

Modelo de Intervención para Casos de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación

El Estatuto Orgánico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en su Artículo 56, Fracción XXXI y XXXII contempla como atribución de la Secretaría General coordinar las acciones dirigidas a promover la igualdad de género y la no discriminación, en forma transversal; así como coordinar la operación del Centro de Estudios y de Apoyo para la Mujer (CEAM).

En este marco se contempla la generación de procedimientos que atiendan los casos de violencia en el espacio laboral, en sus manifestaciones de hostigamiento, acoso sexual o discriminación. Con base en ello, la Subdirección de Atención al Derechohabiente a través del CEAM instrumentó un **Modelo de Intervención para Casos de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación**.

Este **Modelo** atiende a los objetivos 1.5, 2.2, y 2.3 establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, a los ejes 3.1 y 3.3 del Plan de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013- 2015, así como a los objetivos transversales 1, 2 y 6 del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, mismos que se encuentran relacionados con la prevención, eliminación y atención del hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación así como con la implementación de acciones para erradicar la violencia institucional.

La discriminación es una práctica que lacera continuamente el tejido social. La desigualdad en el trato y la obstaculización en el ejercicio pleno de los derechos causados por prejuicios, roles, estereotipos y estigmas son conductas que deben ser eliminadas de todo el servicio público. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación “Cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, [...] para que toda persona, goce sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes, y en los tratados internacionales de los cuales México sea parte”.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son fenómenos que deben visibilizarse, constituyen una manifestación de violencia y de inequidad contra las mujeres, es por ello que en el artículo 15 fracción VI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se establece que “para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes

de gobierno deberán: [...] VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.” Con estos fundamentos el **Modelo** es una acción sustantiva para prevenir y combatir el hostigamiento sexual, acoso sexual y la discriminación atendiendo, en estricto apego a los derechos humanos.

La creación de este **Modelo** atiende la necesidad informar sobre los pasos a seguir para hacer la denuncia correspondiente en caso de hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación cuidando en todo momento la integridad e identidad de la víctima.

Marco normativo

Artículo 14, fracción III, 15 fracción VI y 19 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículo 56, fracción XXXII del Estatuto Orgánico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Objetivos 1.5, 2.2, y 2.3 del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018; Objetivos transversales 1, 2 y 6 del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, y el Eje 3.1 y 3.3 del Plan de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2018.

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Penal Federal (CPF)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)
- Ley Federal de Trabajo (LFT)
- Condiciones Generales de Trabajo (CGT)
- Código de Conducta (CC)

Instrumentos Internacionales

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8

- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Declaraciones y plataformas de acción

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980)
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993)
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004)
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, China (1995)

Definiciones:

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. (*Artículo 13, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*).

Acoso sexual. Es una forma de violencia 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. (*Artículo 13, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*).

En el Código Penal Federal está previsto en el artículo 259 bis. y se encuentra previsto este tipo penal en la mayoría de los códigos penales de las Entidades Federativas, en 2007 se integra también en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferenciación entre hostigamiento sexual y acoso sexual.

En el hostigamiento sexual concurren responsabilidades de tipo administrativo, laboral y penal. Es una falta administrativa, una conducta inapropiada en el trabajo y un delito. Por tanto pueden aplicarse según el lugar donde se comete, diversas leyes para establecer modelos de prevención, atención y sanción, de esta situación se deriva que hay quejas o denuncias que sólo pueden ser iniciadas por la persona afectada y acciones que deberá emprender el Instituto.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (*Artículo 1, Fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*)

Consideraciones generales para la atención de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación

- El hostigamiento sexual y acoso sexual es una conducta que ocurre con frecuencia y que afecta a personas, en su mayoría a mujeres.
- Vivimos en una cultura donde comúnmente no reaccionamos frente a hechos como éstos, haciéndonos indiferentes ante los daños que ocasiona bajo el concepto errado de que se trata de una situación normal.
- Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento/acoso sexual.
- Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta.
- Algunas personas enfrentan este tipo de situaciones en sus ámbitos laborables o de estudio.
- El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto.
- Nadie tiene derecho de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento. Los “piropos”, cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago sino molestia e incomodidad.
- Frecuentemente, las mujeres que denuncian no se les cree, exponiéndose, por el contrario, a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y en la mayoría de los casos a ser despedidas.
- La discriminación es un acto de exclusión no objetiva que obstaculiza el ejercicio de los derechos.
- Un acto de discriminación en el servicio público puede tener sanciones administrativas y penales.
- La homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo y la discriminación racial son prácticas de discriminación.

El Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual puede consistir en:

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces o contacto físico lascivo reiterado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.

Son algunas manifestaciones de Discriminación

1. Excluir a alguna persona por su apariencia física.
2. Negar el ejercicio de derechos por razón de sexo.
3. Preferir a compañeras o compañeros que tienen afinidad ideológica
4. Asignar tareas estereotipadas por razón de género.
5. Negar el acceso a personas con discapacidad.
6. Restringir la prestación de servicios por preferencia sexual.
7. Impedir el uso de las instalaciones a personas con discapacidad.
8. Otorgar tratos especiales a personas que no comparten una misma religión.
9. Despedir a las mujeres por motivo de embarazo.
10. Impedir el ejercicio de prestaciones de ley por motivo de estado civil.

Para prevenir y sancionar los casos de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación se cuenta con el siguiente Modelo:

Del Modelo de Intervención

Objeto:

Establecer una política institucional de prevención, atención, sanción y erradicación clara, confidencial e imparcial para atender las quejas que se presenten con motivo del hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación.

Impulsar hábitos para eliminar prácticas de hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE).

Dar certidumbre jurídica a las personas involucradas, desde el momento en que se inicia la queja ante los órganos competentes, dentro de plazos razonables.

Alcance:

Está dirigido a las y los servidores públicos, de todos los niveles, del Instituto que pueden involucrarse en una queja por hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación sea como víctimas, como presuntos agresores, como testigos, o como encargados de la prevención, atención y sanción al hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.

Objetivos Específicos:

- Establecer un programa para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación que incluya tiempos de canalización y/o atención de las quejas.
- Generar mecanismo de atención a quejas que garantice la confidencialidad de los casos.

Estrategias:

1. Eliminar el hostigamiento sexual, acoso sexual y la discriminación con la creación y funcionamiento de estructuras administrativas confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro del Instituto.
2. Difundir el modelo de denuncia de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
3. Observar la normatividad interna aplicable como Código de Conducta y Condiciones Generales de Trabajo, en su caso.

Etapas de prevención:

- ✓ Difundir el modelo de intervención contra el hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
- ✓ Dar a conocer la normatividad legal existente que hace alusión a las sanciones que se aplicarán, en caso de incurrir en actos de hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.

- ✓ Propiciar actitudes no discriminatorias con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas como trabajadoras.
- ✓ Concientizar a hombres y mujeres sobre su comportamiento y trato con sus compañeros de trabajo y derechohabencia.
- ✓ Sensibilizar a los mandos sobre los costos y consecuencias de no prevenir y no sancionar el hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación en la Institución.
- ✓ Difundir la legislación que garantiza los derechos humanos y laborales de hombres y mujeres.

Etapa de Intervención:

I.- Ante el Centro de Estudios y de Apoyo para la Mujer.

La asistencia que se le preste a la persona quejosa incluirá.

- ✓ Escuchar de forma atenta e imparcial.
- ✓ Recibir trato digno y de respeto a las personas involucradas en la queja.
- ✓ Garantizar que la atención será estrictamente confidencial.
- ✓ Proteger los datos personales en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- ✓ Explicar la política de la Institución en la materia, según sea el caso, y los procedimientos que existen para atención a quejas.
- ✓ Informar a la persona sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia o queja ante un organismo competente externo al Instituto.
- ✓ Orientar a la persona quejosa para identificar y buscar el tipo de apoyo que necesita.
- ✓ Invitar a la persona quejosa a redactar un resumen escrito del conflicto, que sirva para la atención del caso.
- ✓ Proporcionar consejo legal por parte de un jurista.

El Instituto facilitará que se denuncie cualquier comportamiento que viole la política de cero tolerancia respecto al hostigamiento sexual y al acoso sexual o la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del ISSSTE, no se tolerarán las quejas falsas u ofensivas.

Con base en la asesoría recibida la persona quejosa decide si actúa por sí misma, para resolver el problema, o entrega una queja formal por escrito al CEAM.

El CEAM remite la queja presentada por escrito al Órgano Interno de Control, y a la Dirección Jurídica, de conformidad con las atribuciones legales expresamente conferidas a dichas instancias. Se privilegia la **confidencialidad y la secrecía** de las personas involucradas.

II.- Procedimiento de atención:

Materia Penal:

La conducta de hostigamiento sexual es tipificada dentro del Código Penal Federal en Título Decimoquinto, “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”, Capítulo I.

La conducta de discriminación es tipificada en el Título Tercero Bis “Delitos contra la Dignidad de las Personas” Capítulo Único.

La víctima puede denunciar los hechos ante el agente del Ministerio Público. Es importante subrayar que solo la víctima por sí misma o por medio de un representante legal es la única persona que puede presentar la denuncia.

La Constitución prevé que cualquier ciudadano/a, bajo su más estricta responsabilidad y mediante la presentación de elementos de prueba, podrá formular denuncias de tipo penal.

Con base en el tipo penal consignado en el artículo 259 Bis del Código Penal Federal establece: “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 sanción impondrá hasta de cuarenta días de multa. **Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.**”

En este mismo sentido, el tipo penal plasmado en el artículo 149 Ter. Del código Penal Federal establece: [...] “Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo (discriminación), niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación a que tenga derecho **se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo (uno a tres años de prisión o ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días de multa), y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.**”

La Denuncia de Hechos se inicia a petición de parte, por la probable comisión del delito de Hostigamiento Sexual o Discriminación, ante el Ministerio Público de la localidad donde ocurrieron los hechos, actualmente, diversas Entidades Federativas, posibilitan la presentación de denuncias por internet.

Se recomienda a la víctima que se allegue de las pruebas suficientes para acreditar las circunstancias de modo, tiempo y lugar, pueden ser útiles conservar los mensajes telefónicos o vía correo electrónico, hacer grabaciones etc., contar con testigos de los hechos, y procurar en la medida de lo posible no encontrarse a solas con el agresor.

Materia laboral:

En el ámbito laboral, conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y a la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, el hostigamiento y acoso sexual pueden ser causales de CESE para el agresor, por faltas de probidad u honradez y por cometer actos inmorales durante su trabajo.

Materia Administrativa:

El artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que para efectos de las responsabilidades se consideran como servidores públicos, entre otros, a las y los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en la Ciudad de México, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

El artículo 109 Constitucional prevé que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, y que la comisión de delitos por parte de cualquier servidor público será perseguida y sancionada en los términos de la legislación penal.

El artículo 113 de la Constitución señala que las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas.

Las sanciones administrativas pueden aplicarse además de las que señalan otras leyes. Estas sanciones pueden ser suspensión, destitución e inhabilitación, así como sanciones de tipo económico, y son aplicadas generalmente por las Contralorías o su equivalente.

De manera específica, las faltas administrativas de los servidores públicos se encuentran previstas en el artículo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Para el caso de hostigamiento y acoso sexual y discriminación la fracción VI establece el deber de toda persona que ocupe un cargo público de: Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.

Queja administrativa

El procedimiento se inicia ante el Órgano Interno de Control, quien interviene en el ámbito de sus atribuciones legalmente conferidas, y conforme al procedimiento disciplinario de aplicación de sanciones, con consecuencias legales en el ámbito administrativo, que pueden ser: amonestación, multa, suspensión destitución e inhabilitación, de conformidad con la gravedad de la falta cometida.

