



PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

MODELO DE INTERVENCIÓN PARA
PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR
EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES EN LA
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría de Derechos Humanos,
Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad

Fiscalía Especial para los
Delitos de Violencia contra las Mujeres
y Trata de Personas

Unidad de Género

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

LIC. JESÚS MURILLO KARAM
PROCURADOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

MTRA. MARIANA BENÍTEZ TIBURCIO
SUBPROCURADORA JURÍDICA Y DE
ASUNTOS INTERNACIONALES

LIC. RENATO SALES HEREDIA
SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL
PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

MTRO. RODRIGO ARCHUNDIA BARRIENTOS
SUBPROCURADOR ESPECIALIZADO
EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. RENAN CLEOMINIO ZOREDA NOVELO
SUBPROCURADOR ESPECIALIZADO EN INVESTIGACIÓN DE
DELITOS FEDERALES

LIC. RICARDO FRANCISCO GARCÍA CERVANTES
SUBPROCURADOR DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN
DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

LIC. JUDITH ARACELY GÓMEZ MOLANO
OFICIAL MAYOR

LIC. ALFREDO ORELLANA MOYAO
FISCAL ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE
DELITOS ELECTORALES

MTRA. NELLY MONTEALEGRE DÍAZ
FISCAL ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA
LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

MTRA. LAURA ANGELINA BORBOLLA MORENO
FISCAL ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN DE DELITOS COMETIDOS
CONTRA LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

LIC. LIDIA NOGUEZ TORRES
VISITADORA GENERAL

LIC. CARLOS ALEJANDRO GODÍNEZ TÉLLEZ
COORDINADOR DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E
INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. ÁNGEL ALEJANDRO CUADROS JUÁREZ
DIRECTOR GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y el Acoso Sexuales en la Procuraduría General de la República

Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar
el Hostigamiento y el Acoso Sexuales en la
Procuraduría General de la República

Coordinación: Andrea Ramírez Sánchez/ Gabriela Ambriz Asbell

Edición: Arley Vázquez Hernández y Laura Elena Espinosa Martínez

Primera edición, noviembre 2012.

DR © Procuraduría General de la República
Paseo de la Reforma 211-213,
Col. Cuauhtémoc, Del. Cuauhtémoc
C.P. 06500, en México, Distrito Federal.

www.pgr.gob.mx

ISBN 978-607-7502-26-5

Distribuida por la Fiscalía Especial para los Delitos
de Violencia contra las Mujeres y Trata de
Personas (FEVIMTRA). Distribución gratuita.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra
por cualquier medio.

Impreso en México / Printed in Mexico

CONTENIDO

Presentación.	5
Introducción.	7
I. Marco jurídico. La obligación institucional de prevenir y sancionar el hostigamiento y el acoso sexuales.	10
1. Normas marco.	
A. Constitución e Instrumentos Internacionales.	10
B. Normas federales.	13
C. Normas internas que rigen a la Procuraduría General de la República.	14
II. Marco teórico. El hostigamiento y el acoso sexuales.	18
1. Caracterización.	18
A. Factores de riesgo.	19
B. Consecuencias.	20
2. Definición legal.	22
III. Ruta de atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexuales.	25
1. Premisas teóricas.	26
2. Descripción de la ruta de atención y sanción.	27
A. Consideraciones.	27
B. Recepción y canalización.	27
C. Orientación y asistencia.	28
D. Vías de solución y de sanción.	29
IV. Medidas de prevención.	32
1. Pronunciamiento.	33
2. Capacitación y formación profesional.	33
3. Difusión.	35
4. Otras medidas de prevención.	38

PRESENTACIÓN

El hostigamiento y el acoso sexuales (HAS) son conductas contrarias a la vigencia de los derechos humanos que afectan el bienestar de quienes las sufren, impiden su desarrollo, merman su productividad y capacidad de gestión, además, enrarecen el entorno laboral, con lo que obstaculizan la consecución de las metas institucionales.

En la Procuraduría General de la República, como en toda la Administración Pública Federal, estamos promoviendo la equidad de género con una visión integral y de largo plazo. El hostigamiento y el acoso atentan contra esa equidad, porque constituye un abuso de poder que no debe ser tolerado ni soslayado en las instituciones de gobierno.

Comparto la idea expresada por el señor Presidente de la República, Enrique Peña Nieto¹, a través de su discurso: *Un México de plena igualdad, de respeto*

¹ Intervención en el marco del reconocimiento de la Mujer del Año, el 3 diciembre de 2012 en el Museo Nacional de Antropología.

a la mujer y a sus derechos: "...El México del presente, es un espacio abierto para las mujeres; [...] Es inaceptable que todavía haya mujeres que vivan en la sombra de la discriminación, la inequidad, el acoso y hasta la violencia...". Por ello, es que en la institución no se tolerará ninguna violación a los derechos humanos de las mujeres ni por acción ni por omisión, he dado instrucciones de que se sancione con todo rigor estas conductas de acoso y hostigamiento sexuales, para apuntalar nuestra posición se ha creado el Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y el Acoso Sexuales cuya función es proveer una ruta de atención, prevención y erradicación a las víctimas, establecer con precisión el procedimiento a seguir para investigar y sancionar los casos que sean motivo de queja y/o denuncia, así como para brindar atención, protección y contención a quienes denuncien.

La puesta en marcha del Modelo de Intervención contribuye al cumplimiento de las disposiciones del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, a través de la Estrategia Transversal denominada: iii) “Perspectiva de género”, cuya línea de acción es: Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal. En el mismo PND, en el apartado de Empleo se especifica que: “...la Reforma Laboral apoyará también a las mujeres mediante la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación, además de imponer sanciones para quienes cometan acoso u hostigamiento sexual, condicionen su contratación o ascenso y la presentación de pruebas de no embarazo.”

El instrumentar este Modelo de Intervención que presento, es una acción que responde a las recomendaciones que incluye el informe CEDAW/C/MEX/CO/7-8, emitido el 7 de agosto de 2012, relativo a las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, dirigidas al Estado mexicano, que se refieren a que el Estado deberá garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública.

Este documento también cumple con las disposiciones de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) de establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos (art. 7, inc. f).

Los preceptos constitucionales y las normas internacionales que en México protegen el derecho a una vida libre de violencia, se han venido cumpliendo en la Procuraduría General de la República mediante tres instrumentos normativos internos: el Plan de Acción para el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional; el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y el Código de Conducta, que establecen los caminos a seguir para que en esta institución prevalezca un ambiente libre de discriminación y de violencia.

Lic. Jesús Murillo Karam
Procurador General de la República

INTRODUCCIÓN

En 2008 se aplicó en las instituciones de la Administración Pública Federal (APF) el Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación para conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres¹. El 7% de quienes contestaron la encuesta en la PGR (el 12% de las mujeres y el 4% de los hombres) declaró haber sido víctima de hostigamiento o de acoso sexuales². El mismo cuestionario se aplicó en 2011 y al respecto de esta pregunta, el 7.4% de las mujeres y el 2.2% de los hombres afirmaron haber padecido dicha modalidad de violencia.

Las cifras dejaron ver que era necesario establecer una política de prevención, atención y sanción de esas conductas –en concordancia con lo previsto en el Proigualdad–, en el que destacan las siguientes líneas de acción en materia de hostigamiento sexual: formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción en el servicio público (1.4.4), establecer mecanismos para atender las denuncias (2.1.4), y promover el respeto a

1 Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, México, 2008, p. 3.

2 También se tomaron en cuenta los comentarios abiertos expresados por quienes respondieron la Encuesta de Clima Organizacional 2009 de la Procuraduría General de la República, entre los que se identificaron algunos, sobre todo de mujeres, que se referían a la existencia de hostigamiento y acoso sexuales en su entorno laboral.

los derechos humanos y combatir el hostigamiento sexual en los centros de trabajo (6.1.4); así como en el Programa de Cultura Institucional de la APF, el cual constituye una estrategia del Gobierno Federal para transformar las instituciones públicas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios³, y prevé el establecimiento de mecanismos para eliminar las prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APF, fue por ello que:

En el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Procuraduría General de la República 2010-2012 (Proigualdad PGR) se previó diseñar y poner en marcha una estrategia de prevención del hostigamiento y del acoso sexuales, que promueva las relaciones laborales de respeto y compañerismo (acción 1.5), así como elaborar y poner en operación un modelo de atención a casos de hostigamiento y acoso sexuales (acción 1.6).

En el Plan de Acción de la PGR para cumplir el Programa de Cultura Institucional (PAPCI) se establecieron los compromisos de elaborar un modelo de atención para el HAS, con base en el Protocolo propuesto por el Instituto Nacional de las Mujeres y acorde con las necesidades y la estructura de la PGR, así como realizar una campaña de prevención y promoción de la denuncia del HAS.

Con el fin de cumplir las actividades previstas, desde abril de 2010 se integró un grupo de trabajo con representantes de: la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (Fevimtra), el Órgano Interno de Control (OIC), la Visitaduría General (VG), la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo (SCRPPA), la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH) de la Oficialía Mayor (OM), y la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales (SJAÍ); en ese grupo se identificaron las posibles vías de atención y sanción que la PGR puede ofrecer

a quienes pidan apoyo por considerar que son víctimas de hostigamiento o de acoso sexuales, así como las acciones a seguir para prevenir estas conductas en nuestra institución, las cuales se incluyeron en este Modelo, fruto del trabajo conjunto, coordinado y comprometido de servidoras y servidores públicos empeñados en erradicar el HAS en esta institución.

El Modelo está integrado por dos componentes, uno de sanción y atención, y otro de prevención y promoción de la denuncia con perspectiva de género. Ambos componentes se elaboraron y se operarán de forma paralela, ya que se presume que la falta de quejas y/o denuncias es la causa principal de la falta de sanción.

El resultado que se espera obtener con la aplicación de este Modelo es la transformación paulatina de la cultura institucional para lograr un ambiente laboral libre de HAS, un ambiente en el que las víctimas se sientan apoyadas y seguras de que su queja o denuncia será atendida y que el/la responsable será sancionado(a); todo esto será posible cuando se haya adoptado y consolidado una cultura de no tolerancia de estas conductas y cuando sean sancionadas todas las manifestaciones de hostigamiento y acoso sexuales que se denuncien.

I. Marco jurídico. La obligación institucional de prevenir y sancionar el hostigamiento y el acoso sexuales

1. Normas marco

Las normas aplicables en México sobre igualdad, no discriminación y violencia de género se refieren al HAS como formas de violencia discriminatoria, cometidas en abuso de poder y, por ende, violatorias de derechos humanos, y ordenan que sean combatidas por el Estado mexicano con medidas tendentes a prevenirlas y sancionarlas, y a atender y proteger a sus víctimas de manera que se les repare el daño y se les apoye en la recuperación de la capacidad de ejercer sus derechos humanos.

A. Constitución e Instrumentos Internacionales

- En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁴ se prohíbe la discriminación, se obliga a las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y obliga al Estado a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos; se reconocen la igualdad del varón y la mujer, los derechos de las víctimas y el de toda persona al trabajo digno.

4 Reforma publicada el 9 de febrero de 2012. Artículos 1º, 4, 20 y 123.

- En la CEDAW⁵, México se comprometió a combatir la discriminación contra la mujer en todas sus formas y a seguir por todos los medios apropiados una política encaminada a eliminar su discriminación; a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Por su parte, la Recomendación General No. 19 señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia, y pone como ejemplo el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y recomienda a los Estados Partes, que adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia.
- En la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)⁶ nuestro país convino en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres y adopta la definición de violencia contra la mujer, en la que contiene el acoso sexual en el lugar de trabajo como una de las formas de violencia; reconoce que entre los derechos de las mujeres está el que se respete su integridad física, psíquica y moral.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos⁷ proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición; y deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

5 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. ONU, 1979. Artículos 2 y 5.

6 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: OEA, 1994. Artículos 2, 3, 4, 6.

7 Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Artículos 1º y 2.

- En la Segunda Conferencia Mundial de la Mujer⁸ se puntualizó que la discriminación hacia las mujeres responde a una forma de violencia de género, y que ésta atenta contra sus derechos humanos; asimismo, que evitarla y sancionarla corresponde a un asunto de orden público.
- En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos⁹ se estableció que la violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y deben ser eliminadas.
- En la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo¹⁰ se habló de la importancia de eliminar todas las formas discriminatorias contra las mujeres, ayudándolas a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual, y a eliminar la violencia contra las mujeres.
- En la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer¹¹ se comprometió a desarrollar programas y procedimientos para eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra las mujeres de todas las instituciones de enseñanza, de los lugares de trabajo y demás ámbitos, así como a desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual. Promulgar, hacer cumplir leyes y elaborar políticas en el lugar de trabajo contra la discriminación con motivo de género, en específico el hostigamiento sexual.
- En la Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe¹², se acordó adoptar medidas integrales para eliminar la violen-

8 Celebrada en Copenhague, Dinamarca, en 1980.

9 Celebrada en Viena, Austria, en 1993. Punto 18.

10 Celebrada en El Cairo, Egipto, en 1994.

11 ONU, Asamblea General, 1995. Objetivos estratégicos D.1., medida 126 a; y F.5, medida 178 c.

12 Celebrada en el Distrito Federal, México, en 2004.

cia física, sexual y psicológica en todas sus formas, incluido el abuso y acoso sexual.

B. Normas federales

- En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹³ se define a la violencia laboral como acto u omisión constitutivo de abuso de poder que daña la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, y se reconoce que son formas de esta violencia el acoso y el hostigamiento sexuales, los define y establece la obligación de los tres órdenes de gobierno de implementar mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales, crear procedimientos administrativos para sancionarlos e inhibir su comisión y evitar la sobrevictimización.
- En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹⁴ se reconoce que dar un trato abusivo o degradante y el maltrato físico o psicológico son conductas discriminatorias.
- En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado¹⁵ se prohíben los actos de violencia, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros/as, así como actos inmorales durante el trabajo.
- La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)¹⁶ señala que las y los servidores públicos tienen la obligación de observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tengan relación con motivo de éste.

13 Publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007, última reforma publicada el 14 de junio de 2012. Artículos 10, 13 y 15.

14 Publicada en el DOF el 11 de junio de 2003, última reforma publicada el 27 de noviembre de 2007. Artículo 9.

15 Publicada en el DOF el 28 de diciembre de 1963, última reforma publicada el 3 de mayo de 2006. Artículo 46 frac. V. incisos a y d.

16 Publicada en el DOF el 13 de mayo de 2002, última reforma publicada el 15 de junio de 2012. Artículo 8.

- En el Código Penal Federal (CPF)¹⁷ se tipifica al hostigamiento sexual, de manera que se estipula una sanción a quien asedie reiteradamente a una persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales.

C. Normas internas que rigen a la Procuraduría General de la República

a. Atención y sanción

De conformidad con lo estipulado en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR)¹⁸ y su Reglamento (RLOPGR)¹⁹, y el Acuerdo A/024/08 mediante el cual se crea la Fevimtra²⁰ reformado y adicionado por el Acuerdo A/109/12²¹, existen dos vías para el tratamiento de los casos de hostigamiento y acoso sexuales en las que tiene competencia la PGR: la administrativa y la penal. Con base en estas normas se determina a qué unidades administrativas corresponde, en cada una de estas vías, la atención, la investigación y la sanción de los casos que sean motivo de aviso, denuncia o queja.

a.1 Vía administrativa:

- OIC. La LFRASP (aa. 4 y 20), el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública²² (aa. 79 fracc. I y XI, y 80 fracc. I), y el RLOPGR (a. 21), establecen que el OIC tiene la facultad de investigar las conductas que pudieran constituir faltas a los principios contemplados en la

¹⁷ Publicado en el DOF el 14 de agosto de 1931. Artículo 259 bis.

¹⁸ Publicada en el DOF el 29 de mayo de 2009.

¹⁹ Publicado en el DOF el 25 de junio de 2003, última reforma publicada el 23 de julio de 2012.

²⁰ Publicado en el DOF el 31 de enero de 2008.

²¹ Publicado en el DOF el 25 de mayo de 2012.

²² Publicado en el DOF el 15 de abril de 2009.

LFRASP en las que pudiera incurrir cualquier funcionario/a, específicamente no observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, ni tratar con respeto y diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste, así como de aplicar las sanciones conforme el procedimiento (aa. 13 al 30) que establece la LFRASP, al que se hace referencia en el apartado de las vías de sanción de la ruta de atención de este Modelo.

a.2. Vía penal:

- Fevimtra. De conformidad con el Acuerdo A/024/08 (a. 1) y el Acuerdo a/109/12 (aa. 4, 5, fracc. V, VII y 8) tiene la facultad de investigar los delitos federales de violencia contra las mujeres.
- VG. La Ley Orgánica de la PGR (a. 21) y su Reglamento (aa. 19 fracc. V, VI y VIII, 20 y 74) señalan que tiene la facultad de investigar los delitos en que incurra cualquier funcionario/a, mediante la Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución, y de aplicar las sanciones que correspondan.

Para apoyar en la atención a las personas que presenten casos que resulten motivo de aviso, queja o denuncia por hostigamiento y/o acoso sexuales, intervienen otras cuatro áreas de la PGR:

- OM. El RLOPGR (a. 18, fracc. IX, X y XI) señala que tiene la facultad de conducir las relaciones laborales de la Procuraduría, de conformidad con los lineamientos que al efecto establezca el titular de esta institución, así como resolver los casos de terminación de los efectos de nombramiento (a excepción del personal del Servicio de Carrera), previo dictamen de la Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- DGRH. El RLOPGR (a. 71, fracc. VIII) señala que tiene la facultad de proporcionar asesoría y apoyo en materia de relaciones laborales a las y los servidores públicos.

- SCRPPA. El RLOPGR (a. 54) establece que la Dirección General de Control de Averiguaciones Previas de esta Subprocuraduría tiene la facultad de procurar que las delegaciones de la Procuraduría en las entidades federativas ejerzan de manera correcta las atribuciones previstas en el artículo 4 de la LOPGR, entre las que se menciona: recibir denuncias o querellas sobre acciones u omisiones que puedan constituir delito. Asimismo, esta Dirección General deberá establecer mecanismos de coordinación entre las delegaciones de la institución en las entidades federativas y las unidades centralizadas, a fin de que recíprocamente se auxilien en el ejercicio de sus funciones.

b. Prevención

Con base en el marco jurídico de la Procuraduría General de la República, corresponde a las siguientes unidades y áreas participar en el diseño y la ejecución de las medidas de prevención del HAS: la OM, la SCRPPA, el OIC, la Fevimtra, la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad (SDHPDSC), la Dirección General de Comunicación Social (DGCS) y la Dirección General de Formación Profesional (DGFP). Las responsabilidades de estas unidades se establecen, principalmente, en el RLOPGR, en el Acuerdo A/024/08 mediante el cual se crea la Fevimtra, el Acuerdo A/109/12 y en el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, como a continuación se describe:

- OM. De acuerdo con el RLOPGR (a. 18, fracc. XVI), tiene la facultad de fomentar la política de integridad, responsabilidad, ética y conducta de las y los servidores públicos de la institución.
- SDHPDSC. De acuerdo con el RLOPGR (a. 63, fracc. I, II, IX), tiene la facultad de proponer e instrumentar las políticas para la capacitación y promoción en materia de derechos humanos; fomentar entre las y los servidores públicos una cultura de respeto a los derechos humanos; y

conducir las acciones de prevención, observancia e inspección en derechos humanos que se realicen en las diversas unidades administrativas de la Procuraduría.

- Delegaciones. De acuerdo con la LOPGR (a. 11, fracc. II, inc. e), tienen la facultad de atender los asuntos en materia de prevención del delito.
- Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública del OIC. De conformidad con el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública (a. 80, fracc. II, apart. B, numeral 8), tiene la facultad de promover, en el ámbito de la Procuraduría, el establecimiento de pronunciamientos de carácter ético.
- Fevimtra. De conformidad con los Acuerdos A/024/08 y A/109/12, tiene la facultad de participar –en coordinación con las áreas de la PGR que correspondan– en el cumplimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (a. 4, fracc. V), de participar en la elaboración y ejecución de programas federales y locales para la prevención de la violencia contra las mujeres, y de dar seguimiento y cumplimiento a las recomendaciones que los organismos internacionales realicen al Estado mexicano en materia de prevención de la violencia contra las mujeres (a. 6).
- DGCS. De acuerdo con el RLOPGR (a. 48, fracc. IV, IX), tiene la facultad de proponer y evaluar, en el ámbito de su competencia, la información y los datos que contenga la página de internet de la PGR y coordinar la producción editorial de las publicaciones institucionales.
- DGFP. Con base en el RLOPGR (a. 91, fracc. III, V, XIV, XVI), tiene la facultad de diseñar, implementar y evaluar programas de capacitación, actualización y especialización para el personal de la PGR, y proponer la celebración de convenios y bases de colaboración con otras instituciones u organismos públicos o privados para el desarrollo e implementación de programas de capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos de la institución.

II. Marco teórico. El hostigamiento y el acoso sexuales

1. Caracterización

El HAS son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos en donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias –como el escolar y el laboral–; estas conductas pueden afectar a cualquier persona, la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior; sin embargo, el número de mujeres víctimas de HAS es evidentemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se han normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Esta cultura también es responsable de la estigmatización de las víctimas frente al personal de las instituciones, incluso cuando se les anula el poco apoyo al que pueden acceder, quedan más vulnerables a continuar siendo asediadas.

En relación con el ámbito laboral, que es el que se aborda en este Modelo, la manifestación del HAS representa una violación al derecho de las víctimas a trabajar en un ambiente digno y humano y restringe su acceso igualitario al empleo y a mejores condiciones de vida. De manera personal, las mujeres y

los hombres que viven hostigamiento y/o acoso sexuales se ven afectados en su dignidad, su autoestima, su seguridad, su salud física y mental, y en su desarrollo profesional. A continuación se describen de manera específica los principales factores de riesgo y las consecuencias del HAS, tanto en el ámbito personal como en el institucional.

A. Factores de riesgo

Si bien no existen factores concretos que determinen la vulnerabilidad de las personas a ser víctimas de hostigamiento y acoso sexuales, es posible identificar una serie de características personales e institucionales que pueden contribuir a la manifestación de estas conductas en los espacios laborales.

a. Factores personales:

- Tener baja autoestima.
- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos institucionales y legales para denunciar.
- No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros).

b. Factores institucionales:

- Cultura institucional discriminatoria y/o violenta.
- Cultura institucional y estructura organizacional preeminentemente vertical, reproductora de estructuras patriarcales y machistas²³.

²³ Si bien cualquier persona puede ser víctima de HAS, las cifras demuestran que quienes lo sufren en mayor medida son las mujeres: en el Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género aplicado en 2008, el 12% de las mujeres y el 4% de los hombres declararon haber sido víctimas de HAS; y en 2011, el 7.4% de las mujeres, y el 2.2% de los hombres.

- Ausencia de políticas públicas eficaces de prevención y protección contra el HAS.
- Ausencia de mecanismos claros de atención y denuncia de los casos de HAS.
- Contexto institucional y legal de impunidad.
- Existencia de un marco legal deficiente.

B. Consecuencias²⁴

Las consecuencias del HAS pueden ser multidimensionales, severas y afectan la vida personal y laboral de la víctima, así como la productividad de la institución en donde tienen lugar estas conductas.

a. Consecuencias personales: son las afectaciones que tienen las víctimas en las diversas dimensiones de su vida, como en su salud, en su equilibrio emocional y en su actividad laboral. Este tipo de consecuencias no son determinantes, sino que varían de acuerdo con las características y las redes de apoyo con las que cuenta la persona víctima de hostigamiento y/o acoso sexuales. A continuación se plantea una serie de afectaciones que pueden ser comunes a cada caso:

- Salud²⁵: dolores de estómago y de cabeza; náuseas; trastornos alimenticios y del sueño; fatiga; y otras formas de somatización del malestar emocional.
- Psicológicas²⁶: cuadros o síndromes severos de ansiedad; depresión; estrés; baja autoestima; afectaciones en sus relaciones familiares y sociales; enojo; e impotencia.

²⁴ Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Modelo de asistencia técnica para el abordaje desde la perspectiva de género, Lima, Perú, 2008, p. 10.

²⁵ Inmujeres, Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, México, 2009, p. 13; y Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, op. cit. p. 10.

²⁶ Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, op. cit. p. 10.

- Laborales: restricción en el acceso a oportunidades en igualdad; limitaciones en la recepción de prestaciones; restricciones en el acceso a la formación o información profesional; inseguridad de la permanencia en el empleo; pocas posibilidades de una promoción o un aumento de salario; vivir otro tipo de violencias laborales como el *mobbing*²⁷; ser acusadas de difamación o de haber provocado la conducta; desmotivación para realizar sus actividades laborales; reducción de la productividad; reducción de la satisfacción laboral; ausentismo; y cambio de trabajo.

En los siguientes testimonios extraídos de la Encuesta de Clima Organizacional 2009 de la PGR, es posible identificar comentarios que demuestran varias de las consecuencias para las víctimas de HAS:

[...] jamás me había tocado vivir la experiencia de hostigamiento por parte de algún superior para poder seguir trabajando, en la actualidad, por el simple hecho de no aceptar las proposiciones del [jefe] [...] ya no me tiene contemplada para continuar trabajando en esta institución.

[...] es muy hostigoso [el jefe] con las mujeres, pero le tienen tanto miedo que no hacen nada porque no quieren perder su trabajo.

b. Consecuencias institucionales: son aquellas que se presentan como resultado de las afectaciones que cada víctima tiene en el aspecto personal, ya que la vivencia de HAS produce efectos en las relaciones laborales con sus compañeras/os, en su nivel de eficiencia para realizar las tareas encomendadas con base en sus funciones y puesto, y en los recursos de la institución necesarios para responder a estas problemáticas. En conjunto, estos efectos provocan serias consecuencias en la comunicación y el clima laboral necesarios para cumplir con éxito los objetivos institucionales.

27 Acoso (no sexual) que tiene lugar en los espacios laborales.

- Relaciones laborales: imposibilidad de desenvolverse en un ambiente sano, digno y seguro; aumento de las riñas entre el personal; deterioro de las relaciones laborales; y disminución de la lealtad a la institución.
- Recursos institucionales: incremento en el gasto destinado a la tramitación de quejas administrativas y/o judiciales; y aumento de los reclamos por compensaciones o indemnizaciones²⁸.
- Cultura institucional: normalización de la inequidad social entre mujeres y hombres, y de la discriminación.
- Productividad de la institución²⁹: disminución de la calidad de los servicios; reducción de la competitividad; niveles inferiores de creatividad; y daño a la imagen institucional.

2. Definición legal

En diversos instrumentos internacionales el hostigamiento y el acoso se han definido como conductas violentas, basadas en relaciones desiguales de poder. En el documento *El Acoso Sexual. Un Problema de Relaciones de Poder*³⁰, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al acoso sexual como;

- Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que

²⁸ Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, op. cit. p. 10.

²⁹ En relación con los costos de la violencia laboral, que pueden ser atribuidos también al acoso y al hostigamiento sexuales en el Informe Mundial sobre Violencia y Salud. Op. Cit. p. 19.

³⁰ Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT, "El acoso sexual. Un problema de relaciones de poder" en Género, formación y trabajo [en línea] Dirección URL: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm , consultada: 25 de agosto de 2010.

afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) y

- Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

En lo que respecta al ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (a. 13) ofrece las siguientes definiciones del HAS:

*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 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.*

Comúnmente el HAS son identificados como sinónimos; sin embargo, la principal diferencia que se puede establecer entre estas conductas es la relación jerárquica formal que existe entre la víctima y su agresor/a. Otra diferencia fundamental por la que no se pueden usar estos conceptos como sinónimos es que el acoso sexual no es delito federal, pues no está tipificado en el CPF, pero sí es una modalidad de violencia, contemplada en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, como ya se dijo; en cambio, el hostigamiento sexual sí es un delito tipificado en el CPF de la siguiente manera:

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 cargo. [...] Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. [...] Sólo se procederá contra el hostigador a petición de parte ofendida³¹.

En el ámbito local, de conformidad con los códigos penales estatales (revisión de abril de 2012): 16 entidades tipifican el delito de hostigamiento sexual (Aguascalientes, Baja California, Colima, Chiapas, Chihuahua, Distrito Federal, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas), 5 tipifican el acoso sexual (Coahuila, Durango, Michoacán, Querétaro y Sinaloa), 11 contemplan ambas conductas (Baja California Sur, Campeche*, Guanajuato, Jalisco, México, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tamaulipas y Veracruz).

*Aunque ambas conductas están contempladas en el nuevo Código Penal, éste tendrá efecto hasta que entre en vigor el Código de Procedimientos Penales del estado.

III. Ruta de atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexuales

La ruta de atención y sanción del HAS tiene el objetivo de establecer un proceso interno, de carácter interdisciplinario, para la prevención, la atención y la sanción administrativa de los casos de hostigamiento y acoso sexuales relacionados con las servidoras y los servidores públicos de la institución.

Para elaborar la ruta y lograr su objetivo, el grupo de trabajo encargado de desarrollarla acordó tomar en consideración que la atención de cada caso requiere de la intervención de una red conformada para tales fines, integrada por: la Fevimtra, la SDHPDSC, la SCRPPA, el OIC, la VG y la DGRH. Estas unidades actuarán con criterios compartidos, establecidos en la ruta, y conforme a sus atribuciones.

La ruta está dirigida y debe ser aplicada por las servidoras y los servidores públicos que estén relacionados/as con los procesos de recepción y/o investigación de un aviso, queja o denuncia por hostigamiento y/o acoso sexuales y/o de garantizar su sanción; que sean responsables de atender o asegurar la atención a las víctimas de estas conductas; o que se encarguen de diseñar o ejecutar estrategias de prevención en la institución.

Serán atendidas bajo esta ruta todas las probables víctimas que pertenezcan a las unidades administrativas, órganos desconcentrados, descentralizados y consultivos, e instancias creadas por acuerdo del/la C. Procurador/a.

1. Premisas teóricas

La ruta se fundamenta principalmente en:

- La defensa de los derechos humanos, para garantizar la protección y el ejercicio de los derechos de los hombres y las mujeres que sufren estas conductas y de quienes las ejercen.
- La incorporación de la perspectiva de género, desde una mirada analítica: comprender cómo las normas, las reglas, los valores y las prácticas son construidas social y culturalmente y contribuyen a la formación de la identidad y a la definición de los roles de las mujeres y los hombres, y a la dinámica de sus relaciones. Esto significa abordar el HAS como producto de una visión patriarcal que sustenta y alienta la discriminación y la violencia de género.
- El derecho de las víctimas a recibir atención integral y oportuna desde sus situaciones particulares y sus vulnerabilidades frente a dichas conductas, a fin de brindarles atención, considerando las esferas necesarias para procurar su bienestar y su protección (física, psicológica, emocional, laboral y profesional).
- La visión integral de la conducta y sus repercusiones, para identificar y tomar las medidas necesarias para restablecer el bienestar de las personas afectadas (víctimas secundarias) y solventar los costos intangibles en el ambiente de trabajo y la imagen institucional.

2. Descripción de la ruta de atención y sanción

El procedimiento para la atención y sanción del HAS en la PGR se basa en dos vías principales: la administrativa y la penal. En cada una de ellas se contempla la asistencia y orientación de las probables víctimas. A continuación se describe la ruta para la atención y la sanción del HAS, en la que habrá de tomarse en cuenta:

A. Consideraciones:

- El personal de la PGR encargado de recibir las quejas y/o denuncias por hostigamiento y por acoso sexuales, así como quien atienda a las víctimas de éstos, deberá contar con capacitación en la materia.
- Las instancias que intervengan en la aplicación del Modelo, deben fundamentar sus considerandos en los ordenamientos nacionales e internacionales señalados en el marco jurídico del presente modelo.
- El personal involucrado está obligado a guardar la secrecía de los asuntos de que tenga conocimiento; lo anterior, en términos del artículo 46, fracción V, inciso e) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

B. Recepción y canalización

La probable víctima, ya sea de las oficinas centrales de la PGR o de alguna delegación estatal, presenta a la Dirección de Vinculación Institucional (DVI) de la Fevimtra un aviso por hostigamiento sexual o por acoso sexual, ya sea de manera personal o por correo electrónico, mediante el formato de recepción de avisos (ver anexo 1). La DVI registra el aviso y brinda a la víctima los servicios que ofrece, de acuerdo con sus necesidades y solicitudes.

Si la probable víctima decide acudir directamente a la SDHPDSC, a la SCRPPA, a la VG y/o al OIC, estas áreas le dan la opción de acudir a la Fevimtra a fin de que reciba la orientación y asistencia que ofrece; en caso contrario, dichas áreas reciben el caso e inician la investigación correspondiente.

C. Orientación y asistencia

La Fevimtra recibe a la probable víctima, y el personal especializado realiza un diagnóstico psicológico, antropológico y/o de trabajo social, que permita identificar si existen elementos que constituyan hostigamiento o acoso sexual; y le brinda orientación jurídica sobre la vía de solución a seguir.

De forma paralela se podrá enviar una notificación a la DGRH para que la probable víctima reciba el respaldo requerido y se tomen todas las providencias necesarias para garantizar su bienestar³².

a. Orientación jurídica

- Se informa a la probable víctima sobre sus derechos, con base en las normas vigentes nacionales e internacionales³³.
- Se le brinda orientación jurídica sobre las vías de solución y de sanción que se aplican en la PGR y sobre los procedimientos a seguir hasta la resolución de los casos de hostigamiento y acoso sexuales: la administrativa, en el OIC; y la penal, en la VG o en la Fevimtra.

b. Asistencia psicológica

- Es posible que al inicio del proceso la probable víctima no esté en posibilidades de elegir una vía de solución o sanción institucional, dadas las consecuencias físicas (en la salud), psicológicas y laborales causadas por el hostigamiento o el acoso sexuales vivido, por lo que es primordial que si la autoridad responsable de investigar el caso lo estima conveniente, o

³² Artículo 71 fracc. VIII del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

³³ Artículo 20 Constitucional.

bien, si la víctima lo solicita, se le brinde en Fevimtra un apoyo psicoterapéutico emergente o se le canalice a una institución especializada para que reciba asistencia psicológica hasta que pueda tomar una decisión³⁴.

c. Apoyo de la DGRH

- Para salvaguardar la integridad de la probable víctima, previa consulta y autorización de ella, la DGRH puede tomar medidas como: reubicarla en otra área o reubicar a la parte agresora; consultar e informar a su jefe/a inmediato/a para solicitar su intervención; y asegurar buenas relaciones de trabajo durante y después del proceso de resolución. Lo anterior, siempre que no se afecten sus derechos humanos y laborales.

D. Vías de solución y de sanción

a. Decisión de la probable víctima

- Con base en la orientación jurídica y la asistencia psicológica recibidas, la probable víctima decide qué vía seguir para la solución y/o sanción del caso, según se trate de hostigamiento o de acoso sexuales.

b. Vías de sanción

- Administrativa. Si la probable víctima, tanto de hostigamiento como de acoso, opta por esta vía, personal de la DVI de Fevimtra la canaliza al Área de Quejas del OIC a presentar su denuncia de manera formal y envía el diagnóstico realizado como elemento de soporte. Esta área iniciará la investigación correspondiente para determinar si existen elementos para presumir responsabilidades³⁵, de ser así, enviará el caso al Área de Responsabilidades del OIC, la cual realizará el proceso administrativo que consiste en³⁶:
 - Citar al probable responsable a la audiencia de ley;

³⁴ Artículo 20 Constitucional y 15 VI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁵ Artículo 20 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

³⁶ Artículo 21 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

- Conceder un plazo para presentar elementos de prueba;
- Desahogar las pruebas y resolver si existe o no responsabilidad;
- Practicar las diligencias de la investigación; y,
- Aplicar las sanciones administrativas correspondientes.

Si se resuelve que existe responsabilidad, se le aplica la sanción correspondiente: 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; o inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público³⁷.

Como recurso para apoyar a las víctimas que decidan interponer una queja ante el OIC, este órgano informa a la o el jefe de la víctima que deberá abstenerse de inhibir a las o los posibles quejosos durante el proceso de la queja hasta la resolución³⁸.

- Penal. Esta vía se sigue únicamente en los casos de hostigamiento sexual³⁹. Si la probable víctima decide denunciar en la Fevimtra, por ser una fiscalía especial para los delitos de violencia contra las mujeres, la DVI remite su caso con el diagnóstico elaborado a la Coordinación General Técnica atiende el caso. Sin menoscabo de lo anterior, es obligación del Ministerio Público de la Federación recibir todas las denuncias presentadas y remitirlas, en su caso, a la instancia competente⁴⁰.

Si opta por denunciar en la VG, se remite el caso con el diagnóstico elaborado a la Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución.

³⁷ Artículos 13, 14, 16 y 21 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

³⁸ Artículo 8 XXI de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

³⁹ El acoso sexual no se contempla en el Código Penal Federal, por lo que no es un delito.

⁴⁰ Artículo 2 del Código Federal de Procedimientos Penales y artículo 4 de la Ley Orgánica de la PGR.

Una vez recibido el caso, se designa un/una agente del Ministerio Público de la Federación para dar inicio a la averiguación previa o acta circunstanciada, según corresponda. Posteriormente se realiza la investigación y se integran los elementos del delito a fin de determinar lo que en Derecho corresponda.

- Una vez concluido el proceso de investigación, el área encargada del caso en el OIC, en la VG o en la Fevimtra, notifica la conclusión del caso a la DVI de Fevimtra, a fin de que lo integre al registro de casos atendidos de hostigamiento y acoso sexuales. Este registro permitirá contar con una base de datos que alimente los informes solicitados a la PGR, por otras instancias o por organismos internacionales, siempre y cuando la información no dañe a las y los involucrados⁴¹.

⁴¹ De esta forma se dará cumplimiento al artículo 24 j de la Recomendación General N° 19 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

IV. Medidas de prevención

Las acciones de prevención contribuyen a la construcción de un ambiente laboral sano, seguro y de respeto, en el que el HAS son rechazados y donde las víctimas de estas conductas son identificadas y atendidas bajo los principios de los derechos humanos y de la equidad de género, por lo que la prevención es un elemento fundamental para promover la presentación de casos que se constituyan en avisos, quejas o denuncias y eliminar el HAS en la institución.

Los objetivos de la prevención son los siguientes:

- Dar a conocer a las y los servidores públicos la posición institucional de “cero tolerancia” hacia el HAS.
- Brindar la información y los conocimientos necesarios para identificar los posibles casos de hostigamiento y acoso sexuales en la institución.
- Promover entre el personal de la PGR un ambiente laboral sano, seguro, respetuoso, libre de estereotipos de género y de conductas que ofendan y humillen a las mujeres y a los hombres.
- Asegurar que cualquier conducta que represente hostigamiento o acoso sexuales será castigada.

El Modelo propone la implementación de 3 tipos de medidas preventivas del HAS en la PGR: el pronunciamiento, la capacitación y formación profesional, y la difusión. A continuación se describen las acciones que integran cada tipo de medida de prevención:

1. Pronunciamiento

Consiste en establecer la postura de la institución frente a los posibles casos de hostigamiento y acoso sexuales entre sus servidoras y servidores públicos, y respecto a las situaciones que propician estas conductas. Conviene que todo el personal conozca la postura institucional de “cero tolerancia”, pues mediante su difusión se socializará el compromiso de la Titular y de su administración por prevenir, atender, sancionar y erradicar estas conductas. Para hacerlo se recomienda llevar a cabo la siguiente acción:

Emitir un pronunciamiento contra el HAS, signado por el C. Procurador General de la República, en el que se comunique a todo el personal el rechazo y la prohibición de estas conductas entre las y los servidores públicos de la institución. En el comunicado se definirán el HAS y se especificará que estas prácticas vulneran los derechos humanos y la dignidad de las víctimas, además de que se quebrantan sus derechos laborales y se afecta a la institución, ya que contradice al Código de Conducta de la PGR, disminuye la productividad y la eficiencia en el trabajo, crea un ambiente hostil y denigra su imagen. El pronunciamiento incluirá, también, información sobre las instancias y los medios para avisar sobre estas conductas y la referencia al modelo de atención y sanción para el HAS, que incluye la orientación y la atención integral a las víctimas de estas conductas.

2. Capacitación y formación profesional

Con el objetivo de proporcionar conocimientos básicos y especializados sobre el HAS y de proveer de las herramientas necesarias para prevenir, atender y sancionar estas prácticas en la institución, se plantea la implementación de un programa de capacitación y formación profesional, organizado por la Coordinación General de Formación y Políticas Públicas de la Fevimtra, dirigido

a todo el personal de la PGR, principalmente a las personas responsables de atender a las víctimas de estas conductas y de emitir la sanción correspondiente, en caso de ser necesaria.

Con la puesta en marcha del programa de capacitación y formación profesional se promueve la corresponsabilidad de la institución y de su personal en la construcción de un ambiente laboral libre de estereotipos de género y de conductas que vulneren el desarrollo y la seguridad de las mujeres y los hombres que laboran en ella.

Para cumplir con su objetivo, las acciones del programa incluyen:

- Gestionar con instituciones de la Administración Pública Federal, académicas, organizaciones de la sociedad civil u organismos internacionales, la impartición de cursos sobre hostigamiento y acoso sexuales. Se propone que en los cursos se aborde el tema de acuerdo con el nivel de conocimiento que se desea transmitir:
 - Cursos básicos, mediante los cuales se sensibilice al personal sobre la presencia de conductas vinculadas al hostigamiento y al acoso sexuales en el ámbito laboral y se proporcionen las nociones básicas para identificarlas, prevenirlas y atenderlas en la institución. Se propone que quienes tomen los cursos, antes hayan tomado el curso de sensibilización en género impartido por la Fevimtra, a fin de que quienes se capaciten tengan los conocimientos básicos sobre: equidad de género, violencia de género y derechos humanos.
 - Cursos de formación especializada, mediante los cuales se capacite en las herramientas teóricas y prácticas necesarias para comprender de manera integral la presencia de conductas vinculadas con el HAS en el ámbito laboral y desarrollar estrategias integrales para su prevención, atención y sanción en la institución. Los cursos especializados estarán dirigidos a las personas responsables de la atención y la sanción del HAS en la PGR y su asistencia será obligatoria.

Incorporar al curso de inducción para el personal de nuevo ingreso, un apartado en el que se proporcione información básica sobre el HAS, se dé a conocer el pronunciamiento institucional de “cero tolerancia” a estas conductas, y la ruta crítica de atención y sanción. Durante el curso se entregará al personal material impreso con el pronunciamiento y con la ruta crítica de atención y sanción.

Gestionar con instituciones de la APF, académicas, organizaciones de la sociedad civil u organismos internacionales la impartición de cursos y talleres sobre temas vinculados con la presencia y normalización del HAS en el ámbito laboral, como: violencia de género, construcción de masculinidades, empoderamiento femenino, autoestima, entre otros.

3. Difusión

A fin de difundir y consolidar entre el personal el compromiso institucional de erradicar el HAS, se propone el diseño y la ejecución de una estrategia de difusión mediante la que se darán a conocer las acciones emprendidas por la PGR para prevenir, atender, sancionar y erradicar el HAS en la institución y se promoverán actitudes de respeto entre las y los servidores públicos. La ejecución del programa de difusión implica el diseño y la elaboración de los materiales electrónicos e impresos, que respondan al tipo de medio que se utilice para su divulgación.

Se propone el uso de medios electrónicos e impresos, a fin de que la información esté al alcance de todo el personal, tanto de las áreas centrales como de las delegaciones. Asimismo, se recomienda que la información esté disponible de forma permanente en la página *web* de la institución y que el material impreso se coloque en lugares visibles para asegurar su lectura en las instalaciones de todas las áreas.

A continuación se describen las acciones que integran el programa de difusión:

- Difundir el pronunciamiento del C. Procurador General de la República mediante los medios electrónicos e impresos disponibles, a fin de que todo el personal de la institución conozca la posición de la PGR frente a estas prácticas.
- Difundir el Código de Conducta de la PGR para que todo el personal conozca el documento que rige su actuación y que los protege frente a situaciones que vulneran sus derechos humanos y laborales, como el HAS.
- Publicar y divulgar la ruta de atención y sanción para los casos de HAS. Se propone el diseño de material impreso que aborde los contenidos de la ruta.
 - Difusión, entre las y los titulares de las unidades y órganos de la PGR, de la ruta, en versión electrónica e impresa, a fin de que lo hagan del conocimiento del personal a su cargo.
 - Divulgación de folletos con la ruta crítica de atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales en todas las áreas de la PGR, tanto de las oficinas centrales como de las delegaciones.
 - Difusión de carteles sobre la atención a casos de hostigamiento y acoso sexuales en todas las áreas de la PGR, en los que se proporcione la información sobre las áreas responsables de atender los casos y los datos para contactarlas.
 - Colocar en la página de la PGR una liga al documento del Modelo de Intervención para el HAS en la PGR y promover su consulta entre el personal de la institución.
- Difundir el programa de capacitación y formación profesional sobre el HAS que se oferta al personal de la PGR, para lo cual se hará uso de los medios institucionales utilizados por las áreas responsables de difundir la oferta de capacitación y formación para dar a conocer este tipo de información entre las y los servidores públicos de la institución.

- Diseñar y difundir mensajes dirigidos a todo el personal, mediante los cuales se promueva la construcción de un ambiente laboral respetuoso, libre de estereotipos de género y de violencia, así como el empoderamiento de las mujeres y los hombres víctimas de hostigamiento y/o acoso sexuales en la institución. Se propone que los mensajes se envíen mediante el correo electrónico institucional y aborden los siguientes temas:
 - Promover la convivencia respetuosa entre las compañeras y los compañeros de trabajo, libre de agresiones verbales y físicas y de imágenes que representen situaciones violentas hacia las mujeres o los hombres.
 - Promover actitudes de seguridad y decisión en las personas víctimas de hostigamiento y acoso sexuales. Subrayar la no responsabilidad de la víctima de estas conductas.
 - Promover la identificación de situaciones vinculadas con el HAS en el ámbito laboral y la reflexión acerca del establecimiento de relaciones de respeto en el trabajo.

Se recomienda que en el diseño y la difusión de todos los mensajes y los materiales se utilicen imágenes que no reproduzcan los estereotipos de género, ni cataloguen a las víctimas del HAS como las responsables de serlo. Asimismo, se considera necesario promover en los mensajes emitidos la confidencialidad bajo la que actuarán las áreas responsables de la atención del HAS, a fin de crear confianza entre el personal que desee acercarse a ellas.

4. Otras medidas de prevención

El Protocolo del Inmujeres⁴² propone algunas medidas para prevenir el HAS en las instituciones, que requieren ser analizadas y modificadas bajo la normatividad interna de la PGR:

- Documentar en los expedientes laborales de las personas que hostigan o acosan sexualmente a sus compañeras o compañeros de trabajo, los casos en los que se ha comprobado su responsabilidad.
- Proporcionar el antecedente de persona hostigadora o acosadora sexual de un/a ex trabajador/a, a la institución que solicite referencias sobre ella.

El Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y el Acoso Sexuales en la Procuraduría General de la República se terminó de imprimir en noviembre de 2012, en los talleres de Artes Gráficas Panorama S.A. de C.V., con domicilio en calle Avena número 629, colonia Granjas México, C.P. 08400, México, D.F.

Se imprimieron 1000 ejemplares.

CONSEJO EDITORIAL DE LA PGR

LIC. JESÚS MURILLO KARAM
PROCURADOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

MTRA. MARIANA BENÍTEZ TIBURCIO
SUBPROCURADORA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

LIC. RENATO SALES HEREDIA
SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL,
PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

MTRO. RODRIGO ARCHUNDIA BARRIENTOS
SUBPROCURADOR ESPECIALIZADO
EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. RENÁN CLEOMINIO ZOREDA NOVELO
SUBPROCURADOR ESPECIALIZADO EN INVESTIGACIÓN DE
DELITOS FEDERALES

LIC. RICARDO FRANCISCO GARCÍA CERVANTES
SUBPROCURADOR DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN
DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

LIC. ALFREDO ORELLANA MOYAO
FISCAL ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE DELITOS ELECTORALES

LIC. JUDITH ARACELY GÓMEZ MOLANO
OFICIAL MAYOR

LIC. LIDIA NOGUÉZ TORRES
VISITADORA GENERAL

LIC. CARLOS ALEJANDRO GODÍNEZ TÉLLEZ
COORDINADOR DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E
INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. ÁNGEL ALEJANDRO CUADROS JUÁREZ
DIRECTOR GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

LIC. HORACIO BENJAMÍN PÉREZ ORTEGA
DIRECTOR GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

DRA. DEBORA SCHLAM EPELSTEIN
ENCARGADA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

MTRO. JOSÉ ARIEL CANTÚ ELIZARRARAZ
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO DE
FORMACIÓN MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL

MTRO. HUGO ALEJANDRO CONCHA CANTÚ
COORDINADOR DE ASESORES DEL C. PROCURADOR
GENERAL DE LA REPÚBLICA

.....

DR. RAFAEL ESTRADA MICHEL
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES

MTRO. TOMÁS MARTÍNEZ SÁNCHEZ
ENCARGADO DEL CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN
PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA

MTRA. NELLY MONTEALEGRE DÍAZ
FISCAL ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA
LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

MTRA. LAURA ANGELINA BORBOLLA MORENO
FISCAL ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN DE DELITOS COMETIDOS
CONTRA LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

LIC. JORGE SÁNCHEZ NIETO
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

LIC. MARIO MIGUEL ORTEGA
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS Y
SECRETARIO TÉCNICO DEL CONSEJO EDITORIAL



ISBN: 978-607-7502-26-5



9 786077 502265