuestra sociedad reproduce una serie de mensajes y normas condicionantes de la sexualidad de las mujeres y los hombres y, que tanto unas como otros “deben” asumir en distintos ámbitos. Por ejemplo, en relación con el coqueteo, se espera que ellas protagonicen el arte de la seducción, mediante insinuaciones sugestivas, la exhibición de su cuerpo o a través de mostrarse frágiles, delicadas y necesitadas de la protección de los hombres, conductas que forman parte del aprendizaje de “ser mujer” y de la demostración de cómo atraer sexualmente al hombre. Como sabemos, estos estereotipos se aprenden a través de la cultura, de los mensajes y pautas de socialización que establecen las distintas instituciones sociales como los medios de comunicación, las reglas del mercado, la escuela, las familias, entre otros.

En oposición a la expectativa sobre las mujeres, de los hombres se espera el control, la fuerza, la “solvencia económica”; el despliegue de “la capacidad” y “la iniciativa” en sus relaciones con las mujeres y, sobre todo, se espera que estén atentos a las señales que emiten las mujeres para avanzar en su “conquista”. En el trasfondo de este estereotipo se ha mitificado falsamente la parte biológica de la naturaleza sexual masculina que los presenta como seres centrados en su satisfacción viril por encima de sus necesidades amorosas o sexo-afectivas. Este modelo estereotipado de relación encierra una trampa para las mujeres porque son ellas quienes están inducidas a ser coquetas y al mismo tiempo, sobre ellas recae el peso de la censura y sanción por el uso de estas “atribuciones femeninas”. Comprender esta dinámica es fundamental para cuestionar aquellos mensajes que censuran a las mujeres

por “coquetas” y atribuyen a su comportamiento la causa de la violencia sexual, en este caso del HS y AS.

En síntesis, conviene señalar que, mediante **EL COQUETEO**, las personas expresan su deseo o interés sexual o emocional hacia otras y puede implicar el despliegue de miradas, mensajes corporales, verbales o insinuaciones que le hacen saber a la persona que los recibe, que es objeto de la simpatía y atracción de quien los emite. En definitiva, el coqueteo es un comportamiento propio de la sexualidad humana que puede ser reconfortante y estimulante, siempre y cuando sea mutuamente aceptado. Cuando éste no es recíproco y se convierte en un acto no deseado, molesto y angustioso, es un acto de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, según se exprese en el marco de relaciones laborales jerárquicas y/o de subordinación laboral o entre personas del mismo nivel.

2.2.1 El Consentimiento como punto clave en el análisis del HS y del AS

Tal y como se señaló anteriormente, un concepto clave para el análisis de las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual es la noción del **consentimiento**.

Este concepto ha conquistado un lugar muy importante en los procedimientos y debates jurídicos modernos. Refiere a la exteriorización de la voluntad entre dos o varias personas para aceptar derechos y obligaciones. No obstante, se ha reconocido que la expresión de la voluntad de una persona no es un “acto puro”, se revela con frecuencia como el resultado de una deliberación, que puede ser libre o forzada. Otra característica de este concepto es que, si bien puede ser un acto íntimo y personal; generalmente el consentimiento se produce en el marco de relaciones, las cuales pueden no ser recíprocas y estar determinadas por dinámicas de poder, control y dominio.

Este es el caso de las relaciones entre mujeres y hombres en las que, se sabe, la posición social de las mujeres está influida por estructuras y estereotipos que las colocan en desventaja para



VIDEO

“El consentimiento es tan simple como el té” para reforzar el tema del consentimiento.

acceder a los recursos, ejercer sus derechos y decidir con libertad.

Por lo anterior, el tema del consentimiento de las mujeres, especialmente en lo que refiere a la violencia sexual, debe verse desde el ángulo de las condiciones que coaccionan a la víctima y favorecen la consumación de un hecho delictivo o bien, que propician su reiteración⁶.

El reconocimiento del consentimiento como un derecho a decir **iNO!**, ha sido una reivindicación de las mujeres y constituye un aprendizaje necesario para la sensibilización en el tema, ya que, se sabe, la naturalización de la violencia sexual se asienta en la invisibilización de la negativa de las mujeres y de las presuntas víctimas a participar de los actos de violencia. En el análisis de los casos que esta Guía recomienda utilizar para trabajar este subtema, el de Ana, ejemplifica claramente el significado de la frase *¡No es No!*

Como **IDEA FUERZA** para este tema, es necesario enfatizar que todas estas creencias, son más bien mitos y prejuicios asociados al HS y AS sustentados en un mecanismo que esconde una trampa cultural que culpa a las mujeres al exigirles que demuestren no haber provocado la violencia que se infringe en contra de ellas, y de cualquier forma se las culpa y castiga porque supuestamente provocan o mienten.

2.2.2 Dificultad para la denuncia

Los resultados de convivir y sostener una cultura basada en los estereotipos de género, la exaltación e identificación de los roles masculinos y femeninos representan una de las causas principales que dificulta a mujeres y a hombres identificar y denunciar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual en los ambientes laborales.

Esto conlleva a que, tanto mujeres como hombres, asuman como propios estos mandatos culturales estereotipados, los adopten como “naturales”, los repitan y reproduzcan cotidianamente en todos los espacios de convivencia social: familia, escuela, comunidad y

⁶ Fraisse, G. Del Consentimiento. Colegio de México Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. México, 2012.

por supuesto en el trabajo. Dichos preceptos se han reproducido hasta convertirse en mitos que naturalizan y legitiman la tolerancia al HS y AS sin considerar las consecuencias que tienen para las víctimas y para la sociedad en su conjunto.

Estos mitos están tan presentes en la cultura, que por ello, al hablar del análisis de los casos relacionados con actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual —en los que están presentes aspectos relacionados con los papeles estereotipados de mujeres y hombres en torno a las relaciones de poder y sumisión— la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha llegado a reconocer su influencia en el momento de juzgar sobre *“actos constitutivos de violencia contra la mujer a la luz de las obligaciones contenidas en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, las mujeres víctimas de violencia, en especial de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan acceder a la justicia, incluyendo algunas (de estas barreras) relacionadas con la acreditación del delito y la responsabilidad penal del imputado”*.

Esto al referirse a la pretensión de una persona denunciada de obtener un amparo para evitar ser culpado de cometer el delito de Hostigamiento sexual, argumentando que en sus conductas no hubo contacto físico alguno. La Primera Sala determinó negarle el amparo solicitado, argumentando que *“el Hostigamiento sexual constituye una conducta de tono sexual que no necesariamente debe incluir contacto físico alguno”*.

DATO RELEVANTE

Consulte [La resolución de la corte del 1° de marzo de 2017.](#)



Es aquí donde radica la importancia de tener la habilidad de reconocer y visibilizar aquellas conductas que vulneran los derechos humanos de las víctimas y afectan el clima y la vida laboral y social. En consecuencia, es necesario que se promueva la reflexión sobre las causas y las formas en que se manifiesta el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en los ambientes laborales y sobre las dificultades para identificarlo y, sobre todo, para denunciarlo. En este sentido, será importante analizar los siguientes argumentos que dificultan la denuncia del HS y AS:

1. Se desconocen la ley y los derechos que tienen las víctimas de HS y AS
2. Se desconoce que, aunque el HS o AS sucedan en lugares y horarios distintos al centro de trabajo (oficina), sigue existiendo una relación laboral
3. Se naturaliza y confunde con bromas y lenguaje de doble sentido y porque existen varios mitos que ocultan y justifican la violencia contra las mujeres
4. Se teme ser acusada/o de haberlo “provocado”
5. En ocasiones se argumenta que las personas involucradas anteriormente tuvieron una relación de pareja o afectiva
6. Se teme, en el caso de la víctima, perder el empleo, sea por renuncia voluntaria sea por despido
7. Se piensa que las instituciones o los mecanismos no van a tener un procedimiento ni seguimiento adecuado para los casos de hostigamiento y acoso sexual
8. Se cree que el trato brindado por el personal responsable de dar seguimiento a las quejas/denuncias no va a ser efectivo

Así pues, es necesario contrastar los mitos relacionados con el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual con lo que sucede en la realidad. A continuación, se presentan algunos mitos que servirán para el análisis:

Mitos	Realidades	Mitos	Realidades
<p>MITO 1</p> <p>“Las mujeres hacen cargos falsos de HS y AS para vengarse de sus jefes u otras personas con las que están resentidas”.</p>	<p>REALIDAD 1</p> <p>Lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.</p> <p>Los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.</p>	<p>MITO 5</p> <p>Generalmente las mujeres que sufren HS o AS es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.</p>	<p>REALIDAD 5</p> <p>Los estudios han demostrado que las víctimas de HS y AS varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento no es más que una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí mismos.</p>
<p>MITO 2</p> <p>Se ha exagerado la gravedad del HS y AS. Lo que a menudo se cataloga como HS y AS es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.</p>	<p>REALIDAD 2</p> <p>En la mayoría de los casos el HS y AS es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.</p>	<p>MITO 6</p> <p>Si ignoras el acoso, desaparecerá.</p>	<p>REALIDAD 6</p> <p>Por lo general los acosadores no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore estos comportamientos, puede ser interpretado por la persona hostigadora/acosadora como conformidad o estímulo.</p>
<p>MITO 3</p> <p>Si el hostigador/acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye HS o AS</p>	<p>REALIDAD 3</p> <p>En tanto estos comportamientos, de manera involuntaria o deliberada, vayan en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como HS o AS.</p>	<p>MITO 7</p> <p>Todas las víctimas de HS y AS son mujeres.</p>	<p>REALIDAD 7</p> <p>Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de HS y AS.</p>
<p>MITO 4</p> <p>Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual</p>	<p>REALIDAD 4</p> <p>La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista exageran su libido</p>	<p>MITO 8</p> <p>El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.</p>	<p>REALIDAD 8</p> <p>El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.</p>

⁷ Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Oficina Regional para Asia y el Pacífico. *Asian decent work decade Resource kit. Protecting Migrant Workers*. 2005-2006. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf

2.2.3 Recomendaciones didácticas

Actividades didácticas recomendadas para la conferencia y para el curso presencial.

Actividad educativa	Conferencia
Tema	<p>2.2 Análisis de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual desde la perspectiva de género</p>
Técnica instruccional sugerida	<p style="text-align: center;">Análisis de casos</p> <p>Esta técnica consiste en hacer la revisión de uno o varios casos reales, adaptados para el propósito del abordaje del tema, se realiza en un contexto de situaciones reales, incorpora la experiencia y opiniones del grupo y se enriquece con los aportes teóricos que hace la persona que facilita. En esta modalidad de conferencia, el análisis de caso se lleva a cabo de manera colectiva. Se sugiere coordinar la reflexión con la proyección de presentación Power Point y hacer preguntas orientadoras del análisis.</p> <p>Para facilitar la aplicación de la técnica, en la sección de materiales de apoyo se incluye una serie de casos relacionados con HS y AS para los que se proponen preguntas generadoras a fin de que usted elija alguno (s) con el (los) cual (es) desee trabajar de acuerdo a las necesidades del grupo y actividad que lleve a cabo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las preguntas están dirigidas a analizar los conceptos del HS y AS con el propósito de que se comprenda la diferencia normativa entre estos dos conceptos, así como la relación y dinámica que hay entre el Hostigamiento y Acoso sexual desde la perspectiva de género. • Al finalizar la reflexión, sistematice la información presentada por el grupo y aporte las IDEAS FUERZA para estos temas.
Tiempo recomendado	20 minutos
Referencia a la presentación audiovisual	<p>Utilice las láminas de la presentación Power Point de la sección “El Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual desde la perspectiva de género”</p>

3. RUTA PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

En el abordaje de las disposiciones que establece el **PROTOCOLO** para la ruta de atención de los casos de HS y AS, las **IDEAS FUERZA** se centran en la comprensión de las atribuciones y alcances de los distintos actores que participan del procedimiento de atención:

- La Presunta víctima puede realizar su denuncia directamente ante el Comité de Ética y/o ante el Órgano Interno de Control y/o ante la Persona consejera de la Dependencia o Entidad, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en material laboral, administrativa o en su caso, penal.
- Las Personas consejeras, los Comités de Ética y los Órganos Internos de Control tienen asignadas responsabilidades específicas para la atención, prevención, sanción y registro de los casos de HS y AS, las cuáles son importante conocerlas y difundirlas mediante campañas específicas que las dependencias deben implementar.

Para desarrollar estas ideas, puede avanzar examinando específicamente las acciones que el **PROTOCOLO** establece como responsabilidades para cada una de las figuras clave en la ruta de atención como se verá a continuación.

3.1 DISPOSICIONES Y RESPONSABILIDADES QUE ESTABLECE EL PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y REGISTRO DE CASOS DE HS Y AS

3.1.1 De la Persona consejera

- Cada dependencia o entidad debe contar con Personas consejeras, las cuales, están facultadas para atender dudas y brindar una atención cálida, clara, pronta y eficaz. Estas personas serán designadas mediante una convocatoria abierta, a través de la cual, se invita a proponer a quienes se considere pueden desempeñarse como personas consejeras.
- La Persona consejera brindará a las presuntas víctimas apoyo para:
 - Recibir atención bajo los principios del primer contacto y, en caso de urgencia, auxilio para recibir atención especializada;
 - Información clara, precisa y pertinente sobre las conductas que puedan constituir HS y AS y orientación para las personas que así lo soliciten, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
 - Apoyo y auxilio en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética o ante la persona titular del área de quejas del OIC y en la toma de la declaración respectiva,
 - En caso de recibir una denuncia, turnarla —en un plazo no mayor a tres días hábiles— a la Secretaria o al Secretario Ejecutivo del Comité y/o al OIC, a través del área de quejas;

DATO RELEVANTE

Las Personas consejeras deberán ser certificadas por INMUJERES, lo que contribuirá a profesionalizar su función y cumplir a cabalidad con las pautas de conductas y funciones establecidos en los artículos 15 y 16 del Protocolo respectivamente.

La labor de la Persona consejera no termina ahí, también observa la correcta aplicación del **PROTOCOLO**, dando parte por escrito al OIC, al **INMUJERES** y a la Comisión Nacional Para Prevenir la Violencia en contra de las Mujeres (CONAVIM), cuando el Comité o alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas

del instrumento que nos ocupa. Asimismo, da seguimiento y atención de las denuncias previstas en el **PROTOCOLO**.

- Para llevar a cabo la sensibilización, recomendamos realizar una revisión puntual del artículo 16 del **PROTOCOLO** porque lo relativo al perfil de la Persona consejera es un asunto relevante, especialmente cuando la sensibilización se imparta a personal del Comité de Ética. El **INMUJERES** ha sugerido algunas características que pudieran ser deseables —mas no obligatorias— que tuvieran las Personas consejeras, son: Experiencia en la Administración Pública
- Interés y compromiso por participar
- Habilidades de comunicación
- No tener antecedentes de quejas por violencia laboral y,
- Expresar disposición para capacitarse en relación con el **PROTOCOLO**.

Se sugiere además que, las Personas consejeras que hayan sido inicialmente designadas por la Oficialía Mayor, y que hayan mostrado un desempeño adecuado, sean invitadas a participar en la convocatoria abierta para aprovechar la experiencia adquirida.

3.1.2 Del Comité de Ética

- Dichos Comités son instancias que fungen como órganos de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta que toda personal del servicio público debe recibir.
- Los comités, por tanto, tienen la obligación de vigilar que se prevengan conductas Hostigamiento de sexual y Acoso sexual, las cuales están definidas en el Acuerdo sobre las Reglas de Integridad y “Comportamiento Digno” a las que, las y los servidores/as públicos de la Administración Pública Federal, están obligados/as a respetar.
- Cuando un Comité de Ética recibe una denuncia, sin prejuzgar sobre la veracidad de la declaración de la presunta víctima y conforme a las circunstancias del caso, y solo

estando ésta de acuerdo, dictará medidas eficaces para su protección, como pueden ser:

- la reubicación física,
- el cambio de unidad administrativa, o
- el cambio de horario.

Es importante aclarar que el Comité **no** está facultado para buscar la conciliación entre la presunta víctima y la persona que hostiga sexualmente o acosa sexualmente.

- El Comité debe comunicar a la presunta víctima —en el menor tiempo posible— las observaciones o recomendaciones que adoptó sobre su caso. También lo comunicará a la Persona consejera para que ésta proporcione el acompañamiento necesario a la presunta víctima.
- Por último, el Comité dará a conocer al Órgano Interno de Control, las conductas de HS y/o AS que causan responsabilidad administrativa conforme a la normatividad aplicable en la materia.

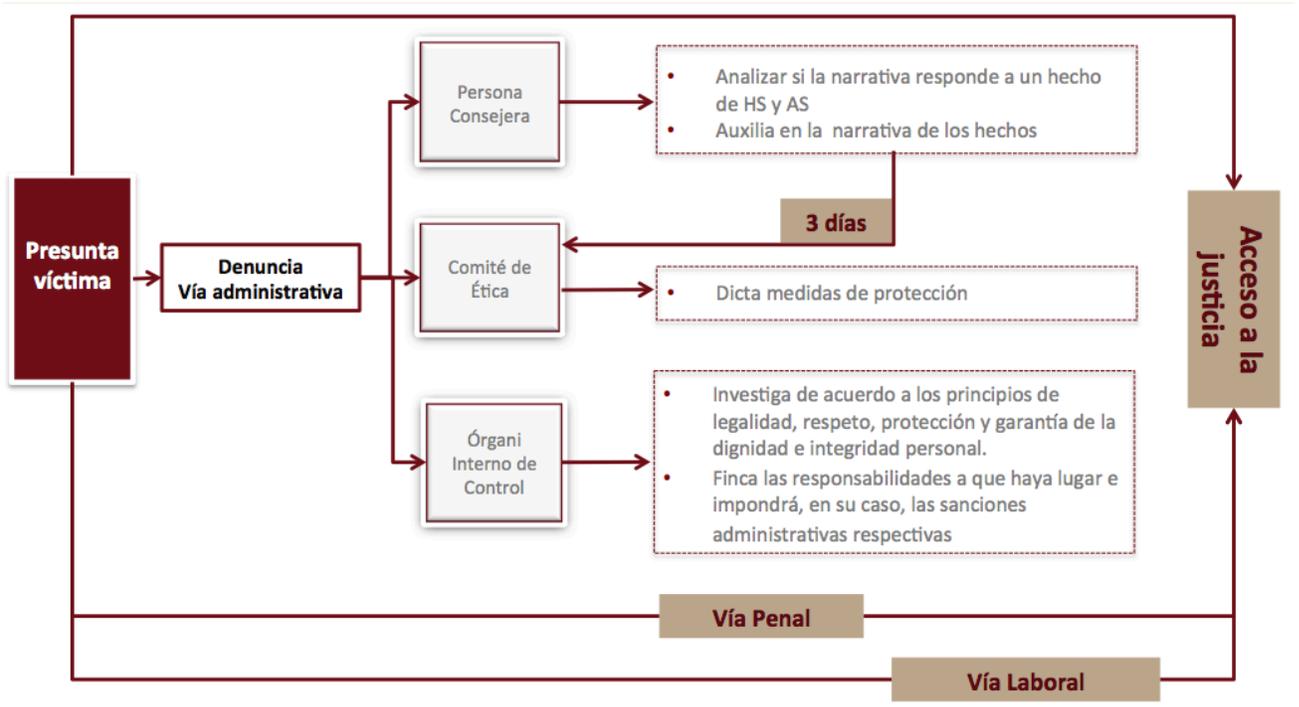
3.1.3 Del Órgano Interno de Control (OIC)

- Es la figura encargada de investigar el caso de acuerdo al procedimiento administrativo y disposiciones jurídicas aplicables los casos de HS y AS que se le turnen o reciba directamente.
- Debe realizar la investigación cuidando de que la presunta víctima no sufra mayor agravio y con la garantía y resguardo de su dignidad e integridad personal.

DATO RELEVANTE

El OIC puede fincar responsabilidades y sanciones administrativas de acuerdo a la Ley Federal de Sanciones Administrativas, las cuales pueden ir desde la amonestación privada o pública; suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año; destitución del puesto; sanción económica, e Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

En la imagen siguiente se puede apreciar, gráficamente, la ruta de atención a las presuntas víctimas.



3.1.4 En materia de registro

Con referencia a este punto es necesario apuntalar como **IDEA FUERZA** la importancia que tiene la existencia de un registro de casos de HS y AS para toda la APF por las siguientes razones:

- Primera, porque ello permite contar con información actualizada para conocer la magnitud del problema al que las dependencias y entidades tienen que hacer frente
- Segunda, porque de la información recabada se pueden identificar los factores y la naturaleza de los mismos que fomentan la comisión de conductas contrarias a la ética que debe permear los comportamientos de las y los servidores públicos
- Tercera, porque esa información permitirá identificar cuál de las dos manifestaciones de violencia de género se presenta con mayor frecuencia
- Cuarta, el análisis de la información permitirá determinar de mejor manera las causas que sustentan estas conductas y, por tanto, encontrar propuestas de solución mucho más eficaces para su prevención.

Actividad educativa	Curso
Tema	<p>3. Ruta de atención del HS y AS</p> <p>Lectura eficiente del PROTOCOLO y trabajo en pequeños grupos. Consiste en dividir al grupo en equipos y distribuir el texto que se trabajará, instruir a cada equipo para que revise y analice un fragmento del texto, saque conclusiones y presente éstas ante el pleno del grupo. De esta manera se simplifica la tarea de conocer un texto amplio en un tiempo reducido, de ahí el término lectura eficiente.</p>
Técnica instruccional sugerida	<p>Se recomienda esta técnica para fomentar que las y los participantes se involucren de manera directa con el tema y comprendan las responsabilidades de las figuras clave para la aplicación del PROTOCOLO para las autoridades de las instituciones de la APF sea más sencilla y eficiente.</p>
Tiempo recomendado Referencia a la presentación audiovisual	<p>Para ello divida al grupo en tres equipos y reparta el PROTOCOLO. A un equipo se le asignará la tarea de identificar las acciones que debe realizar la Persona consejera, a otro lo concerniente al Comité de Ética y a otro lo referente al OIC.</p> <p>Se dan unos minutos para que se presenten en plenaria las conclusiones de los equipos y Ud. integra y complementa el tema apuntalando las IDEAS FUERZA del mismo.</p> <p>40 minutos</p> <p>Utilice las láminas de la presentación Power Point de la sección ¿Qué establece el PROTOCOLO?</p>

4. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

4.1 DISPOSICIONES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Para este tema se proponen las siguientes **IDEAS FUERZA**:

- El **PROTOCOLO** y sus disposiciones representan un mandato que impone la obligatoriedad a las instituciones de la APF para desarrollar una política de protección del derecho de las personas a una vida libre de violencia y a un ambiente laboral sano.
- Es importante que todas y todos los servidores públicos se involucren en identificar acciones para constituir una estrategia capaz de prevenir prácticas y conductas que pongan en riesgo la realización de su trabajo, incluyendo obviamente el HS y AS y, finalmente, que
- La prevención del HS y AS tiene distintos componentes entre los que destacan⁸:
 - Evitar los riesgos.
 - Combatir los riesgos en su origen.
 - Sustituir situaciones que puedan representar algún peligro por lo que entrañe disminuir y eliminar el peligro.
 - Planificar la prevención, buscando un conjunto de acciones coherentes que integre la organización y condiciones de trabajo, las relaciones entre las personas y los factores ambientales de trabajo.
 - Instruir al personal de las áreas responsables de la instrumentación del **PROTOCOLO** para que diseñe y adopte medidas preventivas.

⁸ Gobierno de España, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo: Aspectos Básicos*. Madrid, 2015.

Se sugiere iniciar este tema contextualizando que la estrategia de prevención del HS y AS abona a la construcción de ambientes institucionales orientados hacia la denuncia de prácticas violentas en los que no hay cabida para éstas y en los que se cuenta con los mecanismos idóneos para su erradicación. En este sentido debe enfatizarse lo siguiente:

1. El **PROTOCOLO** exhorta a las dependencias y entidades de la APF a emitir una Declaración de Cero Tolerancia ante el HS y AS para contrarrestar la falta de sanción administrativa y la cultura de la impunidad en la que hasta ahora algunas instituciones públicas han incurrido al guardar silencio frente a este problema. De ahí que sea una obligación institucional prevenir el HS y AS.
2. El **PROTOCOLO** impulsa la creación de mecanismo de prevención, atención y sanción del HS y AS. En este sentido es lógico pensar que todo actor que, de acuerdo con el **PROTOCOLO** sea responsable de la atención del HS y AS, debe involucrarse también en su prevención.
3. El **PROTOCOLO** compromete a las dependencias y entidades de la APF a sensibilizar, sobre todo a su personal, en relación al **PROTOCOLO**, así como a formar al personal de los Comités y también contempla la certificación de las Personas consejeras, medida que contribuirá a la inhibición de la comisión de conductas contrarias a las reglas éticas en el servicio público federal, la instrumentación de acciones para su prevención, y a fomentar la cultura de la denuncia y la no complicidad, entre otras medidas necesarias para no tener que esperar hasta la fase de atención y mucho menos de sanción de dichas conductas.
4. El **PROTOCOLO** compromete a las dependencias y entidades de la APF a documentar los casos de denuncia de HS y AS con el propósito de desgastarse cada vez menos en atenderlos e invertir más en evitar que sucedan.

Sería recomendable también, traer a tema otras acciones para la prevención del HS y AS propuestas por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, que han sugerido a los Estados que forman parte del sistema de Naciones Unidas instrumentar prácticas inhibitorias de la violencia sexual en el trabajo. Para la OIT

las políticas estatales deben implicar todos los niveles de responsabilidad pública y privada⁹, además, se requiere:

- Contar con un marco legal nacional y sanciones administrativas para su efectivo cumplimiento;
- Promover campañas informativas y de sensibilización que sitúen el problema con toda su relevancia y que contribuyan a cambiar los roles y estereotipos de género que avalan el HS y AS;
- Promover cambios en la cultura laboral, involucrando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y a las organizaciones sindicales y patronales;
- Incorporar las políticas sobre HS y AS como parte de las políticas de igualdad de oportunidades y de las políticas de salud y seguridad en el trabajo.

Existen también experiencias exitosas a las que se puede aludir sobre acciones de prevención del HS y AS, por ejemplo, campañas informativas que advierten que tanto el HS como el AS son conductas inaceptables y se castigan con la ley. Esas campañas se basan en acciones simples como, por decir, colocar letreros sobre las conductas que no deben tolerarse en los centros de trabajo porque revisten HS o AS, colocar letreros en lugares estratégicos como los despachadores de agua o las fotocopiadoras de las oficinas, alusivos a la definición del HS y AS y las sanciones para ambas conductas, entre otras medidas de las campañas preventivas¹⁰.

4.2 ACCIONES PARA LA ATENCIÓN Y LA PREVENCIÓN DEL HS Y AS EN MI INSTITUCIÓN

Como parte final del proceso de sensibilización, se sugiere que los esfuerzos se enfoquen hacia el desarrollo de capacidades en las y los servidores públicos para visualizar algunas propuestas de acción que desalienten las prácticas de HS y AS. Por ello, la principal idea que

⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

¹⁰ Consultar: Ministère de la Justice, Republique Francaise, Télécharger L'ensemble des outils de Communication. "Stop-harcelement-sexuel.gouv.fr. <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/#body>

debe trabajarse en esta parte es *actuar para prevenir, ello implica asumir una actitud activa para evitar la ocurrencia del Hostigamiento sexual y del Acoso sexual.*

4.3 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

Para la última parte de la sensibilización en materia del **PROTOCOLO** se recomienda dar prioridad a la presentación de las **IDEAS FUERZA** que se mencionaron al inicio del tema con el fin de que las y los participantes tengan un contexto sobre la actuación en materia de prevención, atención y sanción del HS y AS.

En este sentido, se propondrán ahora las siguientes recomendaciones didácticas para el abordaje de este tema. Tal como se ha venido haciendo en esta Guía, se prevé que las modalidades de trabajo sean una conferencia de 2 horas o un curso de por lo menos 5 horas.

Tiempo
recomendado
Referencia a
la
presentación
audiovisual

agradezca la asistencia de las y los participantes y concluya su actividad de sensibilización.

40 a 60 minutos

Utilice las láminas de la presentación Power Point de la sección “¿Qué hacer para prevenir y atender el HS y AS en la institución? “

II. RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS GENERALES

¿PARA QUÉ ESTA GUÍA DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS?

En este apartado se incluyen algunas recomendaciones didácticas generales para apoyar a las personas que replicarán la sensibilización sobre el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA APF**, que se impartirá a servidoras y servidores públicos. Estas recomendaciones son simplemente sugerencias que podrán ser de utilidad en el abordaje de los temas sobre el **PROTOCOLO**.

Las recomendaciones didácticas generales pretenden también unificar criterios sobre la forma de impartir los contenidos y las técnicas instruccionales con las que se pueden resaltar los aspectos más importantes de dichos temas:

Tema 1. La importancia del **PROTOCOLO**

Tema 2. El Hostigamiento sexual y Acoso sexual, desde la perspectiva de género

Tema 3. Ruta para la denuncia y atención de casos de HS y AS

Tema 4. Implementación del **PROTOCOLO**

Las recomendaciones didácticas generales son eso, precisamente, sugerencias que pueden modificarse si las y los capacitadores de la APF contasen con otras estrategias educativas para llevar a cabo la tarea de sensibilizar sobre el **PROTOCOLO** siempre y cuando correspondan a los propósitos de aprendizaje propuestos. Estas recomendaciones proponen algunas técnicas, la presentación Power Point y la propuesta de otros recursos didácticos por tema, como videos, películas, artículos periodísticos o alguna lectura alusiva al tema de HS y AS en el ámbito laboral.

ASPECTOS BÁSICOS

La primera recomendación didáctica tiene que ver con los momentos en los que toda actividad de capacitación se divide: inicio, desarrollo y cierre. Al respecto, es importante tener presente que el orden en que se realicen ciertos pasos del procedimiento de la capacitación presencial favorecerán el resultado de la misma. Por ejemplo, es fundamental que inicialmente se dé a conocer al grupo de personas a las que se capacita, el objetivo de aprendizaje, la mecánica de trabajo, la duración y los contenidos a revisar durante la sesión. De igual manera, durante el desarrollo de la capacitación es menester fomentar un ambiente participativo en el que cada persona se sienta tomada en cuenta, en un ambiente de confidencialidad y respeto y que sus opiniones contribuyen a la construcción del aprendizaje. Finalmente, para el cierre de la actividad se requiere hacer un breve recuento de lo visto y una valoración sucinta de los objetivos alcanzados. En este sentido es que se recomienda tomar en cuenta la siguiente propuesta general relativa, sobre todo, al encuadre y al cierre de la actividad que se elija (ya sea una conferencia o un curso) para sensibilizar a las y los servidores públicos de la APF en materia del **PROTOCOLO**.

ENCUADRE

El encuadre es la etapa inicial del curso, en la cual se desarrollan actividades para que el grupo se conozca, integre y conozca la propuesta de objetivos, temas, metodología y duración de este:

- Presentación de las personas que facilitan y de las/os participantes.
- Presentación del curso
- Levantamiento y cotejo de expectativas
- Acuerdos de convivencia
- Evaluación diagnóstica

El tiempo y los aspectos que integren el encuadre serán proporcionales a la duración total de la actividad que usted lleve a cabo y al número de personas que participen, por ejemplo, para un curso de 5 horas con 30 personas, el encuadre puede tomar hasta 30 minutos, mientras que para una conferencia de dos horas de duración será suficiente con 10 o 15 minutos de encuadre y puede remitirse solamente a la presentación del tema.

La conveniencia de realizar estas actividades en el encuadre, redundan en contar con una mayor disposición para aprender. De ahí que se recomienda para iniciar la sensibilización en el **PROTOCOLO**, tomar estos aspectos:

En cuanto a la presentación del grupo, se recomienda la utilización de una técnica de presentación e integración grupal para generar confianza y conocimiento de las y los participantes. Es importante considerar el número de participantes para no hacerla tediosa o repetitiva.

Para el levantamiento y ajuste de expectativas se recomienda también utilizar una técnica que provoque la expresión de los intereses del grupo. Como ejemplo, puede preguntar a algunas personas, qué esperan del curso y contrastar con los objetivos del curso de sensibilización. Es importante no crear falsas expectativas y dejar claro los alcances del curso.

Establecer los acuerdos grupales es importante porque permiten centrar al grupo, de una manera consensada, en los objetivos del curso, por ejemplo:

- El no uso del celular durante la sesión
- Participación ordenada
- Respeto a las distintas opiniones
- Puntualidad

CIERRE: ASPECTOS BÁSICOS

La etapa final del curso o cierre se hace con el objetivo de realizar, conjuntamente con el grupo, un breve resumen y la elaboración de conclusiones generales, la aplicación de la

evaluación final y de satisfacción. Lo anterior para contar con un panorama general más claro sobre los aprendizajes obtenidos por parte de las y los participantes, valorar si se cumplieron sus expectativas y si existen algunos aspectos de mejora en la actividad de sensibilización llevada a cabo.

Para cerrar la actividad se recomienda promover una despedida afectiva que puede hacerse con una técnica que estimule la expresión de satisfacción o sentimiento generados durante el curso.

Lo anterior puede hacerse mediante la técnica de lluvia de ideas haciendo la siguiente pregunta:

- ¿Cómo se sienten al concluir el curso y exprese un buen deseo para el grupo y colegas?
- ¿Cómo se relaciona el tema con su función en el servicio público?

Tiempo aproximado: 20 minutos

SOBRE LA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La naturaleza de los temas relativos al Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como al género, está orientada a cuestionar críticamente los paradigmas y modelos hegemónicos de la masculinidad y feminidad. En el proceso de sensibilización en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual se ponen en juego las creencias, mitos, ideas, sentimientos y comportamientos sobre estos dos temas que forman parte de la estructura cognoscitiva y afectiva de las personas participantes.

La propuesta metodológica en esta Guía tiene un enfoque participativo con perspectiva de género, por ello las recomendaciones didácticas planteadas tienen la intención de que todas y todos los integrantes del grupo, contrasten su historia personal y el contexto sociocultural

dominante marcados por la violencia de género, contra un enfoque de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, para construir propuestas que transformen su realidad en el ámbito laboral y personal.

Ello puede implicar que surjan resistencias, emociones y sentimientos contradictorios que produzcan dificultades en el proceso de enseñanza- aprendizaje. De ahí la importancia de que la (s) persona (s) que facilite (n) los procesos de sensibilización trabajen internamente el impacto que el HS y AS y validen estas expresiones (enojo, decepción, alegría, desazón, tristeza, melancolía, entre otras), aun cuando validar no significa justificar dichas expresiones para usarlas en perjuicio del grupo.

PERSONA O EQUIPO RESPONSABLE DE LA RÉPLICA

Se sugiere, para la opción de curso de cinco horas de duración, que dos personas participen como facilitadoras/es durante toda la actividad, es necesario dividirse las tareas para poder atender todas las necesidades de las personas que asisten al taller, como, por ejemplo, instrucciones, aclaración de dudas, preparar dinámicas y sus respectivos materiales, etc. Por otra parte, dos personas facilitadoras pueden aportar mayor conocimiento y reflexiones, enriquecer las discusiones, y apoyarse mutuamente en momentos difíciles de la actividad.

Es importante permitirse experimentar las reacciones normales que, como facilitador/a, se pueden tener ante los comentarios u opiniones de las y los participantes del curso o conferencia sobre el **PROTOCOLO**, siempre y cuando se manejen de manera adecuada y se utilicen en todo momento en favor del grupo. Es necesario tener presente que las personas, en este caso las y los servidores públicos, pueden reaccionar ante el abordaje de temas que están relacionados con la vida personal y profesional y por tanto pueden rechazarlos, evitarlos o descalificarlos. En este sentido, es probable que se “resistan” a aceptar lo expuesto; es importante validar lo que la persona siente (enojo, decepción, alegría, desazón, tristeza, melancolía, etc.) y también darse cuenta de lo que estas reacciones generan en quien está replicando, pero con la claridad de que los sentimientos o emociones

que surjan desde el/la facilitador/a, será necesario transformarlos en algo positivo para el propio aprendizaje y para las otras personas.

Es importante que la persona que facilita sustente sus argumentos con referencias bibliográficas, ejemplos, datos o citas de autoras o autores en las que se apoyen los contenidos expuestos para que el debate y la diferencia de opiniones no se convierta en una discusión personal sino en un intercambio de ideas con bases teóricas.

SOBRE LA NECESIDAD DE PREPARARSE ADECUADAMENTE

Prepararse adecuadamente antes de impartir la sensibilización es fundamental y puede implicar que sea necesario asistir a otros talleres, conferencias, realizar lecturas de personas expertas en el tema, discusiones acerca de diferentes aspectos del tema, etc. Ello proporciona confianza, que redundará en seguridad al facilitar un proceso de sensibilización. De ahí que la presente Guía recomiende familiarizarse con los contenidos del curso, las técnicas propuestas, la presentación Power Point y las lecturas recomendadas.



EL SENTIR DE LA PERSONA QUE FACILITA

De nada le sirve a una persona sentir que las facilitadoras están enojadas si no conoce el motivo de su enojo y de nada le sirve saber que están alegres, si esa alegría no se transforma en la fuerza necesaria para actuar sobre la realidad asertivamente.

Esta Guía no pretende inhibir la creatividad o capacidad de innovación de las personas que replicarán, por el contrario, pretende servir simplemente de base para orientar su labor de réplica, pero deja abierta la posibilidad de adaptar y mejorar las actividades, las técnicas y los materiales con los que se propone trabajar los contenidos del curso.

SOBRE LA EVALUACIÓN

En el encuadre del curso se recomienda aplicar la evaluación diagnóstica incluida en esta Guía, en la sección de materiales de apoyo, con el objetivo de identificar los conocimientos

previos sobre el tema, lo cual permitirá realizar una comparación de esta información con los objetivos planteados.

Al término del curso se plantea la aplicación de una evaluación final para identificar los logros finales del aprendizaje. Esta Guía también incluye un formato de evaluación final para medir el logro del objetivo de aprendizaje.

Se adjuntan, además, las respuestas a las preguntas de dichos cuestionarios en el afán de facilitarle el proceso de evaluación de la sensibilización.

Se sugiere aplicar también al final del curso, una encuesta de satisfacción para valorar la calidad del curso en cuanto a la capacidad de la persona que facilita, la utilidad y pertinencia de los materiales didácticos y recursos materiales, así como los aspectos logísticos en general.

Por último, se recomienda que elabore un informe final del curso de sensibilización en el que mínimamente incluya algunos elementos cuantitativos y cualitativos tales como los que se refieren a continuación:

- A quiénes se impartió la sensibilización (número de participantes dividido en mujeres y hombres) y nivel de puesto que ocupan.
- Cuáles fueron los resultados globales de las evaluaciones de satisfacción de la capacitación realizadas por las y los participantes.
- Cuáles fueron los resultados de evaluación del aprendizaje de las y los servidores Públicos.
- Recomendaciones para el seguimiento formativo de las y los servidores públicos.

RECURSOS DIDÁCTICOS Y MATERIALES

Los recursos didácticos que se utilizan para el curso de sensibilización: la Presentación Power Point (PPP), el **PROTOCOLO**, el *Acuerdo*, la bibliografía recomendada, los casos o testimonios de HS y AS, son herramientas que facilitan el desarrollo de los contenidos y el cumplimiento de los objetivos. Se recomienda revisarlos y conocerlos para su adecuada aplicación.

La presentación Power Point “**PROTOCOLO** para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual (HS y AS)” se puede descargar en el sitio del **INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES**: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx> En la sección de notas de las diapositivas, se encuentra información complementaria que puede ser de utilidad para la exposición.

Los recursos materiales que se requieren para el curso son: equipo de cómputo, porta rotafolio y hojas de rotafolio, marcadores de colores.

La bibliografía recomendada se puede descargar en la liga <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx> Es recomendable que las/os facilitadoras/es las estudien previamente y se sugiere entregar estas lecturas a cada persona participante, con el fin de profundizar en la comprensión de los temas del curso.

VIDEOS RECOMENDADOS

A continuación, se presentan, como recursos didácticos de apoyo, cuatro opciones de videos alusivos al tema del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el trabajo. Se sugiere proyectar alguno (s) de ellos durante la realización de la actividad de sensibilización, en caso de que se cuente con el tiempo necesario para ello.

Nombre del video	Utilidad temática	URL
<p>Acoso sexual en el trabajo. Ya es hora de que alguien levante la voz. Mujeres contra el acoso sexual</p>	<p>Para ejemplificar las conductas que revisten HS o AS y se catalogan como físicas. Duración: 4:29 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lo que constituye el acoso sexual. • Comportamientos a evitar. • Reconocimiento de víctimas y hostigadores 	<p>https://www.youtube.com/watch?v=IB5o-bbXyMc</p>
<p>Cómo Evitar el Acoso Sexual ... para Empleados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como evitar el acoso "casual". • Como conducir un incidente de acoso sexual. • Como Informar el acoso sexual a dirección. <p>Duración: 2:10 min</p>	<p>https://www.youtube.com/watch?v=Efy7S1Qr8mM</p>
<p>Recursos humanos – Corto Moobing</p>	<p>Este breve vídeo relata de una forma muy gráfica el acoso sexual que sufren las mujeres en muchos trabajos. De utilidad en el tema de HS y AS desde la PEG. Duración: 3:24 min</p>	<p>https://www.youtube.com/watch?v=JGfQwPgeibg</p>
<p>El consentimiento es tan simple como el té</p>	<p>Para contextualizar el debate en torno al tema del consentimiento que invariablemente genera controversia en el análisis de casos sobre HS y AS</p> <p>Duración: 2:50 min</p>	<p>https://www.youtube.com/watch?v=wryWWnKYW_0</p>

ASPECTOS DE INFRAESTRUCTURA

Se sugiere cuidar algunos aspectos logísticos que favorecen la disposición requerida para el aprendizaje, como:

- Espacio amplio, con buena ventilación, iluminación natural y con asientos cómodos. Es importante que sea accesible para la mayor parte de las personas asistentes al taller.
- Número de participantes para cursos presenciales: Se sugiere trabajar con un número de participantes no superior a 30 personas.

III. BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

- **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**
- Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México (CEDAW/C/MEX/7-8) en sus reuniones 1051a y 1052a, celebradas el 17 de julio de 2012 (véase CEDAW/C/SR.1051 y 1052). 52º período de sesiones 9 a 27 de julio de 2012.
- (Recomendación general 19 del Comité de la CEDAW emitida el 29/01/92: Artículo 11, numeral 17 numeral 18, numeral 24.)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Artículo 15)
- Código Nacional De Procedimientos Penales. Diario oficial de la federación 5 de marzo de 2014. Última reforma D.O.F. 12 de enero de 2016

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 1°, reformado en 2011).

IV BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA RECOMENDADA

- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. El acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: Violencia en contra de las mujeres. CEPAL. 25 de noviembre 2016.
- http://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_de_igualdad_21_acoso_sexual.pdf
- PNUD/ONU MUJERES/OPP/INMUJERES-Uruguay. Guía de Procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo. Autoras por el Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del **INMUJERES**.
- http://www.Inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/20581/1/guia_acoso_sexual_laboral.pdf
- Unidad de género de la Universidad veracruzana. La Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual: México 2014
- <http://www.uv.mx/coatza/admon/files/2015/11/guia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa. OIT
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- PGR. Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y el Acoso Sexuales en la Procuraduría General de la República. México, Primera edición, noviembre 2012.

V MATERIAL DE APOYO

En esta sección, usted encontrará los siguientes materiales de apoyo para la réplica de la sensibilización:

1. Los casos sobre HS y AS para realizar la técnica “Análisis de casos” relativos al tema 2 de esta Guía.
2. Las conductas que vulneran la Regla de Integridad N° 13 del Código de Ética para el servicio público federal, organizadas en verbales, no verbales y de carácter físico, a fin de que pueda reproducirlas como tarjetas para aplicar la técnica “Clasificación de las conductas que constituyen Hostigamiento sexual y Acoso sexual” del tema 2. El HS y AS desde la perspectiva de género, subtema 2.1 El HS y AS: definiciones normativas.
3. Formatos de evaluación inicial y final, así como la hoja con respuestas, con el propósito de que usted cuente con los instrumentos de evaluación necesarios para la evaluación de conocimientos de la sensibilización.
4. Formato de evaluación de la satisfacción para que usted pueda aplicarlo entre las y los participantes para recoger las opiniones del grupo y, en su caso, aplicar mejoras a la sensibilización y/o desempeño de la (s) persona (s) que realiza (n) la réplica.

ANEXO I. CASOS PARA EL ANÁLISIS

CASO #1 ANA LÓPEZ HERRERA 37 AÑOS

Ana es abogada y trabajaba en una dependencia pública. Su desempeño se caracterizaba por la eficiencia y el compromiso con sus responsabilidades diarias. Sus colegas de trabajo, principalmente hombres, la querían y buscaban para consultarle casos e invitarla a comer ya que, como muchos decían, era muy “agraciada” y simpática. Cada vez que salían a comer, uno de ellos (Joaquín), buscaba estar cerca de ella. Le pagaba las comidas, sin que ella diera su consentimiento, le agarraba la cintura y continuamente bromeaba en complicidad de sus otros colegas, declarándole a Ana “su amor”. Según Joaquín, Ana “era muy rejeja”, “arisca” y apreciaba poco, todo lo que hacía por “conquistarla”. Ana frecuentemente reclamaba a sus colegas la complicidad con Joaquín, sin embargo, éstos no acusaban recibo de sus quejas. Ana también se lo comentó a su jefe, pero éste no se dio por enterado y lo tomó como una susceptibilidad de Ana.

Las insistencias de Joaquín un buen día enojaron a Ana quien, airadamente le solicitó que “dejara de molestarla” y acosarla sexualmente. Este exabrupto asombró a sus compañeros que le pidieron no exagerara, pues solo se trataba de “bromas”. Desde ese día Ana se distanció del grupo para comer y realizar otras actividades. Éstos por su parte empezaron a hablar sobre Ana señalándola de conflictiva y en el contexto de una reorganización de las tareas en el área, solicitaron que “mejor” la trasladaran a otra oficina. Esta calificación sirvió para “etiquetar” a Ana como una persona “poco adaptable” ante sus superiores jerárquicos, con tan mala suerte que, en la reorganización del trabajo que se suscitó cuando cambiaron a la persona directora general, Ana fue despedida.

GUIÓN DE PREGUNTAS PARA EL ANÁLISIS DEL CASO ANA.

1. ¿Hay ejercicio de poder en este caso?
2. ¿Entre quiénes se da la relación de poder?
3. ¿Cómo se expresa este comportamiento?
4. ¿Qué derechos se están vulnerando?
5. ¿Por qué está relacionado con la sexualidad?
6. ¿Qué relación tienen estos comportamientos con los estereotipos de género? ¿por qué?
7. ¿Cuáles son las reacciones de los compañeros de Ana frente a los hechos?
8. Decida si se trata de un caso de HS o AS

CASO #2 JOSEFINA BARRAGÁN LÓPEZ 33 AÑOS

Josefina es secretaria en el área de servicios escolares del Bachillerato número 37 de Colima. Lleva trabajando ahí 3 años. Se considera una persona alegre y social lo cual, le ha facilitado la convivencia en su trabajo con sus compañeras y compañeros del área administrativa, con las y los profesores del plantel y en el día a día en el contacto con el alumnado.

En estos momentos Josefina, dos de sus compañeras secretarias y dos profesoras de la escuela donde trabaja se sienten muy temerosas e impotentes ya que nadie las ha apoyado en su queja que pusieron ante el Ministerio Público.

El 13 de mayo Josefina se reunió con la profesora Clara quien es subdirectora del plantel, con María Juana, maestra de matemáticas de la misma escuela y con sus dos colegas secretarias para conversar sobre lo acontecido la noche anterior. La Profesora Martínez relato que antes de retirarse del plantel pasó al sanitario y que mientras buscaba un arete que se le cayó, por detrás del cesto de basura, se encontró unos cables que corrían por una canaleta y conectaban con lo que parecía ser una pequeña cámara web colocada justo en los tubos del agua encima del retrete. Junto con el personal de intendencia descubrieron que la trayectoria de los cables, pasaban a través de un pequeño orificio hasta el baño de los hombres que estaba del otro lado del de las mujeres y encontraron una memoria USB. En el contenido de la memoria había imágenes almacenadas de mujeres en paños menores haciendo lo propio en el baño. Profesoras y secretarias confirmaron que se vieron en las imágenes que formaban parte del contenido del USB por lo cual se sintieron indignadas, sorprendidas e incluso asustadas por no saber desde cuándo habían estado siendo grabadas y quién o quiénes hayan estado viendo esas imágenes.

Josefina denunció lo sucedido ante el Director del Plantel, Rodrigo M., quien lamentó los hechos y dijo que se investigaría pero que veía muy difícil poder dar con el responsable de lo que llamó “una travesura de chicos”. Días después, la señora Hipólita quien forma parte del personal de intendencia de la escuela, comentó a Josefina y a sus compañeras, que un día

cuando llegó a hacer la limpieza del laboratorio de computo, antes de entrar escucho carcajadas del director del plantel, el prefecto y otros profesores, y que decían palabras groseras como “son put...” , las hay “greñudas”, “frentonas”, “despeinadas”, comenta que cuando entró, todos se quedaron callados pero siguieron viendo la computadora riéndose de lo que miraban y que le dijo al profesor de computo Arturo P. que buena ocurrencia había tenido.

Evidentemente la señora Hipólita no sabía a qué se refería, pero luego atando cabos recordó que también por esos días, mientras se encontraba limpiando el baño de mujeres, entró a este baño el maestro de computo, y al darse cuenta de que estaba ella limpiando, le dijo, que había entrado porque en el baño de hombres no había jabón y necesitaba robarse un poquito.

Josefina menciona que ella decidió denunciar al Profesor Arturo P. ante el Ministerio Público y que pensó que sus compañeras también lo harían, pero se encontró con mucho miedo por parte de ellas, quienes decían que cómo iban a contar públicamente lo que había sucedido y que qué tal si después ni caso les hacían. Solamente la subdirectora y la profesora de matemáticas se animaron a denunciar. Las tres mujeres ofrecieron como prueba ante el Ministerio Público las web cam (pues encontraron más de una) con las imágenes. Sin embargo, al consignar el expediente ante el Juez Primero de Distrito, éste negó librar orden de comparecencia en contra del imputado, argumentando no haberse acreditado el delito de hostigamiento sexual ni acoso sexual, previsto en el Código Penal Federal , pues de este marco se desprende que es necesario que se demuestre: 1) el asedio reiterativo con fines lascivos, 2) que tal asedio lo realice el sujeto activo valiéndose de su posición jerárquica derivada de una relación laboral o similar; 3) que dichas conductas causen un agravio o un daño.

GUIÓN DE PREGUNTAS PARA EL ANÁLISIS DEL CASO JOSEFINA.

1. Describa aquellas conductas que a su juicio pueden representar alguna manifestación de violencia en contra de las mujeres.

2. Trate de identificar, de acuerdo a lo que sabe sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual, si los hechos narrados en el caso de Josefina, corresponden a uno de estos ilícitos.
3. ¿Qué opina de la negativa de algunas de las compañeras de Josefina para denunciar los hechos ante las autoridades correspondientes?
4. ¿Podría mencionar cómo se activan los roles y los estereotipos de género en un evento como el que se narra en el caso Josefina?

CASO #3
TÚ NACISTE PARA PARIR Y SER CUIDADA
POR MAGALI ARRIAGA*

Él fue mi maestro en la Universidad. Era uno de los profesores que más admiraba, pues había logrado salir de un contexto económico difícil y se había convertido en un destacado maestro en la máxima casa de estudios.

Era muy buen maestro, por lo que era una especie de ejemplo para mí. Me hice muy cercana a él. Yo necesitaba dinero para comer, en mi contexto de estudiante y él me había ofrecido un puesto como encuestadora temporal en su consultora política. Le agradecí muchísimo, como lo hacíamos todas las y los estudiantes que conformábamos su equipo.

Al poco tiempo, el maestro me invitó a un proyecto de investigación como becaria, acepté y le volví a agradecer el lugar. A partir de ese momento, comenzó a hablarme mucho por celular. Él sabía de mi situación económica, por lo que me invitaba a comer con más alumnas y alumnos de su equipo, yo agradecía muchísimo ese gesto que consideré amable y humanitario.

Una noche me invitó a cenar, le dije que sí. Fue nuestra primera salida a solas. Pasó por mí en su auto y me llevó a un restaurante de la Ciudad de México que yo desconocía. En el restaurante me empezó a acosar, hizo que pusiera mi mano sobre su pene, sobre su pantalón, ahí bajo la mesa del restaurante. Lo hizo con tanta discreción que me inmovilizó. Me causó repulsión y me sentí profundamente humillada, pero al mismo tiempo pensaba que debía sentirme agradecida de que un hombre tan brillante y humanitario se fijara en mí, aunque me seguía sintiendo violentada y usada.

Tenía mucho miedo de irme, no traía dinero para un taxi y no sabía dónde estábamos. El maestro sabía que yo tenía apenas un par de años viviendo en la ciudad y que sólo sabía moverme en metro, sin embargo, estábamos en una de esas zonas de la ciudad donde sólo se puede llegar en automóvil. Él me dijo entonces que yo había deseado esta situación

cuando al teléfono respondí “mmmh, sí” a su invitación. Yo le expliqué que mi “mmmh” era de duda, pues tenía tareas que hacer esa misma noche: él insistió que era de deseo.

En ese momento mi cerebro creó una especie de protección psicológica ante la situación y opté por esa puerta que él me mostraba: me inventé que yo había decidido esto que estaba pasando, me convencí de que había sido poco clara con él, porque no le aclaré que mi “mmmh” era de duda, y por eso ahora él estaba confundido y yo no quería decepcionarlo. Así que me creí que yo quería y podía seducirlo, aunque lo único que sentía por él era rechazo y miedo.

A la distancia entiendo que era una forma de engañarme para asumir que yo no era la víctima que sí estaba siendo. Traté de mantener la calma y de conversar sobre temas académicos; él me forzaba las manos para tocarlo bajo la mesa, yo las quitaba una y otra vez y él volvía a ponerlas sobre su pantalón. Luego de la cena el maestro me llevó a un hotel donde me hizo múltiples chupetones en el cuerpo con violencia, me desnudó y me tocó agresivamente. Le dije que parara y no paró. Insistí, lo quité, me paré, me vestí. Me llevó de regreso a casa.

Cuando estuve por fin sola en mi habitación no sabía lo que había pasado, por un lado, quería pensar que no había sido abusada, porque después de todo yo no me había salido corriendo del lugar ¿no?, pero, por otro lado, me dolía el cuerpo, tenía marcas moradas en mi piel, estaba cansada, me sentía sucia, me sentía herida y quería llorar, además no había habido coito y eso significaba que no era una violación ¿o sí?

Total, yo asumí lo más sencillo para mi mente, ya que así no quedaba como una víctima de violencia sexual: decidí pensar que yo había decidido la situación, la había buscado, la había conseguido y ahora era una especie de “ganadora”, pues el profe bueno se había fijado en mí; también me sentía “culpable” porque era mi culpa que una relación académica se hubiera tornado en algo más.

Este profesor me volvió a buscar, me decía que tenía ofertas de trabajo donde podría aplicar lo aprendido en mi formación profesional, así que nos veíamos, pero él ya no me trataba más como alumna, sino como un objeto a su disposición: tuve que entender que ya estaba en otra relación, en contra de mi voluntad. A veces llamaba avisando que ya estaba afuera de mi casa, que bajara en seguida, yo bajaba a verlo, me sentía harta y en un espiral sin final. En su auto solía tocarme de forma brusca y yo no podía decir que no, era una especie de pesar sobre mí que me impedía decirle que parara, que me estaba lastimando, que estaba cansada de que me tocara si yo no quería. Mi cuerpo estaba ahogado en sí mismo, no podía pronunciar un “no”, ni irme, me sentía tonta y débil, no sabía lo que quería, pero no quería esto, sólo dejé que pasaran los días en la inercia.

Me dijo que era clarísimo que yo quería estar con él, que se veía en mis gestos, en mi lenguaje corporal, insistía en que él sabía mejor que yo, lo que yo quería. También solía decir constantemente que yo le gustaba mucho, que quería que viajáramos juntos, que fuéramos a Cancún, solía repetir que si yo tuviera más edad me hubiera pedido que me casara con él. En esos días yo tenía 21 y él cuarenta y tantos.

También me decía muy serio y convencido que yo no tenía agallas para hacer muchas cosas, que mi perfil era el de una mujer “recolectora” y no el de una mujer “cazadora”, pues, según él, yo había nacido para “parir y ser cuidada” y no para “triunfar en la vida”, como sí habían nacido otras mujeres. Solía compararme con otras alumnas de mi clase, decía que yo era una mujer guapa, pero sin chiste, porque mi cuerpo no era llamativo, que tenía pocas posibilidades en la vida. En mis adentros pensaba que él era un imbécil, pero no tenía fuerza para irme.

Este maestro siempre ha hecho un despliegue de poder en sus clases y conversaciones contándonos de sus vínculos con la élite de la política nacional, amenazando sin decir, que a él nadie lo puede tocar ni señalar.

GUION DE PREGUNTAS PARA EL ANÁLISIS DEL CASO “TÚ NACISTE...”.

1. ¿Hay ejercicio de poder?

2. ¿Entre quiénes se da la relación de poder?
3. ¿Cómo se expresa este comportamiento?
4. ¿Qué derechos se están vulnerando?
5. ¿Por qué está relacionado con la sexualidad?
6. ¿Qué relación tienen estos comportamientos con los estereotipos de género? ¿por qué)
7. ¿Cuáles son las reacciones de los compañeros frente a los hechos?
8. ¿Decida si se trata de un caso de HS o AS?

CASO # 4
MARÍA (VAS A SER MÍA)

Me llamo María, tengo 20 años, ingresé a trabajar a COMIMSA, en el área de recepción. A los tres meses recién ingresada el ingeniero subgerente de la región centro, me mandó a llamar y al momento de saludarlo me dio un beso en la boca, actitud que me sorprendió, sentí nervios, preocupación enojo, coraje, me quedé callada no sabía qué hacer, era el jefe.

Después de hacer eso me mandaba a hablar más seguido, para supuestos asuntos laborales, sus miradas eran intimidantes y cuando podía me agarraba las piernas, me jalaba hacia él, me decía “te voy hacer gozar como nadie lo ha hecho, loquita”, “vas a ser mía”, “no quiero que seas de nadie, nada más que mía”, me decía que yo también lo deseaba, porque si no, por qué acepté ese beso. Le dije que estaba nerviosa, que era mi jefe, el me insistía y me decía “tú me deseas”.

Me dijo que yo lo confundía, que le enviaba mensajes, porque sonreía, usaba ropa provocativa, que con eso yo le insinuaba que quería con él. Me sentía culpable y confundida, y por otro lado no podía perder el trabajo. Me invitaba a comer, algo me impedía negarme, me sentía halagada de que el jefe se fijara en mí, me hacía tomar vino tinto, me besaba, me abrazaba, me tocaba los senos, me hacía tocarlo entre sus piernas, sentía asco, feo, desagradable, era algo que yo no quería, me quedaba callada por pena, me sentía sucia, culpable y con miedo a perder mi trabajo.

Era una cosa extraña, platicábamos de la familia y cosas de trabajo, terminábamos de comer y cada quien se iba a su trabajo. Me dijo que estaba claro que yo quería estar con él, que se veía en mis gestos, en como movía, insistía en que él sabía mejor que yo, lo que yo quería.

No podía pronunciar un “no”, ni irme, me sentía tonta y débil, no sabía lo que quería, pero no quería esto, sólo dejé que pasaran los días no se bien por qué.

Continuamente me insinuaba que tuviéramos sexo, jamás lo hice, solo quedó en palabras y mensajes de WhatsApp y llamadas telefónicas.

En una de las llamadas telefónicas me decía que quería que fuera suya y de nadie más, que yo nunca me portaba bien para sus ojos, que portarme bien, solo era ser de él y estar con él, me decía “todo lo que haces yo lo sé”.

Algunos de los mensajes de WhatsApp que él me mandaba son:

- “¿Cuándo me das tu cuerpo, loquita?”
- “Sale, la espero, pórtate bien para mis ojos”. Besitos
- “Esperando foto bigotitos”
- “Me quedé esperando”, “no tienes agallas, para hacer buenas cosas”
- “Tienes buen cuerpo y buena facha, pero pocas posibilidades para triunfar “
- “¿Dónde andas amor? ¿De loca?”
- “Y ahora que, por que no me avisas nada, falsa.”

También ofreció ayudarme económicamente, para medicinas de mi papá en tres ocasiones y me facilitó 200 pesos. No me atreví a denunciar esto antes porque tenía miedo de represalias. Ahora con las pláticas de acoso y hostigamiento, nos hicieron una entrevista sobre el tema, lo cual me hizo tener valor de decirlo, tengo miedo de perder mi trabajo.

GUIÓN DE PREGUNTAS PARA EL ANÁLISIS DEL CASO (VAS A SER MÍA)

1. ¿Hay ejercicio de poder?
2. ¿Entre quiénes se da la relación de poder?
3. ¿Cómo se expresa este comportamiento?
4. ¿Qué derechos se están vulnerando?
5. ¿Por qué está relacionado con la sexualidad?
6. ¿Qué relación tienen estos comportamientos con los estereotipos de género? ¿por qué?
7. ¿Cuáles son las reacciones de los compañeros frente a los hechos?
8. ¿Decida si se trata de un caso de HS o AS?

ANEXO 2. LAS CONDUCTAS QUE VULNERAN LA REGLA DE INTEGRIDAD N° 13 DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL SERVICIO PÚBLICO FEDERAL

Clasificación de conductas que constituyen HS y AS

<p>Verbales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CONDICIONAR la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual. • EXPRESAR comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación. • REALIZAR comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación. • EXPRESAR insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual. • EMITIR expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual. • PREGUNTAR a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual. • DIFUNDIR rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona. • EXPRESAR insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
<p>Físicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TENER CONTACTO físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones. • ESPIAR a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario. • MOSTRAR deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

No
Verbales

- **REALIZAR** señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo
- **HACER REGALOS**, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- **LLEVAR A CABO** conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- **OBLIGAR** a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- **CONDICIONAR** la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- **EXHIBIR** o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

ANEXO 3. FORMATOS DE EVALUACIÓN

SENSIBILIZACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y EL
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA FEDERAL

Cuestionario Inicial (diagnóstica)

Este cuestionario final no tiene un valor o calificación, su objetivo es sondear cuánto se conoce sobre el tema de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como del **PROTOCOLO** puesto en marcha emitido en agosto 2016.

Fecha de aplicación: Día/Mes/Año / /

DATOS GENERALES

Nombre: _____

Sexo: () H () M Edad: _____

Instrucciones. -Lea con atención las siguientes preguntas y responda de acuerdo a la indicación. Cualquier duda acérquese a la persona que facilita.

1. Relaciona los conceptos que se presentan en la columna derecha indicando en el paréntesis la letra (v) verdadero o (f) falso según considere que corresponde al contenido de cada frase.

() El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son formas de violencia que se dan en el trabajo

() El Hostigamiento sexual y Acoso sexual son conductas impropias, no deseadas,

ofensivas y embarazosas

- () El Hostigamiento sexual y Acoso sexual tienen consecuencias exclusivamente para quien es víctima de ellos
- () El Hostigamiento sexual constituye una violación al derecho a una vida libre de violencia, pero no es causa de discriminación

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

2. Marque en el paréntesis de la izquierda con una “x”, la respuesta que considere correcta de acuerdo con la definición que la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia da para el Hostigamiento sexual y para el Acoso sexual:

()	El Hostigamiento sexual es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos
()	El 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 conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos
()	El Hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva
()	El Acoso sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

3. Lea las frases siguientes e indique en la columna de la izquierda con la abreviatura “Mi” si se trata de un mito sobre el Hostigamiento sexual y Acoso sexual o use la abreviatura “Re” si se trata más bien de una realidad.

()	“Las mujeres hacen cargos falsos de HS y AS para vengarse de sus jefes u otras personas con las que están resentidas”.
()	Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de HS y AS.
()	Si quien hostiga/acosa no lo hace con intención, su actitud no constituye HS o AS
()	Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual
()	La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista exageran su libido

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

4. Marque con una “x” en la columna de la izquierda, aquellas conductas que atentan y faltan a la Regla de Integridad N° 13 del Código de Ética de las y los servidores públicos del gobierno federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y que pueden constituir HS y AS:

()	Proponer tareas que son ambiguas, contradictorias, o que carecen de propósito
()	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones
()	Invitar un café en un lugar fuera de la oficina para tratar asuntos relacionados con el trabajo
()	Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona
()	Falsas insinuaciones, ataques a la dignidad de la persona, la integridad o la propia imagen
()	Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario
()	Poner apodos con el objetivo de humillar a alguien y acompañarlos de otros insultos o alguna forma de maltrato hacia la persona
()	Reiteradas críticas o sarcasmos con comentarios negativos constantes hacia la

	persona
()	Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación
()	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

5. De las frases siguientes, subraye la que considere correcta para responder esta pregunta:
¿Qué es el **PROTOCOLO** para Atender y Prevenir el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF?

a) Es un instrumento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 en el DOF con el propósito de establecer un procedimiento único y efectivo para prevenir conductas opuestas a la ética, acompañar a las víctimas de Hs y As, sancionar por la vía administrativa y registrar los casos de Hs y As.

b) Es un documento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 para que, en la Administración Pública Federal, y en la Administración Pública Estatal y Municipal se expliciten las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público

c) Es un documento sobre la problemática del acoso en el trabajo, establece un método que se aplique para prevenir dichas prácticas, a través de la formación, la responsabilidad y la información relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

**SENSIBILIZACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y EL
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA FEDERAL**

Cuestionario final

Este cuestionario final no tiene un valor o calificación, su objetivo es recoger evidencia de cuánto se aprendió del tema de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como del **PROTOCOLO** emitido en agosto 2016.

Fecha de aplicación: Día/Mes/Año / /

DATOS GENERALES

Nombre: _____

Sexo: () H () M **Edad:** _____

Instrucciones. -Lea con atención las siguientes preguntas y responda de acuerdo a la indicación. Cualquier duda acérquese a la persona que facilita.

1. Relaciona los conceptos que se presentan en la columna derecha indicando en el paréntesis la letra (v) verdadero o (f) falso según considere que corresponde al contenido de cada frase.

- () El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son formas de violencia que se dan en el trabajo
- () El Hostigamiento sexual y Acoso sexual son conductas impropias, no deseadas, ofensivas y embarazosas
- () El Hostigamiento sexual y Acoso sexual tienen consecuencias exclusivamente para quien es víctima de ellos
- () El Hostigamiento sexual constituye una violación al derecho a una vida libre de violencia, pero no es causa de discriminación

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

2. Marque en el paréntesis de la izquierda con una “x”, la respuesta que considere correcta de acuerdo con la definición que la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia da para el Hostigamiento sexual y para el Acoso sexual:

()	El Hostigamiento sexual es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos
()	El 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 conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos
()	El Hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva
()	El Acoso sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

3. Lea las frases siguientes e indique en la columna de la izquierda con la abreviatura “Mi” si se trata de un mito sobre el Hostigamiento sexual y Acoso sexual o use la abreviatura “Re” si se trata más bien de una realidad.

()	“Las mujeres hacen cargos falsos de HS y AS para vengarse de sus jefes u otras personas con las que están resentidas”.
()	Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de HS y AS.
()	Si quien hostiga/acosa no lo hace con intención, su actitud no constituye HS o AS
()	Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual
()	La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista exageran su libido

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

4. Marque con una “x” en la columna de la izquierda, aquellas conductas que atentan y faltan a la Regla de Integridad N° 13 del Código de Ética de las y los servidores públicos del gobierno federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y que pueden constituir HS y AS:

()	Proponer tareas que son ambiguas, contradictorias, o que carecen de propósito
()	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones
()	Invitar un café en un lugar fuera de la oficina para tratar asuntos relacionados con el trabajo
()	Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona
()	Falsas insinuaciones, ataques a la dignidad de la persona, la integridad o la propia imagen
()	Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario
()	Poner apodos con el objetivo de humillar a alguien y acompañarlos de otros insultos o alguna forma de maltrato hacia la persona
()	Reiteradas críticas o sarcasmos con comentarios negativos constantes hacia la persona
()	Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación
()	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

5. De las frases siguientes, subraye la que considere correcta para responder esta pregunta: ¿Qué es el **PROTOCOLO** para Atender y Prevenir el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF?
- a) Es un instrumento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 en el DOF con el propósito de establecer un procedimiento único y efectivo para prevenir conductas opuestas a la ética, acompañar a las víctimas de Hs y As, sancionar por la vía administrativa y registrar los casos de Hs y As.
- b) Es un documento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 para que, en la Administración Pública Federal, la Administración Pública Estatal y Municipal

se expliciten las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público

- c) Es un documento sobre la problemática del acoso en el trabajo, establece un método que se aplique para prevenir dichas prácticas, a través de la formación, la responsabilidad y la información relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

6. De las funciones que establece el **PROTOCOLO** para Atender, Prevenir y Sancionar el Hs y As en las entidades y dependencias de la APF, señale con la letra (P) las que corresponde a la Persona consejera, la letra (C) las que corresponda al Comité de ética y con la letra (O) al Órgano Interno de Control:
- () Finca las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas
 - () Dicta medidas de protección
 - () Analizar si la narrativa responde a un hecho de HS y AS
 - () Investiga de acuerdo a los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal.
 - () Auxilia en la narrativa de los hechos

SENSIBILIZACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y EL
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA FEDERAL

Hoja de respuestas

Instrucciones. -Lea con atención las siguientes preguntas y responda de acuerdo a la indicación. Cualquier duda acérquese a la persona que facilita.

1. Relaciona los conceptos que se presentan en la columna derecha indicando en el paréntesis la letra (v) verdadero o (f) falso según considere que corresponde al contenido de cada frase.
 - (V) El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son formas de violencia que se dan en el trabajo
 - (V) El Hostigamiento sexual y Acoso sexual son conductas impropias, no deseadas, ofensivas y embarazosas
 - (F) El Hostigamiento sexual y Acoso sexual tienen consecuencias exclusivamente para quien es víctima de ellos
 - (F) El Hostigamiento sexual constituye una violación al derecho a una vida libre de violencia, pero no es causa de discriminación

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

2. Marque en el paréntesis de la izquierda con una “x”, la respuesta que considere correcta de acuerdo con la definición que la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia da para el Hostigamiento sexual y para el Acoso sexual:

()	El Hostigamiento sexual es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos
(X)	El 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 conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos
(X)	El Hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva
()	El Acoso sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

3. Lea las frases siguientes e indique en la columna de la izquierda con la abreviatura “Mi” si se trata de un mito sobre el Hostigamiento sexual y Acoso sexual o use la abreviatura “Re” si se trata más bien de una realidad.

4.

(Mi)	“Las mujeres hacen cargos falsos de HS y AS para vengarse de sus jefes u otras personas con las que están resentidas”.
(Re)	Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de HS y AS.
(Mi)	Si el hostigador/acosador no lo hace con intención, su actitud no constituye HS o AS
(Mi)	Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual
(Re)	La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista exageran su libido

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

5. Marque con una “X” en la columna de la izquierda, aquellas conductas que atentan y faltan a la Regla de Integridad N° 13 del Código de Ética de las y los servidores públicos del gobierno federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y que pueden constituir HS y AS:

6.

()	Proponer tareas que son ambiguas, contradictorias, o que carecen de propósito
(X)	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones
()	Invitar un café en un lugar fuera de la oficina para tratar asuntos relacionados con el trabajo
(X)	Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona
()	Falsas insinuaciones, ataques a la dignidad de la persona, la integridad o la propia imagen
(X)	Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario
()	Poner apodosos con el objetivo de humillar a alguien y acompañarlos de otros insultos o alguna forma de maltrato hacia la persona
()	Reiteradas críticas o sarcasmos con comentarios negativos constantes hacia la persona
(X)	Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación
(X)	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

7. De las frases siguientes, subraye la que considere correcta para responder esta pregunta: ¿Qué es el **PROTOCOLO** para Atender y Prevenir el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF?
- a) Es un instrumento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 en el DOF con el propósito de establecer un procedimiento único y efectivo para prevenir conductas opuestas a la ética, acompañar a las víctimas de Hs y As, sancionar por la vía administrativa y registrar los casos de Hs y As.
- b) Es un documento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 para que, en la Administración Pública Federal, la Administración Pública Estatal y Municipal se expliciten las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público
- c) Es un documento sobre la problemática del acoso en el trabajo, establece un método que se aplique para prevenir dichas prácticas, a través de la formación, la responsabilidad y la información relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

8. De las funciones que establece el **PROTOCOLO** para Atender, Prevenir y Sancionar el Hs y As en las entidades y dependencias de la APF, señale con la letra (P) las que corresponde a la Persona consejera, la letra (C) las que corresponda al Comité de ética y con la letra (O) al Órgano interno de control:
- (O) Finca las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas
- (C) Dicta medidas de protección
- (P) Analizar si la narrativa responde a un hecho de HS y AS
- (O) Investiga de acuerdo a los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal.
- (P) Auxilia en la narrativa de los hechos

SENSIBILIZACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y EL
 PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN
 PÚBLICA FEDERAL
 Cuestionario de Satisfacción

Fecha: _____

Nombre de la(s) persona(s) que capacitan

Fecha del curso:

Evaluación para participantes

Instrucciones: Para mejorar el desarrollo de este trabajo, le pedimos que conteste a las siguientes preguntas:

1. Marque el cuadro correspondiente de acuerdo a su experiencia en la impartición del curso.

No.	Sobre el curso	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	No sé
1.	¿Fueron claros los objetivos del curso?					
2.	¿Fueron totalmente cubiertos los temas del curso?					
3.	¿La metodología utilizada en el curso fue la adecuada para cumplir el objetivo?					
4.	¿Son aplicables los conocimientos adquiridos con el trabajo que realiza?					
5.	¿Considera que el tiempo fue suficiente para abordar los temas?					
6.	¿Fueron útiles las técnicas utilizadas para lograr los objetivos del curso?					

No.	Sobre las y los participantes	Siempre/ Si	Casi siempre	A veces	Nunca/ No	No sé
8.	¿Se cumplieron las expectativas que tenía sobre el curso?					
9.	¿Hubo puntualidad de las y los integrantes?					
10.	¿Hubo respeto entre las y los integrantes del grupo?					
11.	¿Hubo integración y participación por parte del grupo?					

No.	Sobre el curso	Siempre/ Si	Casi siempre	A veces	Nunca/ No	No sé
12.	¿Se expusieron los temas con claridad?					
13.	¿Se expusieron los objetivos del curso?					
14.	¿Hubo retroalimentación de las experiencias y conocimientos del grupo y del equipo capacitador?					
15.	¿Se respondieron con claridad las dudas hechas por el grupo?					
16.	¿Se explicaron de manera adecuada las técnicas a realizar?					
17.	¿Se fomentó el respeto entre las y los integrantes del grupo y el equipo capacitador?					

No.	Sobre la persona que capacita	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	No sé
18.	¿Hubo puntualidad en el equipo capacitador?					
19.	¿El equipo capacitador fomentó la participación de las y los integrantes del grupo?					
20.	¿Aplicó el cuestionario inicial y el final al grupo?					
No.	Sobre la logística	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	No sé
21.	¿Los horarios fueron convenientes?					
22.	Los recursos técnicos y tecnológicos fueron adecuados					
23.	¿Las instalaciones fueron las apropiadas?					

Comentarios y Sugerencias generales:

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
2017