

# **Modelo del Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora**



**INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES**

# Proceso de elaboración del Modelo de protocolo

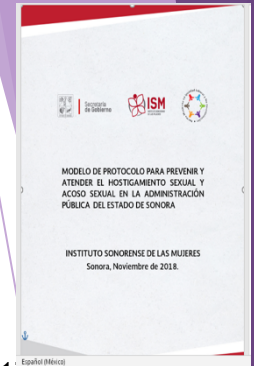
Conversatorio 31  
de marzo de 2017

Academia,  
Secretaria del  
Trabajo  
Sociedad Civil  
Funcionariado  
Publico  
Estudiantes



Elaboración  
de proyecto

Fiscalía - 05 de julio de 2017  
Contraloría General del Estado - 05 de julio de 2017 y  
Noviembre 2018  
CEDH-05 de julio 2017  
INMUJERES



Modelo de  
Protocolo

Recepción de  
propuestas de  
participantes



Gobierno del  
Estado de Sonora

Secretaría  
de Gobierno

## **Modelo del Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora**

El presente modelo de protocolo ha sido elaborado

- Perspectiva de género, con un
- Enfoque basado en los derechos humanos de las mujeres,

Con la intención de proporcionar a las Instituciones de la Administración Pública Estatal y Municipal los lineamientos y mecanismos que coadyuven a la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en contra de las personas que laboran en dichas instituciones.



# Modelo del Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora

Atiende al Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 en su Eje Transversal II Gobierno Promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género.



# Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares

2016

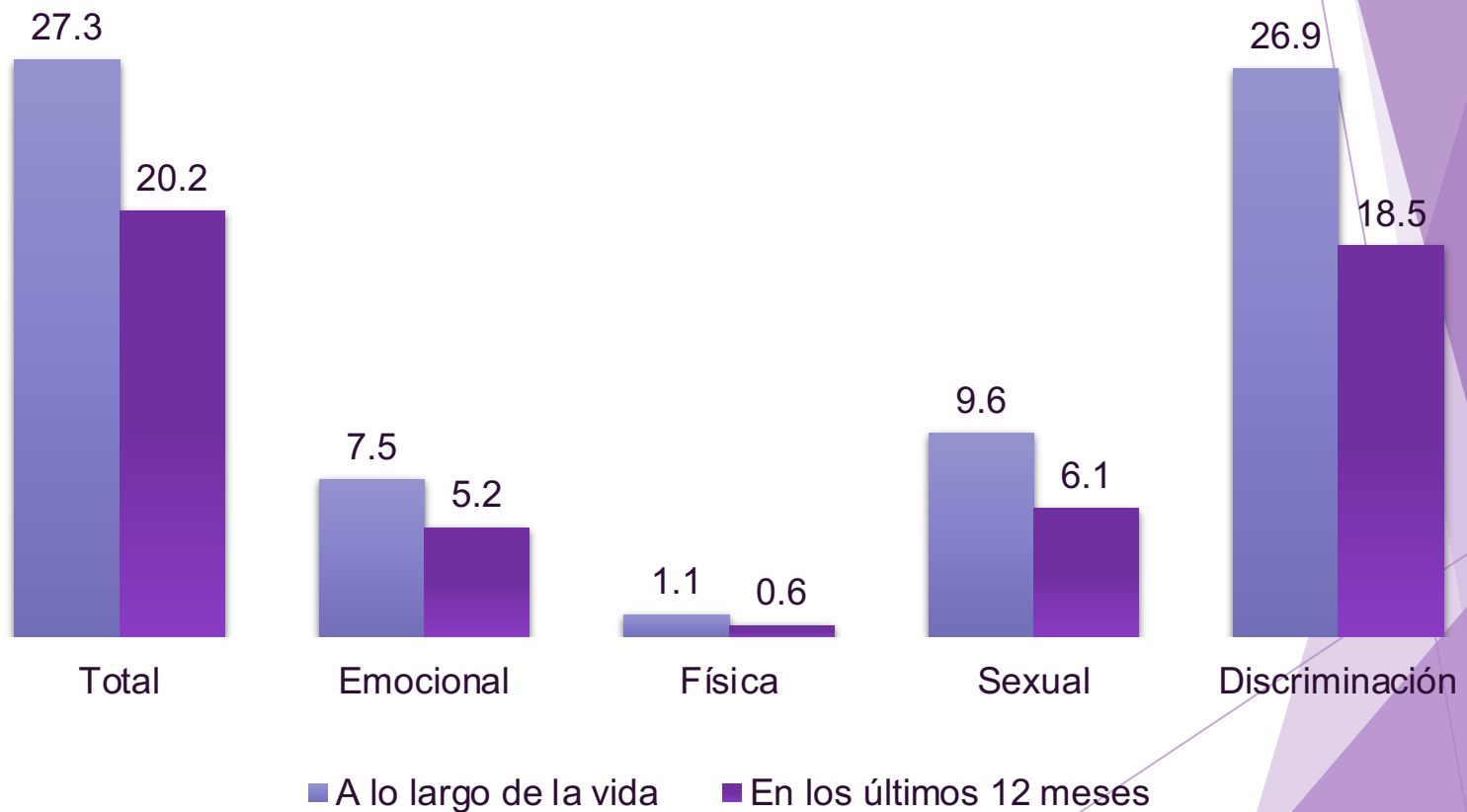
## Ámbito laboral

El 27.3% de las mujeres a lo largo de su vida que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado algún acto violento, y el 20.2% en los últimos doce meses.

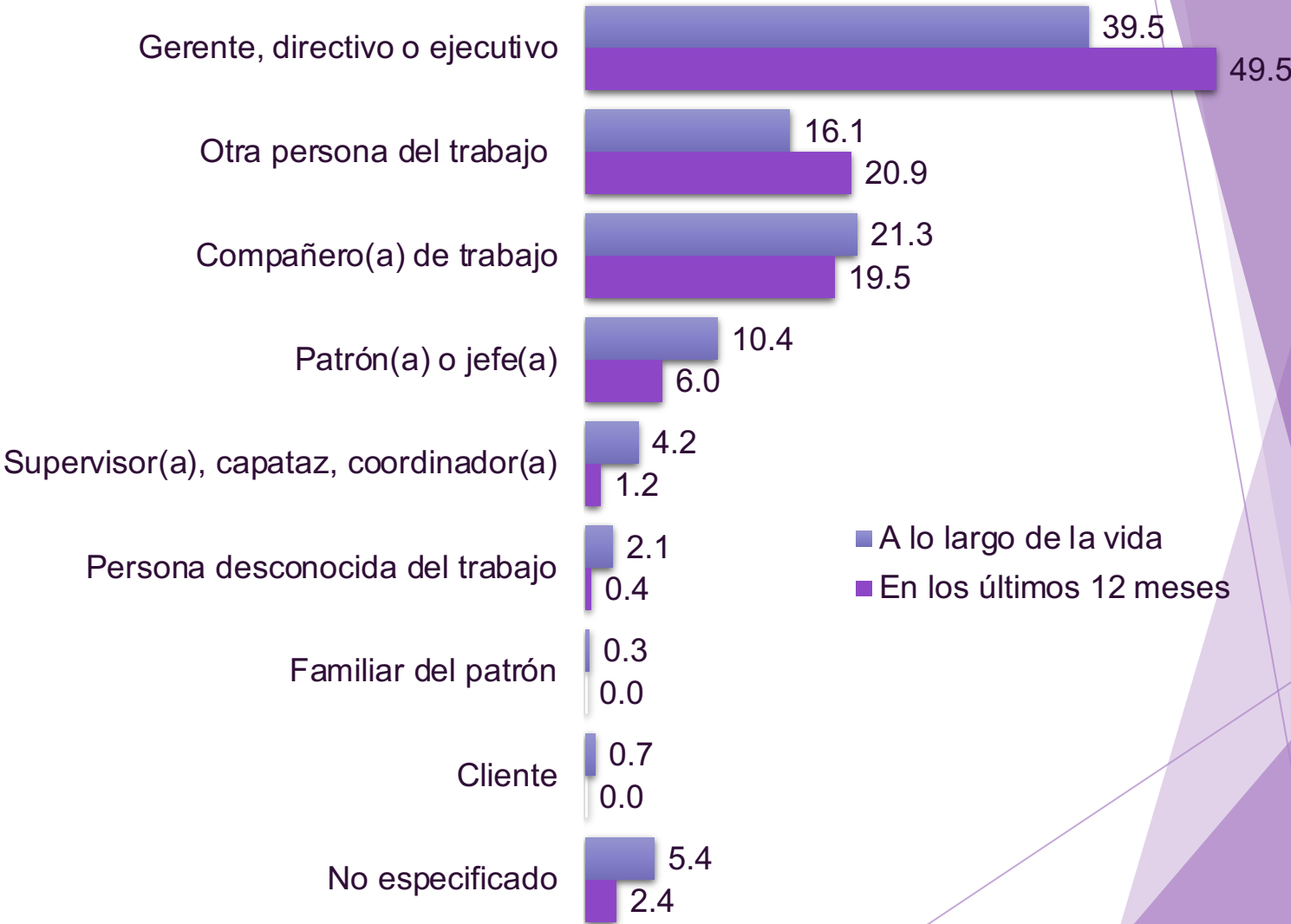
Estas cifras ubican a Sonora en el 11 lugar por debajo de la media Nacional, por lo que debemos continuar trabajando en la prevención y atención y movernos favorablemente en esta posición.



## Prevalencias de violencia en el trabajo contra las mujeres de 15 años y más que han trabajado alguna vez, por tipo de violencia y periodo de referencia



# Agresores de las mujeres en el ámbito laboral





**Hostigamiento sexual:** El ejercicio de 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;

**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.

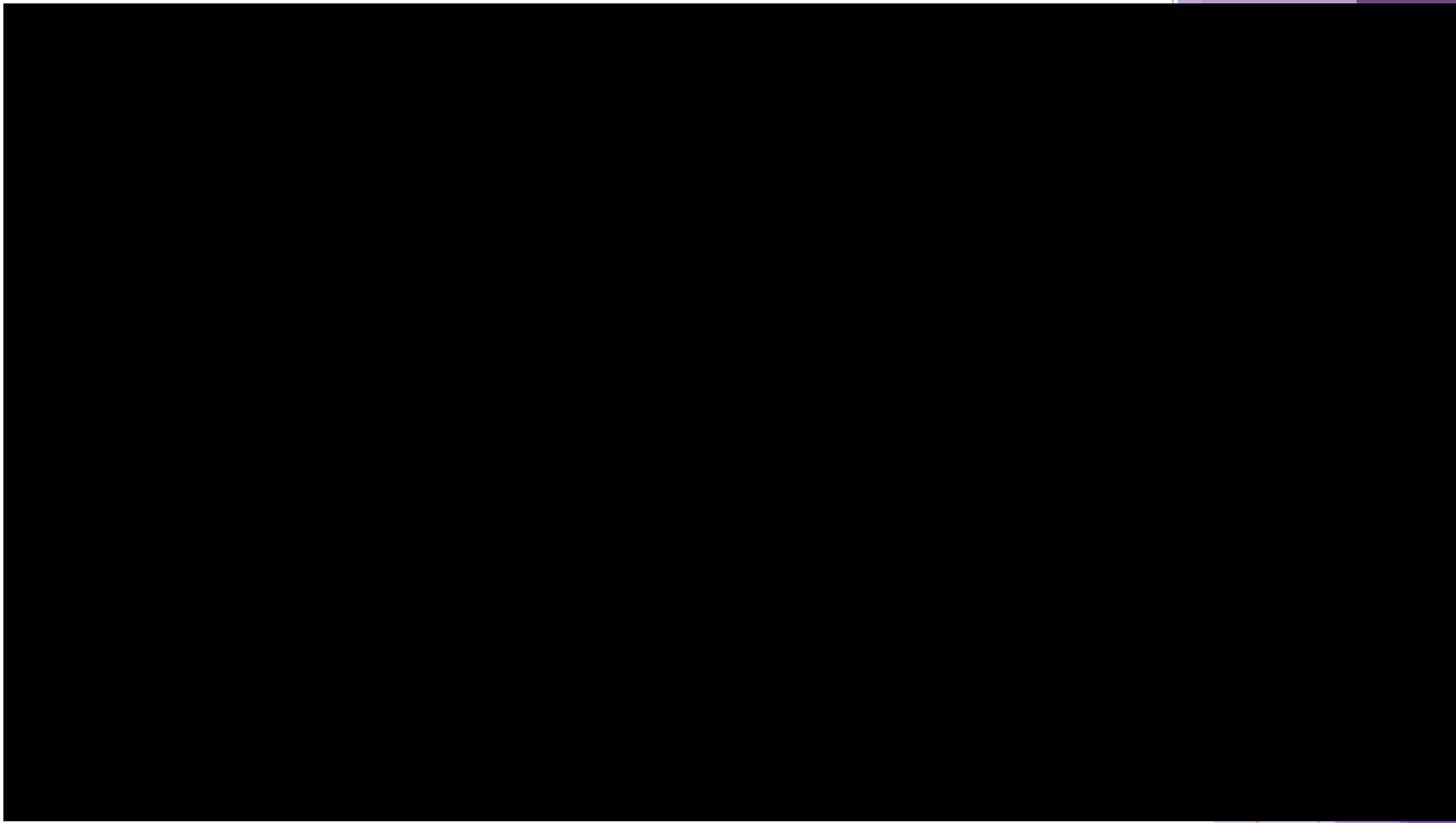


## Ejemplos de conductas que pueden constituir hostigamiento sexual y acoso sexual:

- ✘ Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- ✘ Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- ✘ Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido coloquialmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.



- ✘ Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- ✘ Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- ✘ Realizar promesas expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (Hostigamiento sexual).



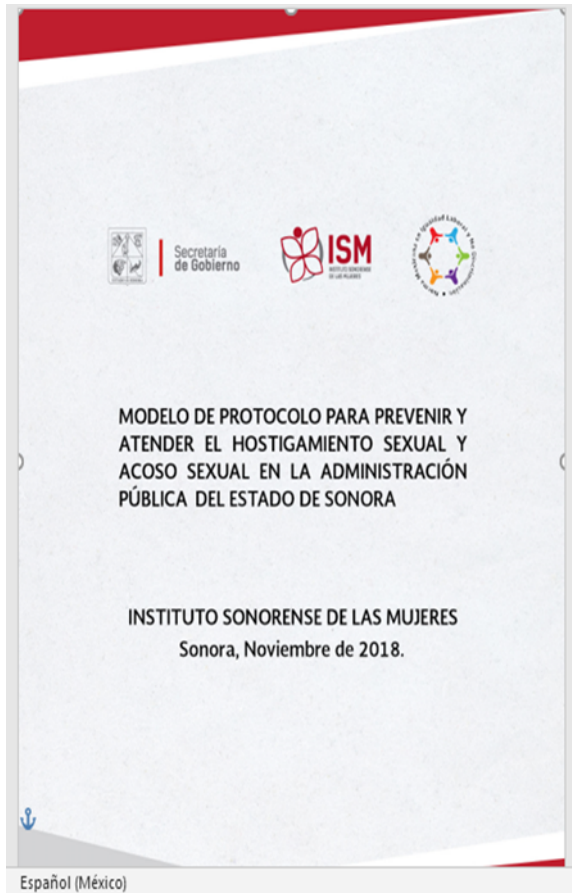
## Las principales consecuencias son las siguientes:

- Trastornos de sueño.
- Modificación en el comportamiento.
- Perjuicio en la situación laboral.
- Despido laboral.
- Enfermedades físicas.
- Pérdida de confianza hacia uno mismo y hacia los demás.
- Suicidio.



- Baja autoestima.
- Descenso de la motivación.
- Ausentismo laboral.
- Cambios a nivel relacional.
- Menor rendimiento laboral y mayor accidentalidad.
- Repercusiones en la salud mental.

## ¿Que contiene el Modelo de Protocolo?



- Tipos y modalidades de Violencia contra las mujeres con base en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ruta legal para atender el Hostigamiento sexual y el acoso sexual (administrativa, penal y laboral)
- Propone integración de un comité, estructura, funciones y integrantes y requisitos
- Etapa de Prevención, Atención y Seguimiento, acciones a desarrollar por cada una
- Ruta critica del proceso de atención
- Investigación ante el Órgano de Control de Desarrollo Administrativo
- Formatos

# Comité

Integrado por las áreas estratégicas de la institución:



- ❖ La o el Presidente del Comité (designado por titular de la dependencia)
- ❖ La o el secretario Ejecutivo ( Recursos Humanos)
- ❖ Las o los consejeros designados (personas de diferentes áreas de la institución)
- ❖ La o el Órgano Interno de Control
- ❖ Las y los invitados

**Este comité, deberá realizar campañas constantes y permanentes de las causas, consecuencias y soluciones para casos de acoso sexual y hostigamiento sexual**

**Comisión de Prevención:**  
Acciones de carácter preventivo contra el hostigamiento sexual y acoso sexual

La prevención es fundamental en una estrategia integral orientada a erradicar el hostigamiento sexual o acoso sexual. Se trata de acciones que deben considerarse **para el corto, mediano y largo plazo y de carácter permanente**, de cara al logro de espacios laborales saludables y libres de violencia.

**Comisión de Atención,** Acciones de Atención contra el hostigamiento sexual y acoso sexual

Establecerá las acciones necesarias para **atender los casos de presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, con la finalidad de proteger la dignidad e integridad de las y los trabajadores**, a través de un Esquema claro y preciso que inhiba la comisión de dichas prácticas y proporcione asesoría a las personas denunciantes o quejas durante los procesos de acceso a la justicia.

## Comisión de Seguimiento:

Dará seguimiento a la investigación, a las variaciones e indicadores estadísticos de casos, informará a la presunta víctima el estatus y resolución de la queja presentada y elaborará un informe anual de resultados

# Principios de Atención

- ▶ No tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual
- ▶ Confianza y credibilidad.
- ▶ Calidad en la atención.
- ▶ Participación conjunta.
- ▶ Interpretación normativa Pro Persona.
- ▶ Respeto y protección de la dignidad e integridad.
- ▶ Igualdad y no discriminación.
- ▶ Gratuidad.
- ▶ Debida diligencia.
- ▶ Debido proceso.
- ▶ Confidencialidad.

## Recepción informal

**A**

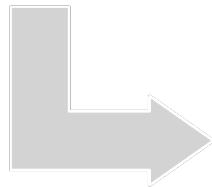
Servidor/a Público/a vive un conflicto causado por cualquier tipo de hostigamiento sexual y/o acoso sexual



**B**

Llama al número X  
Escribe al correo XY

Acude con cualquier integrante del comité.  
Presentándose la queja de manera informal y verbal



Actúa por si misma con base en la asesoría recibida en B

Si prefiere actuar

Entrega una queja formal por escrito. El comité la turna a la Autoridad Investigadora (OIC) y elabora un informe de investigación.  
El Comité no aplica sanciones


Resolución formal

El titular del OIC revisa el expediente de la demandante y el informe de la investigación del Comité, Asimismo, opina si procede o no una sanción y emite una recomendación

Si prefiere apoyo

Canalización a terapia, atención a víctimas de violencia

Se revisa expediente de la demandante y la resolución de la Autoridad Resolutora y si hay causales para proceder según la normatividad interna (reglamento, código de conducta de la institución) el Código Penal o la Ley Federal de Trabajo. Se procede según el caso.

- 
- Seguimiento y acompañamiento

## CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN :

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) DOF. 04-06-2015.

En la sesión de 1 de marzo de 2017, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió un modelo probatorio que asegure el respeto al derecho de todas las mujeres a llevar una vida libre de violencia, en el cual la Primera Sala de la SCJN establece criterios para valorar con perspectiva de género, testimonios de víctimas en casos de hostigamiento sexual. El modelo propuesto para tal fin, se integra, al menos, por los siguientes elementos:

a) Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que en general **se produce en ausencia de otras personas**, por lo que se requieren medios de prueba distintos a los tradicionales (vg. pruebas gráficas y documentales) **por lo que la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho**. Y tomar en cuenta que usualmente, por la naturaleza de esos delitos, la víctima no suele denunciarlos por el estigma que implica.

b) Dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual, puede ser usual que **el recuento de los hechos presente algunas inconsistencias o variaciones cuando se hace**, lo que no debe restar valor probatorio a la declaración de la víctima.

c) **Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima**, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros.

d) **Se debe analizar la declaración de la víctima, que es la prueba fundamental**, en conjunto con otros medios de convicción como dictámenes médicos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.

e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones se utilizarán siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes con los hechos.

**SANCIONES:**

# Hostigamiento Sexual

**ARTÍCULO 212 BIS.-** Al que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión y multa de trescientas a quinientas unidades de medida y actualización.



Si el activo realizara el hostigamiento sexual valiéndose de su posición jerárquica o de poder o cualquiera otra que genere subordinación o aprovechándose de circunstancias que produzcan desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima, se le impondrá prisión de 2 a 5 años y multa de cien a trescientos Unidades de Medida y Actualización.

**Si el activo fuese servidor público, docente o ministro de culto y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista, se le destituirá de su empleo, encargo o comisión y se le inhabilitará para desempeñar otro por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta, que iniciará una vez que haya compurgado la pena privativa de la libertad.**

Si a consecuencia del hostigamiento **sexual la víctima pierde o se le obliga a abandonar su trabajo**, por esta causa, la reparación del daño incluirá la indemnización por despido injustificado, teniendo en cuenta su antigüedad laboral, al doble de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Servicio Civil o del contrato respectivo, según sea el caso.

Código Penal para el Estado de Sonora

## Hostigamiento Sexual

Se procederá contra el responsable de este delito a petición de parte ofendida, salvo que la víctima sea menor de dieciocho años, tenga alguna discapacidad o por cualquier causa no pueda resistirlo, **así como cuando el activo sea servidor público, docente o ministro de culto, en estos casos se perseguirá de oficio.**

Código Penal para el Estado de Sonora

Hostigamiento Sexual

# Acoso Sexual

**ARTÍCULO 212 BIS 1.- Comete el delito de acoso sexual quien asedie sexualmente a una persona de cualquier sexo y la ponga en riesgo o que lesione su dignidad.**

**Al responsable de este delito se sancionará con una pena de dos a cuatro años de prisión y multa de cien a trescientas unidades de medida y actualización.**

....

**Cuando el sujeto activo sea un servidor público o miembro de cualquier institución educativa o asistencia social, además de las penas señaladas se le destituirá de su cargo y se inhabilitará para ocupar cualquier puesto en el sector público hasta por diez años.**

**Este delito será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante, excepto cuando se trate de menores de edad, incapaces y cuando en sujeto activo era servidor público, en estos casos se perseguirá de oficio.**

# PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Artículo 248 Ley Estatal de Responsabilidades:

En los asuntos relacionados con faltas administrativas no graves,

- ▶ La autoridad Investigadora una vez que reciba la queja o denuncia, presenta a la Autoridad Substanciadora el Informe de presunta Responsabilidad Administrativa.
- ▶ La autoridad Sustanciadora, una vez desarrollado el procedimiento (audiencia inicial, pruebas y alegatos), declara cerrada la instrucción, cita a las partes y emite resolución.

Artículo 260.- La ejecución se llevará a cabo de inmediato, Tratándose de los Servidores Públicos de base, la Suspensión y la destitución se ejecutarán por el Titular del Ente público correspondiente

# TIPOS DE SANCIONES

Art. 115.

- I.- Amonestación pública o privada;
- II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III.- Destitución de su empleo, cargo o comisión; y
- IV.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Artículo 116.- Para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior, además de acreditarse todos los elementos subjetivos, objetivos y normativos, cuando la conducta lo exija, respecto de las faltas administrativas descritas en esta ley, se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta,



Mejor con sonido

eh!

Créditos: Universidad Autónoma de Querétaro (2019)



Gobierno del  
Estado de Sonora

Secretaría  
de Gobierno



## **Lic. Miguel Ernesto Pompa Corella**

Secretario de Gobierno y Presidente del Sistema Estatal para  
Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra  
las Mujeres

## **Lcda. Blanca Luz Saldaña López**

Coordinadora Ejecutiva del Instituto Sonorense de las  
Mujeres y Secretaria Ejecutiva del Sistema Estatal para  
Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra  
las Mujeres

*Periférico Norte N° 328, esquina con Ignacio Romero, col. Balderrama, C.P. 83180, Hermosillo, Sonora.*

*Teléfono: (662) 213.54.29, 212.03.40 y 212.79.14 correo: [ism.sonora@hotmail.com](mailto:ism.sonora@hotmail.com)*

**GRACIAS!!!**