



Gobierno de
México

Mujeres
Secretaría de las Mujeres

Atención a casos de **hostigamiento y acoso sexual** en la APF

GUÍA DE ESTUDIO



Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF

Guía de estudio

Primera edición, 2025

D.R. Secretaría de las Mujeres
Subsecretaría de Igualdad Sustantiva
Coordinación de Cambio Cultural y Desarrollo de Capacidades

Esta guía es de descarga libre y distribución gratuita
Prohibida su venta

Hecho en México



Gobierno de
México

Mujeres
Secretaría de las Mujeres

Índice

Presentación general	7
Evaluación diagnóstica de entrada	9
Unidad 1 ¿Cómo identificar el hostigamiento y acoso sexual?	13
Introducción	13
Tema 1 Definiciones de hostigamiento y acoso sexual	13
Tema 2 ¿Qué conductas constituyen Hs y As?	20
Tema 3 ¿Por qué ocurren el hs y as?	26
Conclusión de la unidad	31
Unidad 2 Los enfoques de género y derechos humanos en el análisis de casos	33
Introducción	33
Tema 1 El enfoque de derechos humanos	34
Tema 2 La perspectiva de género	36
Tema 3 Aplicación del enfoque de género y derechos humanos	46
Conclusión de la unidad	53
Unidad 3 Atención de primer contacto a víctimas de as y hs	55
Introducción	55
Tema 1 ¿Qué es la atención de primer contacto?	56
Tema 2 ¿Cómo se brinda la atención de primer contacto	61
Tema 3 ¿Qué hacer si la víctima presenta una crisis durante la atención?	75
Conclusión de la unidad	92
Conclusión general	93
Evaluación diagnóstica de salida	95
Solucionario	99
Bibliografía	103

Presentación general

Esta guía de estudio está basada en el curso en línea “Atención a casos de hostigamiento (Hs) y acoso sexual (As) en la APF”, realizado por la Secretaría de las Mujeres, y está pensada para todas aquellas personas servidoras públicas que tienen interés en certificarse en la Competencia Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. En ella encontrarás los temas del curso referido, así como actividades didácticas, bibliografía complementaria y algunos recursos descargables que te ayudarán a reforzar lo aprendido.

Es muy importante que realices tu evaluación diagnóstica de entrada y salida, lo que te permitirá verificar los conocimientos adquiridos al consultar esta guía.

Como recordarás, el curso “Atención a casos de hostigamiento (hs) y acoso sexual (as) en la APF” se basa en la competencia “Atención a Presuntas Víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la APF” que la Secretaría de las Mujeres con la participación de un grupo de personas expertas, desarrolló y que la Secretaría de la Función Pública (SFP) ahora Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno, aprobó.

Objetivo general

Las personas participantes fortalecerán sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) para la atención y análisis de casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal, de acuerdo con el Protocolo.

A partir de la entrada en vigor del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de febrero de 2022, toda referencia a la abrogada "Regla de integridad 13" o "Regla de Integridad de Comportamiento Digno" que se encuentre mencionada en cualquier video, disposición o documento, deberá entenderse en términos del artículo 5, fracción IV del mencionado Código de Ética.

Evaluación diagnóstica de entrada

Atención presencial de primer contacto a presuntas víctimas de violencia de género

Registro de observación

Instrucciones

Marca con una **X** en las columnas **“Sí”** o **“No”** según corresponda: Sí, para las acciones que ya has realizado como persona consejera/o, “No” para aquellas que no has llevado a cabo y estarías dispuesta/o a realizar. Además, explica brevemente por qué es importante atender cada una de estas acciones en casos de hostigamiento y acoso sexual durante el primer contacto.

Actividad	Sí	No	¿Por qué?
1. Encuadre:			
Preséntate (menciona nombre, profesión y puesto)			
Delimita tu labor especificando a la presunta víctima que la figura de persona consejera no cumple funciones de representación legal			
Pregunta su nombre completo			
Pregunta su sexo: mujer, hombre o persona intersexual			
Pregunta por condiciones de vulnerabilidad: embarazo, indígena, lengua, grupo LGBT+, discapacidad u otro			
Pregunta dirección actual, ocupación y estado civil			
Pregunta si trabaja en sector público			
Pregunta el motivo de la visita			
Trata de mantener contacto visual con la víctima			
Realiza anotaciones para que nada se te olvide			

Actividad	Sí	No	¿Por qué?
2. Recaba información sobre la situación de violencia			
Pregunta nombre completo y dirección de la persona presunta agresora			
Indaga cuándo, cómo y dónde inició la violencia			
Expresa acompañamiento verbal y no verbal con la presunta víctima. Trata de mantener una postura cálida y de confianza			
Habla sin repetir preguntas de hechos ya relatados			
Solicita información sobre la forma en la que se ejerce violencia			
Pregunta mediante qué conductas se presenta esta situación			
Trata de mantener contacto visual con la víctima			
Pregunta si la persona presunta agresora ha cometido las mismas conductas con más personas			
Pregunta si existe alguna relación laboral con la persona que está siendo señalada como presunta agresora			
Pregunta si es su jefe inmediato, compañero de trabajo, personal de apoyo (personal general, de mantenimiento, de seguridad, etc.)			
Pregunta si tiene algún cargo (Ejemplo: almirante, capitán, oficial, general, etc.)			
Indaga si cuenta con elementos que pudieran corroborar los hechos antes narrados (fotografías, testigos, historial de llamadas, notas en papel de invitaciones, correos electrónicos, mensajes, actividad en redes sociales u otros)			

Actividad	Sí	No	¿Por qué?
3. Obtener información sobre redes de apoyo			
Pregunta si cuenta con alguna persona, institución y/u organización que la apoye			
Indaga si tienen acceso a recursos económicos y/o bienes			
4. Informa a la presunta víctima			
De acuerdo con el relato menciónale los tipos y modalidades de violencia que identificaste			
Comunica a la persona presunta víctima si su caso corresponde a una situación de hostigamiento o acoso sexual			
Comunica si las conductas presentadas violan el Comportamiento Digno establecido en las reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública			
Comunica si las conductas violan sus derechos			
Comparte a qué instancias puede recurrir para denunciar lo que está viviendo, como son el Órgano Interno de Control, Comité de Ética, Ministerio Público y Tribunal y/o Junta Federal de Conciliación			
Pregunta si está de acuerdo con las opciones presentadas			
5. Realiza cierre de la atención			
Pregunta si hay algo que desee agregar			
Pregunta si existen dudas sobre la atención proporcionada			
Responde dudas planteadas			



¿Cómo identificar el hostigamiento y el acoso sexual?

- *Presentación*
- *Tema 1. El enfoque de derechos humanos*
- *Tema 2. La perspectiva de género*
- *Tema 3. Aplicación del enfoque de género y derechos humanos*
- *Conclusión*



Introducción de la unidad

Identificar el **hostigamiento sexual (Hs)** o el **acoso sexual (As)** es una de las primeras acciones que deben realizar las personas que brindan atención a las víctimas.

Para ello, es indispensable conocer cómo se definen y caracterizan esas conductas en dos fuentes de obligada referencia: la primera es el marco jurídico-normativo; y la segunda, lo que la perspectiva de género como herramienta de análisis, nos aporta.

Ambas fuentes son básicas para saber “encuadrar los hechos a lo establecido en la ley”, confirmar si corresponden a hostigamiento o acoso sexual y brindar una adecuada atención a las víctimas.



Objetivo

Reconocer las diferencias y similitudes entre el hostigamiento sexual (Hs) y el acoso sexual (As), a partir del marco normativo vigente, con el fin de identificar estas conductas en el ámbito laboral y promover entornos libres de violencia y discriminación.

Tema 1. Definiciones de hostigamiento y acoso sexual

En México contamos con leyes y disposiciones normativas que definen el hostigamiento (Hs) y acoso sexual (As), destacando los daños que infringen en la integridad, en la salud y en los derechos de las personas que lo viven; y en tanto son delitos que entrañan violencia, también establecen el tipo de sanciones que ameritan.

A continuación, revisaremos definiciones y elementos comunes en nuestro cuerpo normativo, en especial lo señalado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2024).

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2024) la cual es un instrumento jurídico fundamental en México, cuyo propósito es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como garantizar su derecho a vivir una vida libre de violencia en todos los ámbitos: familiar, comunitario, institucional, laboral, docente, entre otros.

Contiene definiciones normativas del Hs y As entre los que nos interesa resaltar:

- **Son expresiones de la violencia sexual;**
- **Son conductas lascivas, es decir de carácter sexual; y**
- **Son producto del abuso del poder**

No obstante, entre ambos conceptos existen una importante diferencia que te invitamos a revisar a continuación.

Diferencia entre hostigamiento sexual y acoso sexual

El acoso y hostigamiento sexual son conductas de carácter sexual que no son recíprocas y son ofensivas y humillantes, las cuales pueden incluir insinuaciones, manoseos, exhibiciones sexuales y amenazas a la vida laboral de la persona afectada.

Ahora revisemos en que radican las diferencias entre el Hs y As:

Acoso sexual	Hostigamiento sexual
El acoso sexual ocurre entre personas del mismo nivel jerárquico ya sea en el trabajo, la escuela, el transporte público, la comunidad y el hogar.	Es una forma de violencia que se presenta en una relación jerárquica y de subordinación que ocurre principalmente en el trabajo.

Fuente: Súmate al protocolo, Instituto Nacional de las mujeres (INMUJERES 2024), <http://cerotolerancia.mujeres.gob.mx/>

Un elemento clave en el Hs y el As es el consentimiento, si dices **No es No**, estas conductas deben denunciarse, porque ambos son sancionados por la ley. Es importante recordar que la principal diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual es la posición jerárquica con relación a la víctima.

Otros elementos de las definiciones normativas

Las definiciones de hostigamiento y acoso sexual no son exclusivas de la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia**. También existen en otros ordenamientos como la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal, ya que el movimiento amplio de mujeres ha posicionado el tema en las agendas de los distintos órdenes y ámbitos de gobierno. También nuestra **Suprema Corte de Justicia de la Nación** se ha pronunciado al respecto.

La Ley Federal del Trabajo define al acoso y hostigamiento sexual como:

- **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos

Fuente: Ley Federal del Trabajo (2024). Artículo 3Bis. Definición de Hostigamiento y Acoso sexual.

Principales aspectos sobre el hostigamiento Hs y acoso sexual

Violencia sexual

El Hs y As son formas de violencia sexual porque tienen una connotación lasciva y atentan contra la dignidad humana; se expresan a través de comportamientos verbales, físicos o su combinación.

Abuso de poder

El Hs y As, **implican abuso de poder**, generan indefensión en las víctimas y se constituyen sobre el aprovechamiento del ejercicio de autoridad o la intimidación a las personas, exista o no relación laboral jerárquica.

Connotación lasciva

El Hs y As, son **actos de índole sexual y connotación lasciva, indeseadas, no recíprocas, inapropiadas y ofensivas** que llevan a un estado de intimidación, indefensión y naturaleza traumática para las víctimas, las cuales, como enfatiza la SCJN, pueden o no incluir contacto físico.

Ocultos y solapados

Ocurren en **secrecía, solapadas o en condiciones de aislamiento**, dificultando la denuncia y aumentando la vulnerabilidad de las víctimas. Estas conductas suelen justificarse bajo una serie de comportamientos “considerados normales”, que no se cuestionan porque forman parte de las creencias comunes sobre el ejercicio de la

autoridad, y se naturalizan en los espacios laborales, en chistes, bromas o comentarios que justifican las connotaciones lascivas.

Mujeres, principales víctimas

Conductas de las que sus principales víctimas son mujeres, porque suelen llevarse a cabo por parte de hombres a mujeres; también puede suscitarse entre personas del mismo sexo y, en menor medida de mujeres hacia hombres.

Supremacía masculina

Reflejan la supremacía masculina sobre las mujeres, al denigrarlas y concebirlas como objetos sexuales, y en tanto ésta rige creencias y relaciones sobre todo en organizaciones laborales, suelen suscitarse también de hombres a homosexuales o hacia personas de la diversidad sexual.

Cualquier lugar

Conductas que pueden ocurrir en espacios laborales, al acudir a la prestación de un servicio en una institución pública; también en las escuelas, en el transporte público o en las calles, colonias o comunidades.

Sin distinción

Se realizan sin distinción de posición económica o grado académico por parte de los victimarios o de las víctimas.

Denunciar

No es necesaria la reiteración de estas conductas para denunciarlas y sancionarlas, basta con que ocurran una sola vez para que sean consideradas Hs o As

Discriminan

Porque estigmatizan, se violan derechos humanos y se generan graves daños contra la libertad, dignidad, integridad física y desarrollo psicosexual de las personas, fomentando además ambientes laborales nocivos y hostiles.

Ahora, identificaremos algunas de las consecuencias que el Hs y As tienen en la salud, los ambientes laborales y para la sociedad.

¿Qué consecuencias tienen el Hs y As?

Como parte de la identificación del hostigamiento y acoso sexual que realizan de primera instancia quienes atienden a las víctimas, es fundamental reconocer los efectos y daños que estas conductas tienen sobre quienes lo padecen.

Los efectos dañinos de estas conductas son a todas luces tangibles, ya que ambos comportamientos afectan la salud física, emocional y la estabilidad laboral de las

víctimas, ubicándolas en posiciones vulnerables y de discriminación, afectando sus derechos laborales ante de la falta de respuestas institucionales oportunas y favoreciendo el estigma que sufren las víctimas al ser consideradas como quejas o conflictivas en los entornos laborales.

Quienes experimentan este tipo de violencia se enfrentan a situaciones de mucho estrés, ansiedad, depresión, miedo, nerviosismo, baja autoestima, trastornos de sueño, dolores de cabeza, problemas estomacales, dificultad para concentrarse y bajo desempeño, entre otros.

Debe tenerse en consideración que la ocurrencia de estas conductas en los ambientes laborales no solo afecta a las víctimas. Las consecuencias trascienden e impactan en la cultura de las instituciones y sociedades, en donde se anida la tolerancia, se omite la toma de acciones oportunas, se propicia la impunidad, la prevalencia de la discriminación y de ambientes contaminados por la hostilidad y la violencia.

Veamos a continuación una sistematización de las consecuencias en distintos niveles:

Para las víctimas

- Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima
- Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales
- Enfermedades físicas y emocionales producidas por el estrés, llegando incluso al suicidio
- Riesgo de pérdida de trabajo

Para la sociedad

- Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
- Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional
- Gastos en procesos legales y penales
- Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres

Para las y los empleadores

- Disminución de la productividad de la empresa debido a:
 - Peligro del trabajo en equipo
 - Desmotivación
 - Absentismo
- Alta rotación de recursos humanos
- Gastos de procedimientos administrativos e indemnizaciones
- Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual
- Deterioro de las relaciones laborales

Actividad de reforzamiento

Actividad 1.Hs y As: Similitudes y diferencias

Introducción

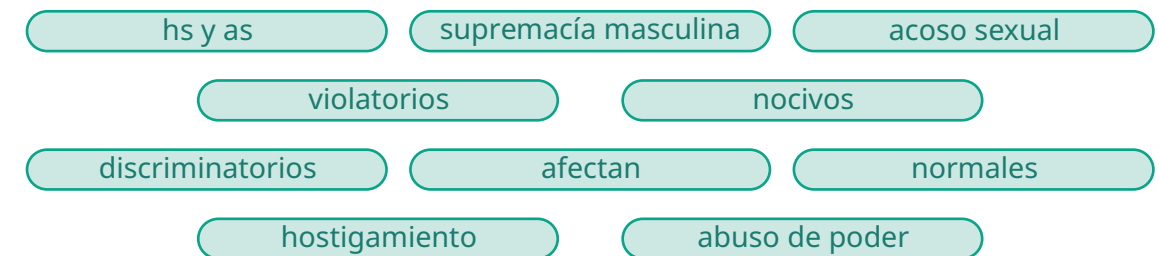
El hostigamiento sexual (Hs) y el acoso sexual (As) son expresiones de violencia que afectan la dignidad, integridad y seguridad de las personas en los espacios laborales y educativos. Aunque comparten elementos comunes, también presentan diferencias importantes en cuanto a la posición de poder de quien ejerce estas conductas. Comprender estos matices es clave para prevenir, detectar y atender estas formas de violencia de género.

Objetivo

Identificar las diferencias y similitudes entre el hostigamiento sexual (Hs) y el acoso sexual (As), así como sus impactos en los espacios laborales.

Indicaciones

1. Lee detenidamente el texto que se presenta a continuación. Este contiene espacios en blanco que deberás completar
2. En la parte inferior encontrarás un banco de palabras
3. Usa las palabras del banco para completar los espacios vacíos del texto. Todas las palabras están relacionadas con la temática y sólo deben usarse una vez.
4. Reflexiona sobre el contenido mientras realizas la actividad, ya que esta información será útil para la discusión grupal posterior
5. Una vez finalizada la actividad, compara y verifica tus respuestas con el solucionario



El _____ son conductas que implican _____ y afectan la salud física, emocional y la estabilidad laboral de las víctimas, produciendo efectos _____ y _____ de derechos humanos, además fomentan ambientes laborales y hostiles.

La diferencia entre el Hs y As es que el _____ se ejerce de parte de una persona con una posición jerárquica y el _____ se ejerce de manera horizontal entre personas con posiciones jerárquicas homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona violentada.

Estas conductas no son fáciles de identificar porque se justifican como comportamientos _____, que no se cuestionan porque forman parte de las creencias comunes sobre el ejercicio de la autoridad, que reflejan la supuesta _____ sobre las mujeres, al denigrarlas y concebirlas como objetos sexuales, conductas que se naturalizan en los espacios laborales, en chistes o bromas.

Recuerda identificar y reconocer las similitudes y diferencias, te ayudará a reforzar los conceptos de Hs y as para el ejercicio de los casos prácticos de esta guía y en el ejercicio de tus actividades sustantivas como servidor público.

El hostigamiento y el acoso sexual son manifestaciones de violencia sexual que vulneran la integridad, dignidad y derechos humanos de las personas, afectando especialmente a las mujeres en distintos contextos, como el laboral, escolar y comunitario. En México, el marco normativo —especialmente la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal— establece definiciones claras, sanciones y medidas de prevención para erradicar estas conductas.

Tema 2. ¿Qué conductas constituyen Hs y As?

Una forma práctica de detectar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, es identificar las conductas a través de las cuáles se manifiesta. En el Código de Ética de la Administración Pública Federal, artículo 5, fracción IV se enlistan las 17 conductas que pueden considerarse como tales.

Recordemos que estas conductas son enunciativas y no limitativas, lo que significa que puede haber otras conductas no incluidas en este catálogo pero que también constituyen hostigamiento o acoso sexual; además debes tener presente que éstas pueden presentarse simultáneamente en un mismo caso.

Tanto la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) como el Código de Ética de la Administración Pública Federal proporciona herramientas normativas claras para visibilizar y sancionar este tipo de violencia.

El conocimiento de estas disposiciones es fundamental para construir entornos laborales, académicos e institucionales seguros, respetuosos y libres de violencia.

Revisa la siguiente tabla con las 17 conductas que constituyen Hs y As.

1. Señas sexuales	Realizar señas sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo
2. Tocamientos	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones

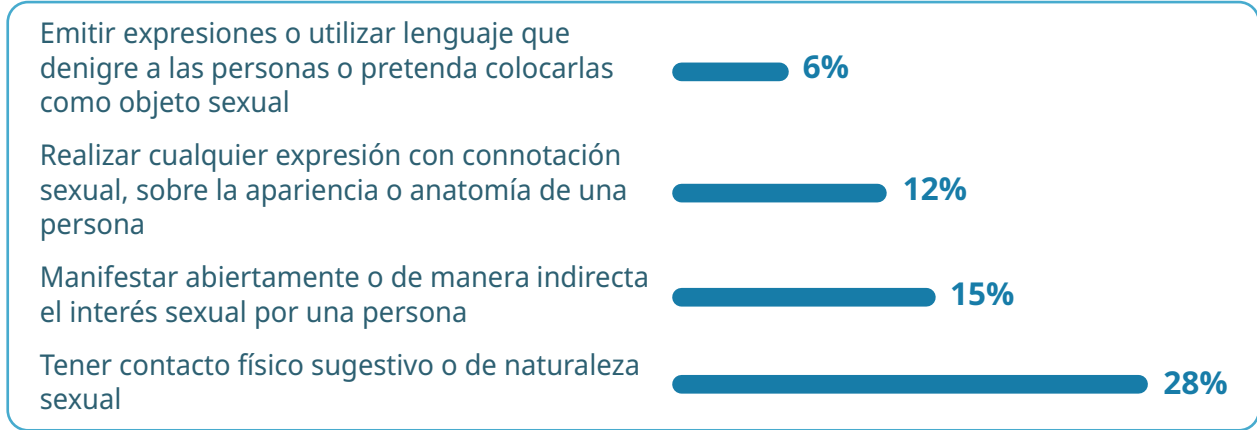
3. Favores sexuales	Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona
4. Agresiones	Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas
5. Espiar	Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario
6. Chantajes	Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual
7. Represalias	Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual
8. Condicionar	Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza
9. Piropos	Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación

10. Bromas	Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación
11. Insinuaciones	Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas y/o encuentros de carácter sexual
12. Denigrar	Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual
13. Preguntas sexuales	Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual
14. Exhibir	Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora
15. Difamar	Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona
16. Humillar	Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual
17. Exhibicionismo	Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas

Las 17 conductas que hemos revisado ejemplifican qué debemos entender y señalar como hostigamiento y acoso sexual, no obstante, las víctimas de estos comportamientos e incluso las personas que participan en instancias encargadas de atender casos, enfrentan dificultades para reconocerlas, ya que son vistas como normales o naturales.

En el siguiente tema profundizaremos sobre este punto. Ciertamente espiar, humillar, condicionar, pedir favores sexuales, realizar represalias, agresiones, tocamientos, chantajes y exhibicionismo, entrañan un comportamiento indigno en el ambiente laboral del servicio público y son subrayadas con respecto a las demás por la necesidad de alertar y sensibilizar sobre la importancia de una cultura de cero tolerancia institucional y pronta denuncia ante las mismas.

De acuerdo al informe anual 2023 sobre Denuncias de hostigamiento sexual en la APF, las conductas 12, 9, 3 y 2 se denuncian con mayor frecuencia ante los Comités de Ética.



Fuente:(2023) Denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF Informe Anual https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/947996/Informe_HAS_2023.pdf

El hostigamiento y el acoso sexual son formas de violencia profundamente arraigadas en relaciones de poder desiguales, que vulneran la dignidad, la integridad y los derechos de las personas, especialmente de las mujeres. Reconocer estas conductas no solo implica conocer su definición jurídica, sino también desarrollar una conciencia crítica que permita identificarlas, prevenirlas y actuar ante ellas desde una postura ética y comprometida.

Promover una cultura de respeto, igualdad y cero tolerancias a cualquier forma de acoso u hostigamiento sexual es una responsabilidad compartida. Solo a través del reconocimiento, la denuncia y la acción institucional decidida, será posible avanzar hacia espacios más justos e inclusivos para todas y todos.

Actividad de reforzamiento

Actividad 2. Identificar conductas de Hs y As.

Introducción

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son expresiones de violencia que afectan de manera significativa la dignidad, integridad y derechos de las mujeres. Reconocer estas conductas es un paso fundamental para prevenirlas, denunciarlas y erradicarlas en los espacios en los que nos desenvolvemos.

En esta actividad, pondrás en práctica los conocimientos adquiridos sobre estas formas de violencia mediante la identificación de casos y el análisis de situaciones que podrían representar estas conductas, de acuerdo con el marco legal vigente.

Instrucciones

1. Revisa cuidadosamente el caso de Ana López Herrera
2. Identifica si corresponde a un caso de Hs y As
3. Responde si el caso corresponde a un caso de Hs o As
4. Lee detalladamente cada planteamiento sobre los aspectos y conductas que constituyen Hs y As
5. Contesta V o F según sea el caso

Caso de Ana

Ana es abogada y trabajaba en una dependencia pública. Su desempeño se caracterizaba por la eficiencia y el compromiso con sus responsabilidades diarias.

Sus colegas de trabajo, principalmente hombres, la querían y buscaban para consultarle casos e invitarla a comer ya que, como muchos decían era muy agraciada y simpática. Cada vez que salían a comer, uno de ellos de nombre Joaquín, buscaba estar cerca de ella. Le pagaba las comidas, sin que ella diera su consentimiento, le agarraba la cintura, la invitaba a salir y continuamente bromeaba en complicidad de sus otros colegas sobre el aspecto de Ana. Según Joaquín, Ana era muy rejega, arisca y apreciaba poco lo que él hacía por conquistarla. Ana frecuentemente reclamaba a sus colegas la complicidad con Joaquín, sin embargo, éstos no hacían caso a sus quejas. Ana también se lo comentó a su jefe, pero éste no se dio por enterado y lo tomó como una susceptibilidad de Ana.

Las insistencias de Joaquín un buen día enojaron a Ana quien, airadamente le solicitó que dejara de molestarla y acosarla sexualmente. Esta reacción asombró a sus compañeros, quienes le pidieron no exagerara pues solo se trataba de “bromas”. Desde ese día Ana se distanció del grupo para comer y realizar otras actividades. Estos por su parte empezaron a hablar sobre Ana, inventando cosas acerca de su vida sexual y señalándola de conflictiva. En el contexto de una reorganización de las tareas en el área, solicitaron que mejor la trasladaran a otra oficina.

Esta calificación sirvió para etiquetar a Ana como una persona “poco adaptable” ante sus superiores jerárquicos, lo que provocó que, en la reorganización del trabajo cuando cambiaron a la persona directora general, esta despidiera a Ana.

El caso de Ana es:

- a) Un caso de hostigamiento sexual
- b) Un caso de acoso sexual

1. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo es una de las 17 conductas que constituyen Hs y As de acuerdo con el Código de Ética de la APF	V	F
2. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones es una de las 17conductas que constituyen Hs y As de acuerdo con el Código de Ética de la APF	V	F
3. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona no es As sino se realiza en un entorno laboral	V	F
4. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas es una conducta que solo representa Hs	V	F
5. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones de este a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual es una conducta de Hs	V	F
6. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza es una conducta de As y Hs de acuerdo con el Código de Ética de la APF	V	F

A través del análisis del caso de Ana, ejercitamos la capacidad de identificar patrones de violencia normalizada, muchas veces invisibilizados o minimizados por quienes los cometen o los presencian. Este ejercicio evidencia cómo la omisión, la complicidad o la falta de acción institucional pueden perpetuar ciclos de violencia y revictimización.

Tema 3 ¿Por qué ocurren el Hs y As?

En este tema enfatizaremos las principales causas que originan y provocan la persistencia del hostigamiento y acoso sexual, ubicando así las respuestas al porqué es tan difícil que estas conductas sean detectadas y reconocidas como indebidas y ser sancionadas.

Para tal fin, será necesario recurrir a la perspectiva de género (PEG), por ser un enfoque teórico y político que abona a comprender cómo se construyen las relaciones entre mujeres y hombres; así como los mensajes y asignaciones mediante los cuales diferentes sociedades definen lo “femenino” y lo “masculino”.

Esta perspectiva analiza las relaciones entre hombres y mujeres y las relaciones entre ambos, teóricas de esta categoría analítica como Simone de Beauvoir sostenían que las características humanas consideradas como femeninas son adquiridas por las mujeres no de manera natural, sino mediante un proceso individual y social. Es decir, la perspectiva de género es una construcción cultural y contextual.

Como se puede observar la PEG aporta elementos importantes para comprender las causas que propician el hostigamiento y acoso sexual como expresiones de abuso de poder entre los sexos.

La **principal diferencia** entre ambos conceptos radica en **la existencia o no de una relación jerárquica**: el **hostigamiento sexual** ocurre en un contexto de subordinación, mientras que el **acoso sexual** no requiere esta relación jerárquica, pero igualmente implica un abuso de poder.

Conocer estas definiciones legales permite a las personas identificar, prevenir y denunciar estas formas de violencia, y construir espacios seguros, equitativos y respetuosos para todas las personas.

La sensibilización, la educación con enfoque de género y la participación son herramientas fundamentales para eliminar la violencia sexual en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

En este orden de ideas, las ventajas masculinas van de la mano con el “poder” ya que otorgan privilegios para decidir; controlar; acumular y disponer de más recursos; situaciones que en la vida cotidiana se traducen en desigualdades en ingresos, sa-

larios, tipos de trabajos, ejercicio de derechos, representación política, entre otras.

Estos privilegios también se expresan en los ambientes laborales generando desigualdades y condiciones propicias para que se produzcan el hostigamiento y el acoso sexual, en tanto que:

A los hombres les ha sido asignado un rol dominante hacia los cuerpos, la sexualidad y la vida de las mujeres, alentando comportamientos de hostigamiento y acoso sexual como piropos, actos de asedio sexual, chistes, burlas o insinuaciones, sin consentimiento o reciprocidad como forma de demostrar el modelo de masculinidad dominante.

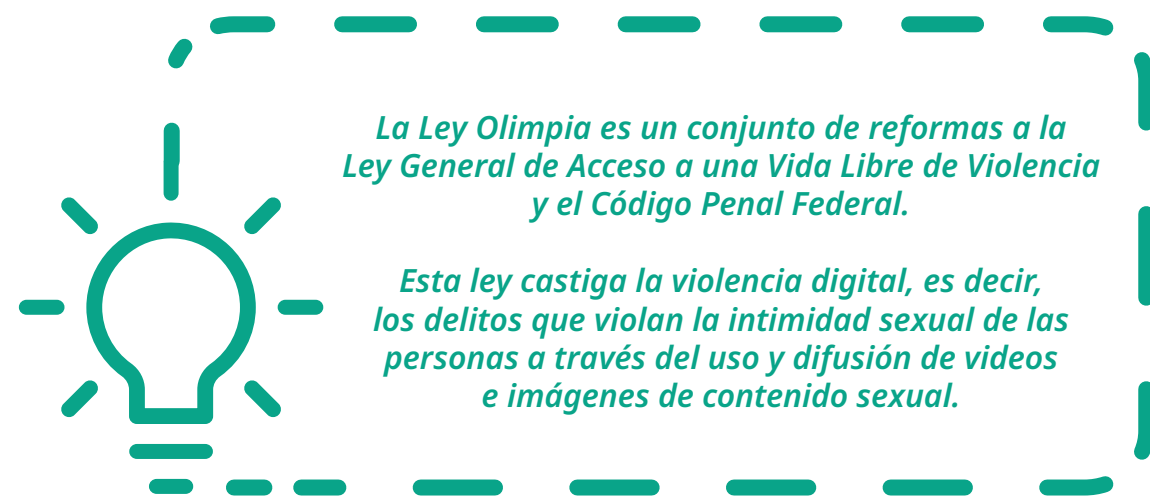
En contraste las mujeres son colocadas en desventaja para ejercer sus derechos y decidir con libertad de manera que les cuesta trabajo poner un alto a este tipo de conductas y cuando lo hacen, no se les toma en cuenta porque se cree que es su forma de “hacerse la difícil y darse su lugar” pues las mujeres que aceptan abiertamente su deseo sexual son consideradas no valiosas.

Naturalización de la violencia

Como hemos revisado desde la perspectiva de género el abuso de poder, la naturalización de la violencia y de la dominación masculina, que originan el acoso y el hostigamiento sexual provienen de dinámicas socio culturales determinadas por las relaciones de poder y la subordinación de un género sobre otro.



¿Por qué no, si hasta el contrato conyugal lo ha permitido? ¿Por qué no, si ha sucedido por largo tiempo y lo han hecho los hombres de generación en generación? ¿Por qué no, si ellas lo provocan?



Así podríamos continuar preguntándonos una serie de situaciones del sentido común que nos reflejan el peso de la naturalización de la violencia, el cual debemos reconocer en nuestras propias ideas y creencias para cuestionarlo y evitar que sea un filtro que medie la detección del acoso y el hostigamiento sexual que debe realizarse durante la atención de primer contacto.

Revisemos las ideas que naturalizan el acoso y el hostigamiento sexual, dificultando su detección:

- Aunque son conductas que se pueden manifestar de manera física, verbal y no verbal o de forma combinada, suelen realizarse de forma sutil, oculta o con intención de secrecía (como lo ha señalado la SCJN).
- Además, se considera que es parte de la naturaleza y de la identidad masculina, que los hombres expresen piropos y aborden con intenciones sexuales a las mujeres.
- Lo anterior, se complementa con la creencia que considera que las mujeres dan pie, al coquetear o no poner límites claros a las proposiciones masculinas.
- Asimismo, se suele asumir que las mujeres malinterpretan expresiones “bien intencionadas” descalificando su sentir o incomodidad.
- En ocasiones, cuando el acto proviene de una persona con posición de jerarquía, se lee como un acto de “distinción” que lejos de tomarse como hostigamiento se espera sea visto como “favoritismo”.

- Se asume tácitamente una complicidad entre hombres y aceptación grupal o social ante la persona con poder y juzgamiento hacia la víctima, si esta expresa molestia, desacuerdo o indignación.
- Existe una creencia popular que dice: cuando las mujeres dicen NO en realidad quieren decir SÍ, porque es parte de su ser femenino recibir halagos o ser seducidas.
- Las víctimas no siempre cuentan con elementos tangibles para demostrar su ocurrencia y dar credibilidad a la denuncia.

Estas y otras causas definitivamente naturalizan la violencia sexual dificultando la capacidad de detectar conductas de hostigamiento o acoso sexual. Tener conciencia de ellas es importante para advertir tanto los propios prejuicios como las formas en que el abuso de poder se despliega para asediar a las víctimas e inhibir su defensa.

Sobre el consentimiento

Antes de concluir esta unidad, cuyo propósito ha sido reforzar la comprensión de las definiciones normativas y de aquellas que, desde la perspectiva de género, se han producido sobre el hostigamiento y el acoso sexual, conviene reflexionar sobre el Consentimiento. Concepto de gran relevancia jurídica y que el Protocolo establece como un elemento para valorar la ocurrencia o no, de estas conductas.

Como hemos visto en esta Unidad, existen diferentes factores como las desigualdades de poder, los estereotipos de género y la tolerancia institucional, entre otros que favorecen y propician una débil cultura de denuncia, de prevención, atención y sanción de estas conductas indeseables y dañinas para víctimas y los ambientes laborales.

Aunado a la gran dificultad para detectar e identificar el hostigamiento o acoso sexual, todo ello favorece prácticas propias de una cultura machista que normaliza las violencias contra las mujeres, es decir, que éstas en cualquiera de sus formas, se piensan y viven como algo común o incluso parte de la identidad y de las relaciones entre hombres y mujeres.

Ahora ya tienes muchos más elementos para poder comprender por qué ocurren este tipo de conductas y sobre todo para contribuir a desnaturalizar la violencia contra las mujeres.

Conocer estas definiciones legales permite a las y los ciudadanos identificar, prevenir y denunciar estas formas de violencia, y construir espacios seguros, equitativos y respetuosos para todas las personas. La sensibilización, la educación con enfoque de género y la participación activa son herramientas fundamentales para eliminar la violencia sexual en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

En esta unidad aprendimos que

El hostigamiento sexual y acoso sexual son:

- Conductas indebidas que suelen ocurrir en secreto, reforzando condiciones de vulnerabilidad de las víctimas, ocasionando daños en víctimas y en ambientes laborales
- Actos discriminatorios y violatorios de los derechos humanos, debido a que vulneran la libertad psicosexual, la integridad corporal y el derecho a una vida libre de violencia
- Formas de violencia sexual que se ejerce principalmente contra las mujeres
- El reconocimiento de estas conductas está claramente identificado en la normativa institucional
- Las principales causas de hs y as son: los ambientes laborales masculinizados, los estereotipos de género y la tolerancia e impunidad
- La perspectiva de género nos permite observar y comprender el juego de los mandatos de género, los cuales normalizan la violencia provocando ambientes cómplices a la actuación de quienes acosan u hostigan sexualmente
- Las consecuencias que el hs y as dejan en la víctima, son graves, porque afectan varias dimensiones a nivel personal, laboral y social
- Los efectos nocivos del hs y as se reflejan también en el clima laboral y en la sociedad en general. Es muy importante saber identificar el "no consentimiento" y no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, es prescindible darle valor al sentir y la palabra de las víctimas

Conclusión de la unidad

A lo largo de esta unidad, hemos profundizado en la identificación y análisis de las conductas que constituyen hostigamiento sexual (Hs) y acoso sexual (AS), a partir de los marcos normativos que rigen en la administración pública, especialmente la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2024) y el Código de Ética de la Administración Pública Federal.

- Comprendimos que estas formas de violencia no sólo vulneran derechos fundamentales, sino que también deterioran profundamente el ambiente laboral, académico e institucional. Reconocer las 17 conductas enunciativas y no limitativas que pueden constituir Hs y que pueden constituir Hs y AS, nos permite contar con una herramienta clara para prevenir, detectar y denunciar estas agresiones.
- Finalmente, es necesario recordar que el compromiso con la erradicación del hostigamiento y el acoso sexual no es únicamente normativo o legal, sino también ético y humano, y debe reflejarse en nuestras prácticas cotidianas, en la empatía con las víctimas y en el impulso de entornos igualitarios, dignos y respetuosos para todas y todos.



Los enfoques de género y de derechos humanos en el análisis de casos

- *Presentación*
- *Tema 1. El enfoque de derechos humanos*
- *Tema 2. La perspectiva de género*
- *Tema 3. Aplicación del enfoque de género y derechos humanos*
- *Conclusión*



Introducción de la unidad

El *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales* en diversos apartados señala que su aplicación debe realizarse desde la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

Esta indicación no es casual, es resultado del reconocimiento que ambas perspectivas aportan elementos teóricos y metodológicos indispensables para el análisis de los casos y la atención de las víctimas.

En esta Unidad nos ocuparemos de revisar ambos enfoques y de comprender las claves que se desprenden para su aplicación.



Objetivo

Aplicar el enfoque de género y derechos humanos en el análisis de casos de hostigamiento y acoso sexual.

Tema 1. El enfoque de derechos humanos

El enfoque de Derechos Humanos (EBDH¹) surgió en el marco del Derecho Internacional desde la segunda mitad del siglo XX, su adopción vino de la mano, después de la segunda guerra mundial, de la necesidad de establecer límites al uso de la fuerza y la violencia por parte de los Estados a fin de evitar violaciones de derechos como las ocurridas en países con regímenes dictatoriales, genocidios o guerras.

¹ Por las siglas de “Enfoque basado en derechos humanos”.

Bajo el EBDH, los planes, políticas y procesos de desarrollo están vinculados a un sistema de derechos y garantías que abarca todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

Es precisamente en el ámbito de las garantías donde convergen las políticas públicas con el Enfoque Basado en Derechos Humanos, ya que estas constituyen herramientas fundamentales para asegurar el cumplimiento efectivo de los derechos (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, s/f).

En este sentido, las políticas públicas se convierten en vehículos clave para garantizar la efectividad de los derechos humanos.

En nuestro país, este enfoque fue incluido a cabalidad en la Constitución Política de los Estados Mexicanos el 10 de junio del 2011 estableciendo que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, y además considerando al hombre y a la mujer iguales ante la ley.

Conforme a estas disposiciones se establece en materia de justicia, la necesidad de limitar los excesos de las autoridades en el ejercicio de sus poderes y garantizar una actuación apegada a principios de debida diligencia, tal y como lo indica el protocolo que revisaremos en esta guía.

Principales planteamientos del enfoque de Derechos Humanos

El EBDH plantea que las personas, por el solo hecho de serlo, cuentan con un conjunto de derechos que los Estados tienen la obligación de respetar, promover, proteger y garantizar mediante políticas y acciones públicas.

El Fondo de Población de las Naciones Unidas explica que este enfoque, aunque se ha centrado en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación, requiriendo acciones de los Estados que garanticen el goce y ejercicio de los derechos humanos; se aplica a una visión amplia sobre los derechos de las personas y las obligaciones del Estado para con ellos.

También el EBDH reconoce la existencia de sesgos sociales y culturales en el trato que la justicia da a las víctimas buscando que éstas no sufran mayor agravio. Por ejemplo, en el Protocolo la valoración de pruebas debe realizarse sin estereotipos o prejuicios de género, sin revictimizar y procurando que la víctima solo declare las veces estrictamente necesarias, lo cual como se ha visto es una acción que busca romper el peso de los estereotipos y los prejuicios en la consideración de los hechos, de las víctimas o de las personas que victimizan.

Aunque es amplísima la bibliografía sobre este enfoque, te invitamos a que revises las siguientes nociones:

Derechos Humanos

Son exigencias elementales que puede plantear cualquier ser humano por el hecho de serlo y cuya satisfacción es indispensable para llevar una vida digna. Son universales, porque corresponden a todas las personas sin excepción; interdependientes, ya que se encuentran vinculados y requieren de su respeto y protección recíprocos; son indivisibles, porque su respeto y ejercicio no puede ser parcial y son progresivos pues su protección puede ir ampliándose conforme las normas, leyes o condiciones lo permitan.

No discriminación

Se trata de tratos desiguales o sesgados que se propician por razones distintas razones, generalmente injustas e ilegítimas como el sexo, el género, la condición étnica, la edad, la clase social, la orientación sexual, entre otras.

El principio de no discriminación es consustancia al principio de igualdad y forma parte del entramado de los derechos humanos en el tanto, representa una condición que debe abatirse para romper con las barreras y desigualdades que impiden el pleno goce de la igualdad.

Vulnerabilidad

Noción que puede ser aplicada en diversos campos con distintas acepciones y que refiere a la condición de riesgo en que se encuentra una persona porque enfrenta amenazas o peligros que pueden ser estructurales o bien, de tipo cultural, mediante percepciones o estereotipos.

Revictimización

Noción que hace referencia al proceso mediante el cual una persona víctima de una situación, se somete a condiciones que la convierten en una nueva víctima. Se usa mucho en el campo de la justicia y alude a la necesidad de evitar preguntas culpabilizadoras, de hacer suposiciones sobre los hechos y la actuación de las personas, de hacerles revivir emociones sin adecuada contención, entre otras.

Medidas de protección

Son acciones que tienen como finalidad proteger la integridad física y psicológica de las víctimas, asegurando el acceso a la justicia y la aplicación del debido proceso.

Debida diligencia

Implica respetar y garantizar en tiempo y forma los derechos de las personas víctimas. Promueve la implementación de principios de justicia restaurativa como un modelo alternativo para reparar el daño causado a la víctima y promover la no repetición.

Estas nociones forman parte del enfoque y están incorporadas en el Protocolo en diversas partes, por ejemplo, los principios de actuación, en la investigación y por supuesto en la atención.

Tema 2. La perspectiva de género

El otro enfoque que el Protocolo obliga a aplicar es la perspectiva de género que, como su nombre lo indica, se trata de una mirada que parte de asumir las consecuencias analíticas del “género”.

El “género” es una categoría analítica que ha permitido comprender que muchas diferencias y desigualdades entre las mujeres y los hombres no son biológicas (o naturales) sino que son producto de las ideas, normas y representaciones que las sociedades construyen sobre lo “femenino” y lo “masculino”.

Por ello, cambian con el tiempo y se modifican dependiendo de las relaciones de poder que se establezcan entre unos y otras en determinados contextos socioculturales.

Teóricas como Marcela Lagarde, plantean que la Perspectiva de género es un enfoque que impulsa acciones concretas para la igualdad entre mujeres y hombres (2021).

En ese sentido es importante mencionar que la perspectiva de género cuenta con herramientas analíticas que cuestionan las relaciones de poder de un grupo sobre otro y generan vulneraciones estructurales que perpetúan la desigualdad y la opresión sistémica.

Otra categoría analítica es la interseccionalidad por su origen jurídico, es una herramienta complementaria para la perspectiva de género, ya que considera desigualdades de raza, etnia, ocupación y clase social.

Revisemos en qué consiste esta categoría.

La interseccionalidad es un concepto que se refiere a una herramienta de análisis que nos ayuda a entender y visibilizar cómo el género se intersecta y articula con otros factores como etnia, clase social, orientación sexual, discapacidad, condición etaria, etc., complejizando la categoría de género, que producen experiencias de desigualdad y discriminación más específicas. Crenshaw (1989)

El feminismo interseccional también ha promovido una comprensión más profunda de la complejidad de las identidades. En lugar de tratar a las mujeres como un grupo homogéneo, el feminismo interseccional reconoce que las mujeres tienen experiencias diferentes e interseccionales que deben ser abordadas de manera específica.

En la atención a casos de hostigamiento y acoso sexual, es importante tener presente las identidades diversas ante las que debemos considerar su condición, respetar y salvaguardar sus derechos humanos, ya que la carga cultural con la que se juzgan expresiones de género no binarias pueden convertirse en una “condición de vulnerabilidad”.

De manera general, se puede afirmar que estos hechos forman parte de un desarrollo teórico profundo y variado que además de cuestionar la relación entre el cuerpo, la cultura y la identidad femenina o masculina, ha dado paso a la construcción

de una herramienta teórica y de política pública que ha logrado posicionarse como inspiración de instrumentos jurídicos- normativos internacionales y nacionales programas y acciones públicas.

El protocolo que nos ocupa en este curso es un ejemplo de ello también.

Principales planteamientos

Revisa algunas de las nociones más importantes que deberás comprender y utilizar al aplicar la perspectiva de género:

Sistema sexo género

El sexo y el género son categorías mutuamente articuladas que atraviesan y contribuyen a la conformación de la organización social. No se dan de forma aislada. Su desarrollo se despliega de forma articulada en distintos campos (escuela, medios de comunicación, religión, mercado, derecho, etc.) de tal suerte que se crea un sistema de normas, significados, códigos y símbolos que refuerzan el género al tiempo que el género los refuerza a ellos. Por ello, no hay género sin contexto y no hay contexto en el que el género no se haga presente.

Patriarcado

Se erige sobre el sistema sexo-género para instaurar estructuras de desigualdad, discriminación y ejercicio de poder que crean la supremacía, dominación, control e incluso violencia de parte de los hombres contra el cuerpo y la vida de las mujeres y/o poblaciones que desafían el mandato de la heteronormatividad.

Relaciones de poder

Se refieren a las disparidades que el género provoca para que las personas accedan al control y uso de los recursos económicos, políticos, culturales y sociales. Dichas disparidades justifican la dominación y subordinación que, si bien tienen matices y dinámicas en diversos contextos o culturas, viven las personas por razones de género. Su ostentación ha sido históricamente ejercida por parte de los hombres y la socialización de dicha experiencia ha permeado las esferas de la política, las finanzas, las propiedades, más que la experiencia femenina cuyo poder ha sido de resistencia y liberación.

Roles de género

Se refiere a las actividades, trabajos, profesiones o tareas que se asignan a mujeres y hombres a partir de estereotipos de género. Es decir, son las tareas y responsabilidades diferenciadas de acuerdo al sexo. De esta manera las mujeres por su capacidad natural para ser madre, se deduce su deber de ocuparse del cuidado de los hijos e hijas y del trabajo doméstico; y a los hombres al rol de proveedor económico y del trabajo en el mercado laboral o en espacios de responsabilidad e interés público.

Estereotipos de género

Son creencias, ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres sobre cómo deben ser físicamente, sus comportamientos, su ser y sentir. Afectan el ejercicio de derechos e incluso naturalizan o justifican actos de discriminación y violencia de género; y además pueden reforzarse a través de teorías, leyes o de prácticas institucionales y/o sociales.

En suma, esta perspectiva nos advierte que la feminidad y la masculinidad son referentes culturales que juegan socialmente en las definiciones que las personas hacen como “mujeres” u “hombres” y señala además que, estas construcciones han generado relaciones de desigualdad en el que las mujeres se encuentran en posición de desventaja limitando su desarrollo personal y su disposición de recursos de poder. Este postulado teórico es fundamental al momento del análisis del acoso y el hostigamiento sexual, pues como lo estudiamos en la unidad 1 de este curso, estas conductas devienen como consecuencia de las disparidades de poder que les dan a los hombres prerrogativas para controlar el cuerpo y la sexualidad de las mujeres y actuar con violencia hacia ellas con total impunidad.

Actividad de reforzamiento

Importancia de incorporar el enfoque de derechos humanos.

Introducción

Este cuestionario tiene como propósito explorar y consolidar los conocimientos básicos sobre los conceptos fundamentales relacionados con el género, tales como la construcción cultural del mismo, los roles y estereotipos asignados socialmente, así como las estructuras que perpetúan desigualdades, como el sistema patriarcal. Comprender estas nociones es clave para promover relaciones equitativas, justas y libres de discriminación, particularmente en los espacios laborales y sociales.

Objetivo

Fortalecer la comprensión crítica sobre las construcciones sociales de género, sus implicaciones en la vida cotidiana y en las relaciones entre mujeres y hombres, así como reconocer los elementos que sostienen la desigualdad de género, con la finalidad de fomentar entornos más igualitarios y respetuosos de los derechos humanos.

Instrucciones

1. Lee cada una de las cuestiones que se enumeran.
2. Elige la opción de respuesta que consideres correcta de acuerdo al planteamiento.

1. Es una construcción cultural resultado de la forma como las sociedades establecen normas, significados y expectativas sobre lo que las mujeres y los hombres deben ser y actuar y no una cuestión meramente biológica.

- a) Género b) Estereotipos de género c) Enfoque de derechos humanos

2. Se refiere a las capacidades, actividades, trabajo o profesiones que se asignan a mujeres y hombres a partir de las creencias sobre lo que les corresponde realizar.

- a) Estereotipos de género b) Perspectiva de género c) Roles de género

3. Una forma de estructurar la organización social a partir del hecho de nacer hombres o mujeres y asigna significados que se espera cumplan a lo largo de su vida.

- a) Sistema sexo-género b) Vulnerabilidad c) Enfoque de derechos humanos

4. Forma de organización en la predominan los intereses de los hombres y se caracteriza y alimenta por la supremacía, dominación y control que ellos tienen (independientemente de su posición en la sociedad) sobre las mujeres.

- a) Patriarcado b) Estereotipos de género c) Sistema sexo-género

5. Es un enfoque teórico y político que plantea que lo masculino y lo femenino son construcciones sociales y no productos de las diferencias "naturales" y biológicas.

- a) Perspectiva de género b) Enfoque de derechos humanos c) Interseccionalidad

Aplicación de los enfoques de género y derechos humanos

Ahora que comprendes que el enfoque de género y la perspectiva de género son visiones complementarias que avanzan juntas, es importante señalar que su aplicación se ha vuelto fundamental no solo en el análisis de políticas públicas y en el acceso a la justicia, sino también en diversos ámbitos institucionales.

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal incorpora ambas miradas con el propósito de que confluyan en el análisis integral de los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como en los procesos de investigación y sanción, garantizando así un enfoque más justo, sensato y respetuoso de los derechos humanos.

Para favorecer el “aterrizaje” de estos enfoques en el proceso de atención a víctimas de acoso y/o hostigamiento sexual, te proponemos cuatro CLAVES ANALÍTICAS que, como lo verás se desprenden del protocolo y se alimentan de las nociones conceptuales y políticas de ambos enfoques.

En esta unidad, haremos una revisión de estas claves y ejemplificaremos cómo aplicarlas a un caso de la vida real que, para efectos didácticos, se modificaron sus datos personales y algunos detalles de tiempo, modo y lugar.

Claves analíticas para aplicar la perspectiva de género y de derechos humanos

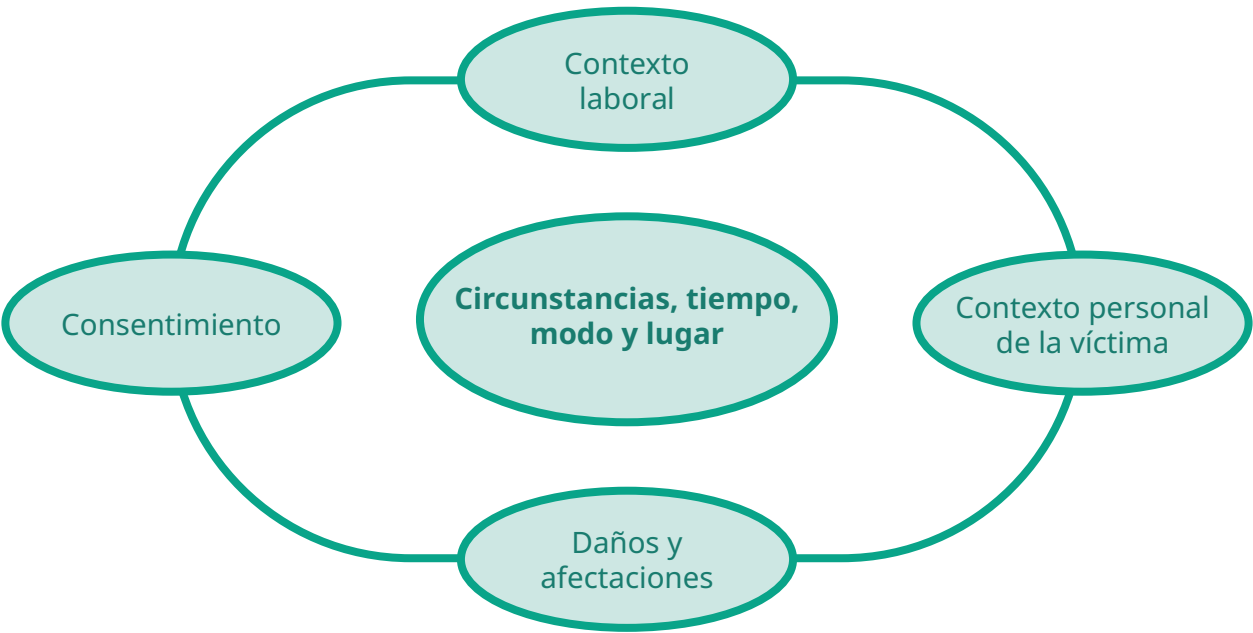
Previo al conocimiento de las claves, te invitamos a revisar lo que dispone el protocolo para aplicar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos. Lee con atención lo que nos dice el protocolo y reconoce las palabras resaltadas.

35	- Identifica desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas - Identifica la vulneración de uno o más derechos - Identifica la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral
38	La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada
46	Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo, por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.
48	Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
49	Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, concurrente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
53	Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género que den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
55	Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Como observamos, las disposiciones del protocolo articulan y combinan criterios de la perspectiva de género con criterios propios de los derechos humanos. Los primeros, recuperan elementos para descifrar el contexto laboral, el marco de las relaciones laborales y la forma como los estereotipos o prejuicios pueden mediar el análisis y comprensión de los hechos de acoso y hostigamiento sucedidos. Y los segundos, poniendo atención en el proceso de acceso a la justicia, trato a la víctima, la credibilidad a su palabra, la revictimización y el debido proceso, así como a las afectaciones a los derechos humanos son indivisibles.

Por lo tanto y en congruencia con los criterios y los aspectos teóricos de ambos enfoques, las claves que se desprenden para el análisis de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual son:

Claves para el análisis de casos de acoso y hostigamiento sexual



Contexto laboral

La premisa básica de la perspectiva de género es considerar que las relaciones entre mujeres y hombres son desiguales y de mayor desventaja para las mujeres, lo cual repercute en la disposición de sus recursos de poder.

En el trabajo esta desigualdad se expresa en importantes diferencias en los puestos que ocupan unos y otros, así como en la vigencia de algunos estereotipos con que se definen ciertas tareas. Por ejemplo, las tareas de fuerza y decisión se dejan en manos de los hombres ya que se considera que ellos son portadores de habilidades propias de su “género”, mientras a las mujeres se les atribuye tareas de “servicio”, “de atención” ó “administrativas” porque se considera que son aptas para el cuidado, que son más “sensibles” para la atención de las personas o que tienen menos habili-

dades para la toma de decisiones. Este y otros prejuicios subyacen en muchas de las definiciones de puestos o de división de tareas.

La posición laboral de desventaja de las mujeres en el trabajo repercute en el poder del que disponen y pueden ejercer para negociar condiciones laborales, como horarios, ascensos, permisos y oportunidades de capacitación y mejoramiento o bien, cuando son víctimas de acoso y hostigamiento laboral para denunciar y contar con la credibilidad necesaria.

Otra fuente importante para el ejercicio del poder y que también se refleja informalmente en el espacio laboral deviene del control del cuerpo y la sexualidad, especialmente de los hombres hacia las mujeres, pero que también se expresa hacia personas de la diversidad sexual, de procedencia indígena, con sobrepeso o con discapacidad por citar algunos de los grupos más discriminados.

Por lo anterior, esta clave nos invita a orientar el análisis a ubicar las condiciones del entorno en que se desarrollaron los hechos de acoso u hostigamiento ubicando razones o factores que los detonaron o propiciaron su ocurrencia y reiteración. Siendo que se analizan los contextos institucionales, sería relevante considerar las reglas laborales, las prácticas y aquellas creencias o ideas culturales o específicas de grupo que influyen en la vigencia de climas organizacionales que toleran el irrespeto a los límites personales y propician la actuación de quienes ejercen el acoso o el hostigamiento. En este sentido es muy relevante identificar.

- Los puestos que ocupan las partes y sobre todo las diferencias de jerarquía que pueden explicar los márgenes de acción individual de cada uno, así como los acuerdos informales que se pueden en juego para lograr los propósitos laborales;
- La división de tareas y si ellas corresponden a estereotipos,
- Las reglas informales que se desprenden de la interacción, los acuerdos de convivencia y respecto al trabajo. En este marco, situaciones de violencia reiterada, antecedentes de acoso y/o hostigamiento tanto de la persona víctima como de otras personas en el contexto laboral ya que nos habla de permisibilidad de los ambientes.
- No se debe olvidar que estas dimensiones forman parte de lo que, la SCJN, denomina sistema de superioridad masculina.

Contexto personal de la víctima

Esta dimensión nos ayuda a comprender cómo la biografía de vida de la víctima se entrelaza en las relaciones laborales determinando formas de vinculación con la autoridad y con los colegas, vulnerabilidades específicas, sus redes, su autopercepción sobre sus recursos personales y por supuesto sus percepciones sobre la situación de acoso y hostigamiento que vive.

Esta dimensión, como se indicó debe verse interseccionalmente considerando que la condición de género se entremezcla con otras variables de la desigualdad social como la edad, la orientación sexual, la clase, la procedencia étnica, entre otras, determinando un conjunto de vulnerabilidades cruzadas que es necesario considerar para comprender los determinantes del comportamiento individual y las posibilidades de exigibilidad de sus derechos.

Daños y afectaciones

Las afectaciones deben considerarse en todos los ámbitos posibles: físico, emocional, psicológico, moral, social y por supuesto en sus derechos. Esta adecuada detección de los daños y malestares que expresan las víctimas deben ser escuchadas sin dudar de ellas ya que las mismas, sirven para documentar no sólo el impacto individual sino las medidas de protección que pueden aplicarse de forma inmediata, así como la canalización que se le puede realizar a los servicios especializados atención psicológica, médica o legal.

Se hace la observación que no solo es importante escuchar las afectaciones que la persona refiere y su relación con el comportamiento. Por ejemplo, si está le provoca ausentismo, nerviosismo, aislamiento y otras conductas o situaciones. Dimensionar también que las afectaciones pueden ser grupales o institucionales es necesario valorar pues bien se sabe que el acoso y el hostigamiento no sólo afecta a las partes vinculadas sino también a las organizaciones.

Sobre las afectaciones a los derechos, debe considerarse que éstos son indivisibles e interdependientes, de tal forma que, cuando se afecta uno de ellos, regularmente otros resultan vulnerados.

Por ejemplo, la CNDH señala que el Hs y As atentan contra derechos fundamentales como:

La vida

Generan afectaciones a la integridad física o psicológica que resulte en la alteración de la salud o ponga en riesgo la vida.

La igualdad y no discriminación

Impiden gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por los instrumentos normativos al dar un trato diferenciado que limita o anula el acceso y ejercicio pleno de los derechos.

El trabajo

Cuando la víctima rechaza las propuestas o pretensiones de quien acosa u hostiga ponen en riesgo el acceso, conservación y estabilidad del empleo que le permite obtener un ingreso para satisfacer sus necesidades y, en su caso, la de sus familias. Lesiona la trayectoria y el acceso de las personas a las oportunidades de desarrollo profesional y laboral, así como su derecho a gozar de un ambiente laboral sano.

La integridad y seguridad personales

No se respeta la integridad física, moral y psíquica de la víctima.

Libertad sexual

Impiden que el ejercicio de la sexualidad se realice sin presión o influencias.

Libre desarrollo de la personalidad

Se limita o afecta la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otras personas.

A una vida libre de violencia

Causan daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual e incluso la muerte.

Al trato digno

Desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.

Daños y afectaciones

Recordemos que en la unidad 1 de esta guía, revisamos esta noción señalando que lo importante para valorar su ausencia es comprender las condiciones mediante las cuáles una persona actúa y puede manifestar su anuencia o no, ante los asedios sexuales de los que es víctima.

Es necesario identificar aquellas circunstancias que pueden estar afectando a la víctima para oponerse abiertamente a la persona que la violenta al imponerle su deseo sexual. En un caso de hostigamiento sexual (por la jerarquía) la autoridad puede tener el poder de hacer los cambios que desee con una persona subordinada sin que haya quien cuestione sus decisiones, como asignarle nuevas funciones, cambiarle de ubicación u horario, etc., todo con la intención de aislar a la víctima y aumentar las condiciones de vulnerabilidad, debilitarla emocionalmente y facilitar así el logro de su cometido o buscar la impunidad de sus actos.

Estas circunstancias derivan de la posición laboral, de las condiciones individuales personales y por su puesto de la permisividad del entorno laboral lo que se refleja en el ambiente y en el funcionamiento de los mecanismos de denuncia, atención y sanción.

Muchas víctimas de hostigamiento y acoso sexuales no se animan a poner límites abiertamente por miedo a que se les clasifique como difíciles u hostiles ante las “galanterías” socialmente permitidas de las que hablamos al discutir sobre el peso de la cultura en este tipo de violencias. También hay temor de que el rechazo les genere consecuencias como congelamientos o despido.

Tema 3. Aplicación de las claves

A continuación, te invitamos a visualizar y reflexionar la aplicación de las claves al análisis del caso de Adela Madrigal, enlace administrativo de 24 años, que fue víctima de hostigamiento sexual.

Lee con atención este caso, en el cual analizaremos las pautas que proporcionan las claves metodológicas para la atención.

En este caso analizarás el caso realista de Adela Madrigal, una joven profesionalista que enfrenta una situación de hostigamiento sexual por parte de su jefe en su primer empleo dentro de la administración pública. A través de la lectura y el desarrollo de un cuestionario, reflexionarás sobre las conductas inapropiadas, el ejercicio del poder, los estereotipos de género implicados, y los obstáculos estructurales que enfrentan las víctimas al intentar buscar apoyo o justicia.

Caso de Adela Madrigal

Él fue mi jefe en mi primer trabajo. Yo recién salía de la carrera y él se convirtió en mi mentor, me enseñó muchísimo del trabajo en la administración pública. En lo personal, sentía una gran admiración porque, además de ser excelente en lo que hacía, supe que, al igual que yo, venía de abajo y su ejemplo me motivaba a superarme.

En aquel momento, me hice muy cercana a él. Yo necesitaba el trabajo para sobrevivir, porque venía de provincia y no tenía muchas redes en la ciudad. Él me dio la oportunidad de integrarme a su equipo y yo me esmeraba en trabajar duro para corresponder a esa confianza. Me reconocía públicamente y me hacía sentir valorada. En muchas ocasiones hice tareas que excedían las atribuciones de mi puesto, desarrollaba proyectos que les correspondían a subdirectores y directores de área; yo sentía la necesidad de hacerlo porque no hay mujeres en esos puestos y lo visualizaba como una oportunidad para aprender y crecer, además, quería demostrarle a mi jefe que podía con una responsabilidad así. Nunca me dieron la oportunidad de ascender, aun cuando ocupaba gran parte de mi tiempo en apoyar a mi jefe. Él decía que era una cosa institucional, que no podía hacer nada pero que podría intervenir para conseguir arreglos que permitieran capacitaciones, viajes o flexibilidad en el horario para mí. Me repetía con frecuencia que se sentía muy afortunado de tenerme como su mano derecha y yo en el fondo me sentía satisfecha y responsable de responderle.

Mi jefe era simpático, “coquetillo” y muy carismático y tenía excelente reputación porque era muy inteligente, trabajador y tenía muchísima experiencia. Aunque había pocas mujeres en mi dependencia, a todas les parecía encantador, como un padre y a ninguna nos molestaban sus piropos y bromas, porque tenía mucha gracia para expresarse. Nosotros como equipo éramos muy dedicados, los primeros en llegar y los últimos en salir. Se lograron muchas cosas en el programa en el que trabajamos.

En ese tiempo, casi todo lo que ganaba lo enviaba a mi familia para ayudar a la educación de mi hermano menor y mis sobrinos. Él sabía de mis urgencias económicas y siempre se mostraba generoso y solidario. De hecho, con frecuencia me invitaba a comer junto con otras personas del equipo o pagaba pizzas cuando teníamos mucho trabajo y debíamos quedarnos.

Cuando se hacía tarde, él solía llevarnos a mí y a otra compañera a la parada del camión más directo y nos pedía que le avisáramos al llegar, por ello no se me hizo raro que un día que concluimos muy tarde, me ofreció llevarme hasta mi casa. Íbamos platicando como siempre y él empezó a decirme que me felicitaba porque me ha visto crecer en la institución y que nunca había tenido una colaboradora como yo, se mostró conmovido y me palmeó un muslo, lo que interpreté como un gesto paternal. Al llegar me tomó del cuello y me dio un beso en la comisura de los labios y me susurró “¿me invitas a pasar?”, mientras acariciaba mi cuello con sus dedos. Yo no supe qué hacer, me petrifiqué y me tomó unos segundos responderle que no porque era muy tarde. Me bajé del auto lo más pronto que pude y como una hora más tarde me mandó un mensaje diciéndome que la pasaba increíble conmigo y que quería invitarme a su casa el fin de semana, a lo que le respondí que no me sentía cómoda. Él me dijo entonces que yo había sido siempre muy amable con él y que en varias ocasiones sintió que había atracción mutua. Le expliqué que lo admiraba y respetaba mucho pero que no me atraía físicamente.

Esa noche no pude dormir, me causó repulsión y me sentí profundamente contrariada y tenía miedo de lo que fuera a pasar. No sabía cómo actuar al día siguiente. Estaba muy confundida, pensé que tal vez yo había contribuido a ese cambio de actitud, porque yo solía ser afectuosa con él por lo que significaba para mí.

Hice lo posible para convencerme de que no era para tanto y de que podía manejar la situación, al fin y al cabo, pasábamos tanto tiempo juntos que era normal que se confundieran las cosas. Pero por más que quería justificarlo, me sentía agredida y temerosa de cómo iba mucha culpa de no ponerle un límite claro, pero no quería que se afectara nuestra excelente relación laboral.

Todo cambió un día que me atreví a decirle que ya no quería seguirme así, que no era correcto, que yo sólo quería trabajar. Su reacción me sorprendió, dijo que estaba bien, que comprendía perfectamente y lo dijo con mucha seriedad, como nunca lo había visto. La siguiente semana me informó que yo ordenaría los archivos y que debía fotocopiar diversos documentos, lo que me llevaría fácilmente cinco días.

La fotocopidora y las carpetas estaban en el sótano del edificio donde se encontraba la fotocopidora. Era un lugar oscuro y aislado, yo perdía la noción del tiempo y casi no veía a mis compañeras y compañeros. Todos los días de esa semana, concluí después de que todas las personas se fueran, excepto él. Con temor, le llevaba las carpetas para que las validara y él me daba indicación de que me podía ir. Antes de entrar a su oficina sentía una terrible ansiedad, se me aceleraba el corazón y tenía un nudo en el estómago, él no perdía oportunidad para acercarse mucho, pararse detrás de mí y hablarme cerca del cuello.

A raíz de ello me aislé del resto del equipo, ya no salía a las comidas y procuraba irme corriendo para no encontrarlo en el estacionamiento y evitar que me ofreciera acercarme a la parada del camión. Me sentí muy sola porque no tenía familiares ni amistades en la ciudad y las y los colegas de trabajo empezaron a tener conversaciones en las que no me incluían.

Lo primero que me limitó a denunciar es que él siempre hizo despliegue de poder contándonos de sus vínculos, amenazando, sin decir, que a él nadie lo puede tocar ni señalar. En verdad está muy bien posicionado y en la institución tiene una estupenda reputación. Aunque lo contara, probablemente nadie me habría apoyado. Pero, además, cuando fui a buscar ayuda, me dijeron que mi institución no contaba con Personas consejeras, pero que podía presentar mi caso ante el Comité de Ética, algo que no me da confianza ya que mi jefe tiene amistades que pertenecen a dicho comité.

Recordemos que las relaciones entre mujeres y hombres son construcciones sociales alimentadas por estereotipos que las personas interiorizamos y que, al momento de analizar un caso de acoso y hostigamiento sexual se pueden reflejar, en el acceso a la justicia para las víctimas.

Por lo tanto, mirar con perspectiva de género alertando sobre el papel de los estereotipos en el análisis de casos, implica:

- El análisis de contexto toma en cuenta la posición estructural de las mujeres en relación al trabajo.
- La reflexión sobre nuestros propios prejuicios y cómo estos prejuicios pueden influir en el ejercicio de nuestras funciones.
- La naturalización de la violencia en el clima organizacional.
- Los factores interseccionales de vulnerabilidad que se pueden presentar en casos específicos.
- Visibilizar que el Hs y As limitan el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de las víctimas, además de que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; cuyas principales víctimas han sido mujeres.
- Considerar que los derechos humanos son interdependientes, es decir, que cuando se afecta uno de ellos regularmente se vulneran otros.

Actividad de reforzamiento

Análisis del caso práctico de Adela Madrigal

Objetivo

Identificar conductas de hostigamiento sexual, roles de poder, estereotipos de género y barreras institucionales a partir del caso de Adela Madrigal, así como en práctica el análisis desde la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

Introducción

El hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral son formas de violencia que afectan profundamente la dignidad, el bienestar y el desarrollo profesional de quienes lo experimentan. A menudo, estas situaciones están marcadas por relaciones de poder, estereotipos de género y dinámicas institucionales que dificultan su visibilización y denuncia.

Esta actividad tiene como propósito fortalecer tu capacidad para identificar situaciones de hostigamiento sexual, comprender su impacto en la vida laboral y emocional de las personas, y reconocer la importancia de las rutas institucionales para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el entorno laboral.

Instrucciones

1. Lee con atención el caso de Adela Madrigal. Es importante comprender el contexto, los hechos y las emociones que experimenta la protagonista
2. A continuación, encontrarás una serie de preguntas de opción múltiple relacionados con el caso. Cada pregunta tiene una sola respuesta correcta
3. Reflexiona sobre cada pregunta antes de responder. Considera las dinámicas de poder, los estereotipos de género y las implicaciones éticas y legales del comportamiento descrito
4. Selecciona la respuesta que mejor represente los hechos y el análisis del caso
5. Al finalizar el cuestionario, revisa y verifica tus respuestas en el solucionario

1. ¿Qué conductas específicas del jefe de Adela constituyen hostigamiento sexual?

- a) El jefe de Adela le ofreció oportunidades de ascenso si aceptaba pasar tiempo con él fuera del trabajo
- b) El jefe tocó a Adela sin su consentimiento, acariciándole el brazo y el cuello en varias ocasiones
- c) El jefe le dio instrucciones para realizar tareas fuera de su puesto de trabajo
- d) El jefe le hizo bromas constantes sobre su trabajo

2. ¿Cómo influyen los factores de género y poder en este caso?

- a) El jefe utilizó su posición jerárquica para generar dependencia emocional y laboral, lo que permitió que sus avances fueran interpretados como gestos de confianza
- b) Adela, como mujer, era la responsable de evitar cualquier situación de incomodidad, y no podía rechazar la atención de su jefe sin consecuencias
- c) El poder de Adela como subordinada permitió que su jefe le ofreciera apoyo profesional sin que esto implicara ninguna otra intención
- d) El hecho de que Adela fuera mujer y tuviera menos experiencia laboral no influyó en las decisiones de su jefe

3. ¿Qué elementos del entorno institucional contribuyeron a que Adela no denunciara?

- a) La falta de confidencialidad y de un espacio seguro para expresar sus preocupaciones
- b) La existencia de políticas claras y procesos institucionales que facilitaron la denuncia
- c) El entorno laboral estaba estructurado de manera que Adela se sintiera cómoda para expresar su malestar
- d) Los compañeros de Adela la apoyaban y animaban a denunciar cualquier situación de acoso

4. ¿Qué mecanismos de protección debieron activarse desde el primer momento?

- a) La creación de un protocolo de atención a víctimas de hostigamiento sexual con formación constante para el personal
- b) El jefe de Adela debió actuar de forma más discreta y no hacer comentarios sobre su vida personal
- c) Una política que permitiera a las víctimas denunciar sin temor a represalias ni aislamiento social
- d) Ninguno, ya que el caso no constituyó un problema serio

5. ¿Qué recomendaciones darías a una institución para evitar que estos casos ocurran o se repitan?

- a) Fortalecer las políticas de inclusión y respeto a la igualdad de género, con mecanismos de sensibilización y formación para todos los empleados
- b) Mantener un ambiente de trabajo donde se minimicen los protocolos de queja, para evitar conflictos innecesarios
- c) Permitir que los jefes tengan mayor libertad para supervisar a sus subordinados sin restricciones en cuanto a interacción personal
- d) Limitar las oportunidades de ascenso para las mujeres para que no se generen situaciones incómodas con los superiores

La importancia de aplicar estos enfoques

Para finalizar esta unidad, una última reflexión sobre la importancia de aplicar estos enfoques. Veamos por qué:

Mandato

La atención del acoso y el hostigamiento sexual es un mandato jurídico tanto nacional como internacional. En este último terreno, el Comité de seguimiento al cumplimiento de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en el Noveno Informe Periódico alentó al gobierno mexicano a implementar mecanismos para la denuncia y atención de la violencia contra las mujeres y específicamente el acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo.

Integralidad

La combinación de ambos enfoques permite una mirada integral sobre la problemática, las relaciones de poder y la forma cómo se atiende a las víctimas.

Justicia

La atención integral y la puesta en marcha del protocolo debería garantizar no sólo la atención expedita sino la resolución de las denuncias, garantizando la reparación del daño a las víctimas y la sanción a quienes incurren en la falta.

En esta unidad aprendimos que

- El Protocolo dispone aplicar la perspectiva de género y de derechos humanos porque hacerlo es una obligación establecida en los mandatos internacionales y nacionales.
- La importancia de la aplicación de estos enfoques radica en que permiten comprender las diferencias y desigualdades en un contexto laboral que dan origen a estas conductas, así como identificar los derechos violados de la víctima, dando fuerza a la narrativa de los hechos.
- Por lo que como responsable del primer contacto —al momento de auxiliar a la víctima—, debe cerciorarse que en la narrativa se proporcione información pertinente, completa, clara y precisa relacionada con las conductas y las afectaciones que tienen en la víctima, utilizando todas las herramientas que ofrece este curso.
- "Género" no refiere sólo a las mujeres o los hombres, sino que también incluye la diversidad y la interacción entre formas de ser, desear y expresarse de las personas.
- En el contexto laboral, los estereotipos de género propician conductas que violentan mayormente a las mujeres, y al normalizarlas se validan propiciando impunidad y en consecuencia la repetición de estas, lo que no abona a un ambiente libre de violencia.
- Para aplicar estos enfoques los pasos mínimos son: cambiar la mirada, analizar contextos, el papel que juegan los estereotipos de género, valorar las pruebas y el no consentimiento, entre otros.
- Las consecuencias que el hs y as dejan en la víctima, son graves, porque afectan varias dimensiones a nivel personal, laboral y social.
- Los efectos nocivos del hs y as se reflejan también en el clima laboral y en la sociedad en general. Es muy importante saber identificar el "no consentimiento" y no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, es prescindible darle valor al sentir y la palabra de las víctimas.

Conclusión de la unidad

A lo largo de esta unidad, hemos explorado las dinámicas del hostigamiento y acoso sexual en el contexto laboral, especialmente en el ámbito de la administración pública. A través del estudio de casos reales, como el de Adela Madrigal, se ha visibilizado cómo estas conductas pueden estar normalizadas o disfrazadas de actitudes "cordiales" o "paternalistas", ocultando relaciones de poder profundamente desiguales.

El hostigamiento y el acoso sexual no solo afectan la integridad física y emocional de las víctimas, sino que también dañan su desarrollo profesional, deterioran los entornos de trabajo y perpetúan la desigualdad de género. Identificar estos comportamientos requiere sensibilidad, formación y una comprensión clara de los marcos legales e institucionales existentes.



Atención de primer contacto a víctimas de Hs y As

- *Presentación*
- *Tema 1. ¿Qué es la atención de primer contacto?*
- *Tema 2. ¿Cómo se brinda atención de primer contacto?*
- *Tema 3. ¿Qué hacer si la víctima presenta una crisis durante la atención?*
- *Conclusión*



Introducción de la unidad

En esta unidad conoceremos los desempeños que distinguen la atención integral conforme lo establece la Competencia para la Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal con el propósito de fortalecer los conocimientos, actitudes y aptitudes de quienes participan de esta función tan importante.

Recordemos que este curso está basado en dicha Competencia (instrumento que sirve de referente para la certificación) y aunque ha sido emitida para que se certifiquen las Personas Consejeras, los desempeños que en la misma se plantean, deben ser aplicados por parte de quienes integran los Comités de Ética (CE) y los Órganos Internos de Control (OIC) quienes también podrían brindar atención de primer contacto a víctimas de Hs y As.



Objetivo

Comprender los conocimientos, desempeños y actitudes, indispensables para la atención de primer contacto a víctimas de hostigamiento o acoso sexual.

Tema 1. ¿Qué es la atención de primer contacto?

La atención de primer contacto, también conocida como “atención del primer respondiente” es aquella que se brinda justo en el momento que las personas acuden a una instancia solicitando ayuda, generalmente en condiciones de auxilio o vulneración de sus derechos. Por ello es un concepto que se ha ido incorporando en la jerga de los derechos humanos para la atención a víctimas, especialmente las que sufren las consecuencias de la violencia basada en el género.

Revisemos los pasos para poder brindar atención de primer contacto de acuerdo al numeral 23 del protocolo.

- Para recibir la atención de primer contacto “la presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante la Persona Consejera, los Comités u Órganos Internos de Control”
- La presunta víctima podrá ser acompañada por la persona consejera para recibir orientación sobre las instancias de denuncia.
- La persona consejera le auxiliará en la narrativa de los hechos, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Derechos de las víctimas

Aunado a estos principios el mismo Protocolo también dispone que un componente guía durante la atención, lo constituye los derechos de las víctimas, los cuales se deben de garantizar durante todo el proceso, estos se traducen en:

- Tratar con respeto e integridad a sus derechos (Numeral 4 del Protocolo)
- Brindar protección inmediata y efectiva (Numeral 41 del Protocolo)
- Dar información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención especializada (Numeral 26 del Protocolo)
- Brindar asesoría jurídica gratuita y expedita (Numeral 26 del Protocolo)
- Dar información médica y psicológica (Numeral 26 del Protocolo)
- No obligar a participar en mecanismos de conciliación de la víctima con su agresor (Numeral 56 del Protocolo)

- En caso de las mujeres indígenas, asistirles gratuitamente, en todo momento, con intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura (Artículo 52, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia)
- En todo momento, se debe actuar sin estereotipos de género, sin prejuzgar la veracidad de la denuncia formulada y cuidando las garantías del debido proceso para asegurar y defender los derechos y libertades de toda persona, ya sean víctimas o acusadas de Hs y As (Numeral 38 del Protocolo)

Ahora revisemos los principios de atención de las víctimas del numeral 37 del protocolo.

	Debida diligencia	Articula el resto de los principios y supone actuar en un tiempo razonable para asegurar el acceso efectivo a la justicia de la presunta víctima
	Legalidad	Supone el ejercicio de un poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción, no a la voluntad de las personas.
	Garantía de la dignidad	Consiste en el cumplimiento del deber de las autoridades de respetar, proteger y garantizar la individualidad de cada persona. La dignidad es la piedra angular de la protección de los derechos humanos.
	Integridad personal	Supone actuar de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, es decir, que conduzcan a la actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación y ética.
	Igualdad y no discriminación	Apoga por la igualdad formal, de hecho y de resultados entre mujeres y hombres, sin distinción, exclusión, restricción o preferencia.

Reconocer y garantizar los derechos de las víctimas de Hs y As es uno de los propósitos del Protocolo, por ello, retoma los derechos que están normados en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Artículo 52).

Artículo 52.- Las víctimas de cualquier tipo de violencia tendrán los derechos siguientes:

- I. Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos
- II. Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades
- III. Recibir información veraz y suficiente en formatos accesibles que les permita decidir sobre las opciones de atención
Fracción reformada DOF 08-05-2023
- IV. Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita
- V. Recibir información médica y psicológica
- VI. Contar con un refugio, mientras lo necesite
- VII. Ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación
Fracción reformada DOF 28-01-2011
- VIII. En los casos de violencia familiar, las mujeres que tengan hijas y/o hijos podrán acudir a los refugios con éstos
Fracción reformada DOF 28-01-2011
- IX. La víctima no será obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor
Fracción adicionada DOF 28-01-2011

Las mujeres indígenas serán asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y personas defensoras de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura.
Párrafo adicionado DOF 28-01-2011. Reformado DOF 08-05-2023

Las mujeres con discapacidad tendrán derecho a que los procedimientos sean accesibles y a que se realicen los ajustes de procedimiento necesarios para ello. Las mujeres sordas tendrán derecho a contar con interpretación en lengua de señas mexicana, la cual será proporcionada gratuitamente.
Párrafo adicionado DOF 08-05-2023

Los refugios y los Centros de Justicia para las Mujeres deberán contar con todas las condiciones necesarias para proporcionar atención, en igualdad de condiciones y sin discriminación, a las mujeres con discapacidad, incluyendo la posibilidad de contar con asistencia personal.
Párrafo adicionado DOF 08-05-2023

Fuente: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

 Actividad de reforzamiento

Importancia de la atención de primer contacto

Objetivo

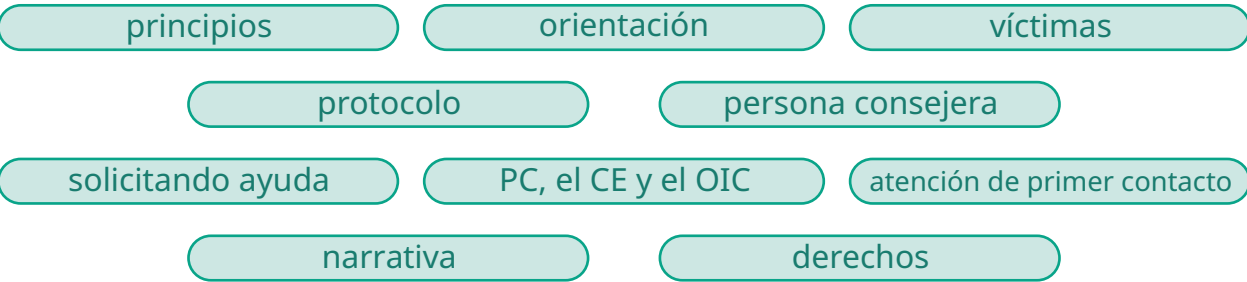
Comprender la relevancia de la atención de primer contacto en situaciones de vulnerabilidad de los derechos de las víctimas, así como identificar las instancias y principios fundamentales que deben guiar este proceso de atención.

Introducción

La atención de primer contacto es un componente fundamental en el proceso de respuesta a víctimas de delitos o situaciones de vulnerabilidad. Este momento inicial es clave para garantizar que las personas afectadas reciban la asistencia necesaria en condiciones de respeto y dignidad. En el contexto de los derechos humanos y la justicia, la atención de primer contacto debe ser impartida bajo estrictos principios de legalidad, debida diligencia, respeto a los derechos de las víctimas y no discriminación.

Instrucciones

1. Revisa cuidadosamente el texto
2. Con ayuda de los conceptos clave que hemos revisado a lo largo del tema, completa los espacios en blanco y escribe los términos correctos en los espacios correspondientes
3. En la parte inferior del texto, ubicarás el banco de términos que se relacionan con los principios y conceptos asociados a la atención de primer contacto en situaciones de vulnerabilidad de derechos de las víctimas
4. Después de completar el ejercicio, revisa las respuestas para asegurarte de que se ajustan adecuadamente al contexto y los conceptos fundamentales que guían la atención de primer contacto
5. Reflexiona como los conceptos y planteamientos se relacionan con los principios éticos y legales que deben guiar la atención a las víctimas, como la debida diligencia, respeto y no discriminación



La primera atención de primer contacto es aquella que se brinda justo en el momento que las personas afectadas acuden a una instancia general generalmente en condiciones de auxilio o vulneración de sus derechos.

El Protocolo de atención de primer contacto dispone que las instancias que participan en la atención de primer contacto son la persona consejera la víctima podrá elegir ser acompañada por la persona consejera de los hechos, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Esta atención debe brindarse con estricto apego a los principios de debida diligencia, legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad, integridad personal e igualdad y no discriminación y en pleno respeto de los derechos de las víctimas.

.....

Las instancias encargadas de esta atención incluyen a las personas consejeras (PC), el Comité de Ética (CE) y el Órgano Interno de Control (OIC), quienes trabajan de manera conjunta para ofrecer orientación adecuada y protección a las personas que solicitan ayuda.

La primera atención de contacto es esencial en el marco de la protección y respeto de los derechos humanos, especialmente en situaciones de vulnerabilidad de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual. Esta actividad inicial, que involucra una interacción directa con las víctimas, debe garantizar la integridad, dignidad y protección de quienes buscan ayuda. A través de los principios establecidos en el Protocolo, como la legalidad, debida diligencia, no discriminación y respeto a los derechos, se crea un entorno seguro y confiable para que las personas afectadas se sientan acompañadas y respetadas en todo momento.

Las instancias encargadas de esta atención incluyen a las personas consejeras (PC), el Comité de Ética (CE) y el Órgano Interno de Control (OIC), quienes trabajan de manera conjunta para ofrecer orientación adecuada y protección a las personas que solicitan ayuda.

La primera atención de contacto es esencial en el marco de la protección y respeto de los derechos humanos, especialmente en situaciones de vulnerabilidad de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual. Esta actividad inicial, que involucra una interacción directa con las víctimas, debe garantizar la integridad, dignidad y protección de quienes buscan ayuda. A través de los principios establecidos en el Protocolo, como la legalidad, debida diligencia, no discriminación y respeto a los derechos, se crea un entorno seguro y confiable para que las personas afectadas se sientan acompañadas y respetadas en todo momento.

Es fundamental que los actores involucrados, como las personas consejeras, los Comités de Ética y los Órganos Internos de Control, cuenten con los conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para proporcionar una atención de primer contacto efectiva y ética.

Además, comprender los principios y normativas que rigen esta atención permite identificar los mecanismos y procedimientos adecuados que garantizan que las víctimas reciban la orientación necesaria, la información precisa sobre sus opciones y el acceso a la asistencia requerida.

La primera atención de contacto, más que una formalidad, representa el primer paso hacia la reparación integral de las víctimas, y es un reflejo del compromiso de las instituciones con los derechos humanos y la justicia. A través de esta unidad, hemos comprendido la relevancia de este proceso y las responsabilidades inherentes a quienes participan en él, asegurando que las víctimas puedan iniciar su proceso de recuperación y justicia en un ambiente de confianza y apoyo.

.....

Tema 2. ¿Cómo se brinda la atención de primer contacto?

Como se revisó en la unidad anterior, la importancia de la atención de primer contacto radica en que puede alentar o desalentar a la víctima a tomar acciones para evitar la persistencia o el agravamiento de las conductas indebidas en su contra.

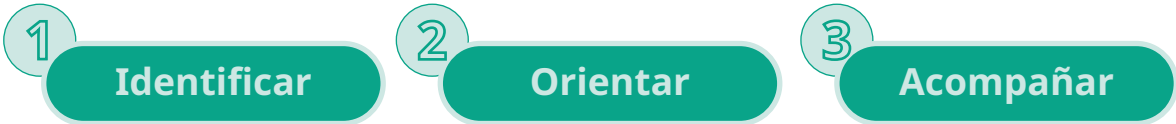
Por ello, en este tema vamos a ahondar en la atención que debe brindarse, desde el primer momento en que se tiene contacto con la víctima, con la finalidad de que sea integral y cumpla con los criterios de calidad establecidos en la Competencia. Para tal fin, las Personas Consejeras (PC), los Comités de Ética (CE) y los Órganos Internos de Control (OIC) deberán realizar una serie de desempeños organizados en 3 elementos, de acuerdo con sus atribuciones, al brindar atención a víctimas de Hs y As.

En el caso de las Personas Consejeras estos desempeños son indispensables y serán evaluados para determinar si se es o no competente y por ello en la Unidad 4 se precisará cómo se registra el cumplimiento de los mismos para su certificación.

Por lo pronto, ya seas Persona Consejera, integrante del Comité de Ética o del Órgano Interno de Control, es importante que tengas en cuenta la sensibilidad y capacidad de respuesta ante una persona que vive una situación de acoso u hostigamiento sexual y que cuando ésta se anima a pedir ayuda, puede hacerlo con distintos propósitos: confirmar si sus vivencias constituyen hostigamiento o acoso sexual, saber cómo denunciarlo, identificar medidas que ayuden a salir de dicha situación y/o buscar protección inmediata.

Veamos entonces los tres elementos que forman parte de todo el proceso de atención: identificar situaciones de hostigamiento o acoso sexual, orientar y acompañar a la víctima, cada uno de éstos se componen de una serie de desempeños que son los que deberán llevar a cabo todas las instancias facultadas para ello.

La Competencia establece que para realizar la atención presencial a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual se requiere llevar a cabo tres grandes tareas:



Recuerda que desde el primer momento de la atención, deberás ver e interpretar la información desde las perspectivas de género y de derechos humanos. Veamos en qué consisten:

Identificar

Para identificar si se vive hostigamiento o acoso sexual y brindar atención a una persona que acude a los servicios de primer contacto, es indispensable escucharla atentamente y sin prejuicio, realizando los siguientes desempeños que caracterizarán el cabal cumplimiento de esta función:

1. Realizar encuadre

El encuadre es el momento en el que se establecen los alcances y metodología de la atención a brindar. Tiene la finalidad de crear un ambiente de confianza en el que la víctima sepa que habrá confidencialidad, que recibirá la información para decidir sobre la ruta a seguir en su caso y, de ser necesario, que será canalizada a servicios

especializados. Este es el momento ideal para que la persona que presta la atención delimite su labor y deje muy claro que no cumple funciones de representación legal ni tiene injerencia, de ningún tipo, en la resolución de la situación planteada.

2. Recabar información

Es el momento de obtener la información necesaria para comprender las condiciones de tiempo, modo y lugar en que sucedió la situación de Hs y/o As. Para ello, se requiere responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los datos de la persona que acude a la atención?
- ¿Cuáles son los datos de la persona agresora?
- ¿Qué tipo de relación laboral o institucional hay entre la víctima y quien violenta?
- ¿Mediante qué conductas se presenta esta situación?
- ¿Qué, dónde, cómo y cuándo con la mayor precisión posible, sucedieron dichas conductas?
- ¿Otras personas presenciaron las conductas y con qué datos de las mismas se cuenta?
- ¿Se cuenta con alguna evidencia que demuestre lo sucedido?
- ¿Sabe si la persona agresora ha cometido las mismas conductas con más personas?
- ¿Ha solicitado ayuda a alguna otra instancia?
- ¿Cómo le ha afectado lo sucedido?
- ¿Considera que su integridad física o emocional está en riesgo?
- ¿Ha sido amenazada, advertida, coaccionada o intimidada con posibles represalias por no acceder a las conductas?
- ¿Ubica alguna condición de vulnerabilidad?

3. Informar a la víctima sobre la situación

Es necesario que le comuniques a la víctima lo que observas sobre la situación que te narró, asegurándote de que comprende claramente:

- Si su caso corresponde a una situación de hostigamiento o acoso sexual, de acuerdo con la posición jerárquica que ocupa respecto a la/s persona/s que ejerce/n la violencia
- Si las conductas que violan el Comportamiento Digno establecidas en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública corresponden con las narradas por la víctima
- Cómo y por qué dichas conductas violan sus derechos humanos
- Refiriendo la normatividad que en nuestro país protege el derecho de las personas a vivir una vida libre de violencia.

Orientar

Este elemento tiene la finalidad de brindar a la víctima información útil sobre las alternativas para la atención integral a la que tiene derecho, las vías y opciones a seguir conforme sus propias decisiones.

Para que la orientación permita a la víctima tomar decisiones informadas encaminadas a atender su caso, los desempeños que deberán cumplirse son los siguientes:

1. Proporcionar información

Se informa a la víctima para que comprenda los pasos a seguir durante la atención de su caso, dependiendo de la vía que decida seguir. Asimismo, debe explicarse cómo ordenar cronológicamente las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la denuncia, conforme sucedieron los hechos, y recomendar la inclusión de evidencias, referencias de personas que atestigüen o materiales probatorios, sin que esto sea obligatorio. En este desempeño deberá acordarse, con la presunta víctima, qué medidas de protección requeriría que la entidad o dependencia implemente mientras se resuelve su caso, así como definir las acciones que desea tomar para atender la situación.

2. Facilitar que la víctima comprenda los pasos

Permite que la víctima comprenda los pasos a seguir para la atención de su caso dependiendo de la vía que decida seguir, retroalimentando cómo ordenar cronológicamente las circunstancias de tiempo, modo y lugar conforme sucedieron los hechos y recomendándole incluir en la denuncia evidencias, referencias de personas que atestigüen o materiales probatorios sin que esto sea obligatorio. Así mismo en este desempeño deberá indagar con la presunta víctima qué medidas de protección requeriría que se implementan en la entidad o dependencia mientras se resuelve su caso y qué necesita hacer para atender la situación.

3. Cerrar la orientación

Para concluir la orientación con la víctima de Hs o As, es crucial: reafirmar la confidencialidad y el manejo del caso con apego a la ley; agradecer la confianza en las instancias que dan atención como una acción clave para terminar con la impunidad; ponerte a su disposición para las asesorías o acompañamiento que pueda requerir y que se encuentre en el marco de tus atribuciones, de acuerdo con el protocolo; y brindarle los datos institucionales de contacto.

Acompañar

Acompañar a la víctima de hostigamiento o acoso sexual durante el proceso de su caso.

El fin de este elemento es dar seguimiento a la resolución del caso cuidando que se realice en apego a los compromisos y principios establecidos en el Protocolo, particularmente lo que refiere a la debida diligencia.

Este elemento es una función que pueden realizar el Comité de Ética o la PC, pero sobre todo ésta última. El acompañamiento consiste en realizar acciones de seguimiento ante las instancias competentes de las siguientes fases de atención al caso para verificar el acceso a la justicia a través de las resoluciones y sanciones oportunas. Los desempeños que deberás cumplir en esta función son:

1. Informar el caso de las instancias competentes

Como parte de tus responsabilidades se encuentra hacer del conocimiento del caso a las instancias competentes. Si eres Persona Consejera, deberás turnarlo al Comité de Ética y/o al OIC en un lapso no mayor a tres días. Además, podrás emitir opinión al respecto del caso, a solicitud de la autoridad competente.

2. Facilitar que la víctima comprenda los pasos

Es importante que te mantengas al tanto del avance del caso. Si eres Persona Consejera, y con el consentimiento de la víctima, podrás dar acompañamiento y/o apoyar en la presentación de la denuncia, por lo que es necesario que le menciones la importancia de mantener el contacto. Adicionalmente, podrás consultar al Comité de Ética y/o al OIC sobre el desahogo o atención de las denuncias, e identificar las negativa o faltas de la debida diligencia, por parte de las instancias responsables, comunicándolas por escrito:

- Al OIC y/o quien presida el Comité cuando venga de cualquier persona servidora pública
- A la Secretaría de la Función Pública cuando la negativa sea del propio OIC

Fuente: Inmujeres (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Administración Pública Federal.

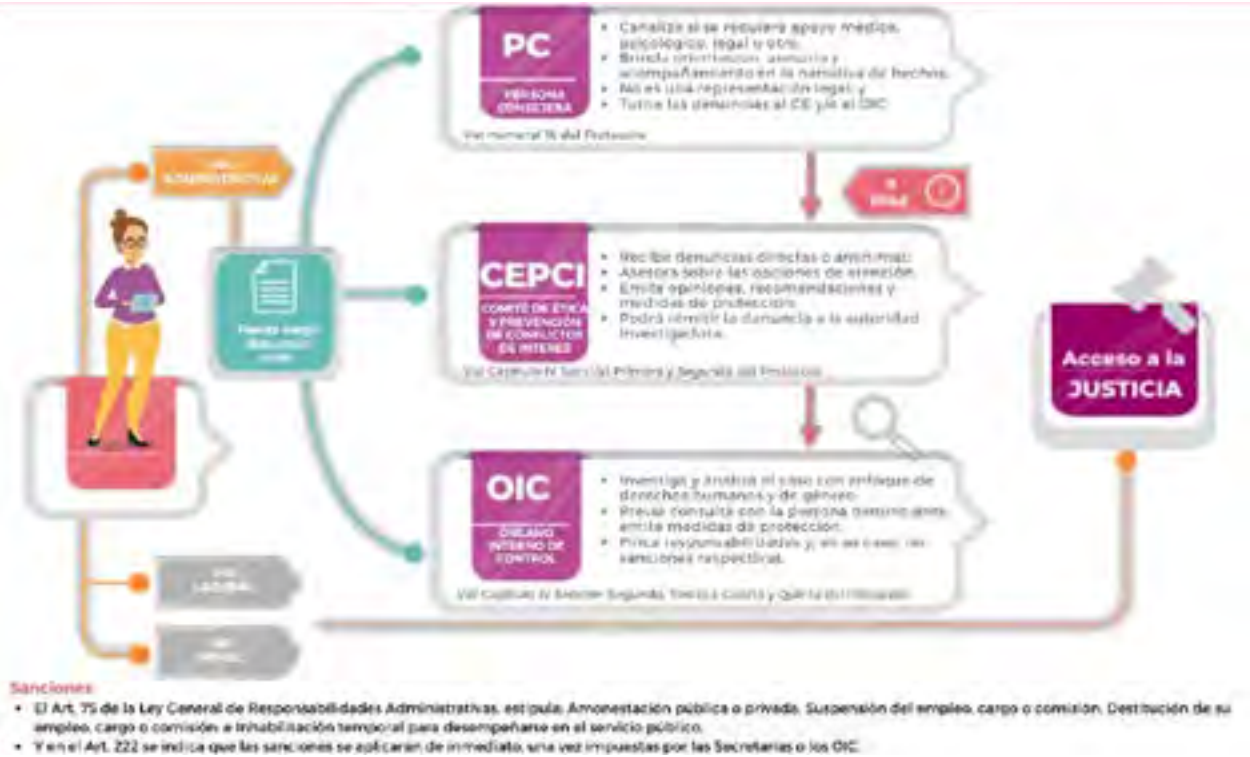
 Podrás revisar la competencia del protocolo en el anexo de tu guía

Como hemos revisado, brindar orientación a la víctima sobre las diferentes vías para la denuncia es parte del segundo elemento a cumplir según la Competencia.

En el ámbito de APF hay tres vías para la atención a denuncias: La vía administrativa, la vía laboral y la vía penal.

La vía más recurrente es la administrativa. Para ello, te invitamos a revisar y tener a la mano la siguiente infografía:

Vía administrativa para la atención a víctimas



La vía administrativa ofrece una alternativa institucional para atender y dar seguimiento a las denuncias de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Federal.

Este camino se enfoca en brindar orientación, acompañamiento y protección a las víctimas a través de canales internos como la Persona Consejera, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) y el Órgano Interno de Control (OIC). Esta vía busca garantizar el acceso a la justicia con un enfoque de derechos humanos y de género, respetando los principios del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hs y AS.

La vía administrativa representa un mecanismo clave para actuar ante situaciones de Hs y AS en el ámbito institucional. A través de procesos accesibles, confidenciales

y orientados a la protección de la persona denunciante, se pueden establecer medidas de prevención y sancionar las conductas indebidas.

Es fundamental conocer los canales disponibles, los tiempos establecidos y el tipo de acompañamiento que se puede recibir, a fin de contribuir a entornos laborales seguros y libres de violencia.

Finalmente, te invitamos a revisar las siguientes infografías sobre las vías laboral y penal para que puedas tener a la mano la información al momento de orientar sobre la vía que decida seguir la víctima.

Vía laboral para la atención a víctimas

La vía laboral constituye una de las rutas formales mediante las cuales las personas trabajadoras del Estado pueden presentar denuncias por hostigamiento sexual (Hs) y acoso sexual (AS), recibiendo asesoría, acompañamiento legal y apoyo gratuito.



La denuncia por la vía laboral representa una herramienta legal para hacer valer los derechos de las personas trabajadoras en casos de Hs y AS. Es fundamental contar con asesoría adecuada, seguir el procedimiento con base en lo que establece la Ley Federal del Trabajo y considerar los plazos legales para la acción. El acompañamiento institucional y la claridad en la presentación de pruebas fortalecen el acceso a la justicia, permitiendo que las víctimas sean escuchadas y protegidas en entornos laborales seguros y libres de violencia.

Vía penal para la atención a víctimas

La vía laboral constituye una de las rutas formales mediante las cuales las personas trabajadoras del Estado pueden presentar denuncias por hostigamiento sexual (Hs) y acoso sexual (AS), recibiendo asesoría, acompañamiento legal y apoyo gratuito.



Es esencial que las víctimas conozcan sus derechos, cuenten con acompañamiento legal y accedan a medidas de protección cuando sea necesario. Además, se imponen sanciones claras en el Código Penal Federal, que van desde multas hasta la rescisión laboral, lo cual refuerza el compromiso institucional con la erradicación de la violencia sexual en el ámbito laboral.

Fortalecer el acceso a la justicia y asegurar una atención adecuada desde el primer contacto.

.....

Hasta aquí hemos visto los desempeños que deberás ejercitar y aplicar durante la atención a personas víctimas de Hs y As. También dijimos que brindar este servicio es de suma importancia debido a las implicaciones que estas situaciones conllevan y las afectaciones que generan en la salud psicoemocional y en los derechos de las personas, vamos a revisar ahora otros conocimientos de gran utilidad durante la atención de primer contacto.

Para llevar a cabo los tres elementos de la Competencia que hemos revisado, la entrevista es una herramienta clave, porque permite obtener información relevante

para la construcción de la narrativa del caso de Hs y/o As, así como conocer aspectos útiles para orientar a la víctima de manera integral.

Con la finalidad de que aproveches al máximo esta herramienta, veremos algunos aspectos importantes sobre cómo realizarla.



La entrevista es una herramienta clave, porque permite obtener información relevante para la construcción de la narrativa del caso de Hs y/o As, así como conocer aspectos útiles para orientar a la víctima de manera integral.

Actitudes y aptitudes indispensables

Para que la atención que brindes a las víctimas de Hs y As cumpla con la calidad y calidez necesaria, se requiere poner en práctica las siguientes actitudes, habilidades y aptitudes: Comunicación asertiva, Escucha activa y Respeto.

Por lo que revisaremos en qué consisten las actitudes y aptitudes esenciales que debes demostrar en todo momento para la atención al primer contacto.

Comunicación asertiva

Incluye la expresión verbal y no verbal que debe adoptarse ante la víctima orientada a lograr comunicarse de forma clara, precisa, oportuna y sin estereotipos o prejuicios de género que pudieran hacerla sentir culpable de la situación o revictimizarle. La comunicación asertiva conlleva también la expresión de la postura o movimientos corporales, contacto visual o preguntas o frases que den cuenta de la atención y comprensión mutua. Tiene la finalidad de asegurar que la víctima se sienta escuchada y comprenda las opciones que tiene ante sí para resolver la situación de Hs y/o As.

Te invitamos a ver el siguiente video que da algunas técnicas y tips de comunicación asertiva que podrás implementar al momento de realizar la entrevista de primer contacto y durante todo el proceso de atención.

Escucha activa

Consiste en mantener absoluta concentración durante la entrevista; sostener contacto visual con la víctima mientras habla; evitar interrumpir su relato o redundar en información antes proporcionada, a menos que le sea requerido repetir o precisar algo. Escuchar activamente consiste sobre todo en eso, en escuchar con mucha atención y comprender el relato de la víctima y evitar en todo momento, comportamientos que puedan hacer dudar a la persona del interés por lo que está contando, por ejemplo: evadir la mirada, bostezos, utilizar el celular o interrumpir el relato para atender otra tarea no relacionada con la atención.

La escucha activa es una cualidad muy importante en todo proceso de atención, te invitamos a ver el siguiente video en el que conocerás algunas recomendaciones para escuchar adecuadamente la narrativa de la víctima y recabar la información pertinente.

Comunicación asertiva

El respeto también se puede expresar de forma verbal o no verbal. Evitar no sólo expresar, sino incluso cultivar juicios de valor basados en estereotipos de género, sentimientos o emociones personales. No se deben minimizar o magnificar los hechos; evitar culpabilizar a la víctima y/o insinuar que está mintiendo; no emitir posicionamientos frente a las partes involucradas y no imponer decisiones sobre las acciones que tomará la víctima.

Mostrar respeto durante el proceso de atención es clave para construir un ambiente de confianza y propicio para el diálogo. En la atención es fundamental mostrar respeto ante la narrativa de la víctima para poder recabar la información relevante.

Recuerda que estas actitudes y aptitudes deberán distinguir la atención a víctimas, y reflexiona ¿Por qué son tan importantes y necesarias? Por las dificultades que para la víctima entraña reconocer y denunciar este tipo de situaciones, la forma en la que ésta será atendida es decisiva para la no repetición y dar certeza y confianza al resto del proceso.

¿Qué hacer en casos especiales?

Durante la atención de primer contacto debes considerar que se pueden presentar casos especiales o no previstos y que pueden consistir en:

- Denuncias presentadas por una tercera persona o de forma anónima; que puede darse debido al temor por parte de la víctima de hacerlo personalmente o por algún estado de especial vulnerabilidad
- Cuando la víctima es menor de edad
- El caso no corresponde a situaciones de hostigamiento o acoso sexual

Denuncias anónimas

- Cuando se solicita interponer una denuncia anónima, es esencial respetar la decisión de la víctima y apoyar a la persona denunciante.
- Como en todos los casos, se buscará proteger a dichas personas con medidas cautelares, se manejará la información de forma estrictamente confidencial y se procederá con la debida diligencia.

Menores de edad

En este caso es primordial asegurar la atención priorizando el bien superior de la niñez, teniendo las siguientes consideraciones para garantizar su protección:

- Si la persona menor de edad acude sola a la atención, se le sugerirá que lleve a una persona con capacidad legal, pero no se le solicitará como requisito;
- En caso de que desee hacer la denuncia, se le explicará que ésta debe ser ratificada por la madre, el padre o la persona tutora antes de darle trámite;
- Se considerará como un caso urgente y de atención inmediata, por lo que se informará inmediatamente a la madre, el padre o persona tutora;
- Es importante solicitar las medidas de protección e iniciar el procedimiento de oficio, hasta sus últimas consecuencias

No corresponde a HS o As

- Lo primero es asegurarse de que la situación NO corresponde a hs o as, por lo que hay que desechar que la problemática exponga conductas enlistadas en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, artículo 5, fracción IV (Antes Regla de Integridad de Comportamiento digno).
- Se comunicará a la persona que el caso no se corresponde a las conductas de hs y as, explicándole por qué. Y se le referirá al área interna, donde personal calificado podrá brindarle la atención y asesoría que requiere para el tipo de situación que esté viviendo.

Formato de atención

Todas las instancias que brindan atención de primer contacto (PC, CE y OIC) al finalizar dicha función, deben generar un formato el cual es muy importante requisar y se podrá descargar en este apartado. El formato de atención fue elaborado por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno y la Secretaría de las Mujeres. A través de la experiencia de atención de primer contacto, el formato se podrá adecuar agregando los datos y la identidad institucional que requieran, siempre y cuando no se elimine ningún campo relacionado con la información sustantiva derivada de la atención.

El formato que se emplea aquí fue modificado para atender a la certificación de las Personas Consejeras y se cumpla con todos los criterios de calidad especificados

para este producto, por lo que incluye los siguientes campos de datos: la fecha de la atención; el folio asignado; catorce rubros sobre información del caso; el dato de la persona que prestó la atención; posibles necesidades de canalización de la víctima; una sección para documentar la autorización de la víctima sobre la información vertida y/o las figuras a las que será remitida; y los nombres y firmas tanto de la persona que brinda la atención, como el de la persona que la recibe.

Es indispensable llenar correctamente estos datos porque al hacerlo estarás contribuyendo a:

- Construir un buen expediente del caso, ya sea para sentar el precedente de su ocurrencia, aun si la víctima no desea denunciar en este momento, o bien, para darle seguimiento a la denuncia si decide realizarla
- Contar con la información esencial, a fin de no someter a repetidos interrogatorios a la persona que ha acudido a la atención, en congruencia con el principio de no revictimización.
- Detectar factores de vulnerabilidad que agravan la situación para la víctima.
- Contar con registros puntuales, para los reportes estadísticos, sobre la ocurrencia de estas conductas en las instituciones de la APF.
- Dar certeza a la víctima, desde el primer contacto, de que su voz es escuchada y tomada en cuenta con seriedad y procedimientos puntuales.
- Para comprender la relevancia de cada elemento del formato y las implicaciones de llegar a omitir algún dato.

La atención de primer contacto y la investigación

Finalmente es importante mencionar que una buena atención de primer contacto debe dar los elementos necesarios para proseguir con los procesos institucionales de atención, que en este caso se refiere a la investigación.

La investigación es un aspecto clave en los procesos y resoluciones de casos de hostigamiento y acoso sexual, por lo que debe realizarse con pleno respeto a sus derechos y con perspectiva de género: sin estereotipos; libre de discriminación; sin prejuzgar la veracidad de la narrativa en la denuncia formulada; y garantizando que no existan conflictos de interés o que la víctima sufra un mayor agravio, como lo indica el numeral 35 del Protocolo.

Es importante tener presente que no todas las figuras que dan atención a víctimas tienen atribución de realizar la función de investigación, pero sí deben tener conocimiento en ello, como lo establece el Protocolo en su numeral 36: la investigación en la APF inicia ante las Unidades Administrativas responsables, a partir de la recepción de la denuncia presentada por parte de la víctima o bien, de la vista que realice el Comité de Ética, a la autoridad investigadora.

En el numeral 37, se definen tres figuras involucradas en el proceso de investigación, que en el ámbito de sus competencias han de actuar bajo los principios de legalidad, estricto apego a la ley, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, reconociendo la dignidad humana, salvaguardando los derechos y asegurando el pleno bienestar físico, emocional y social de las personas.

Autoridad investigadora

Encargada de la investigación de faltas administrativas; es la autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las Unidades de Responsabilidades de las Empresas productivas del Estado

Autoridad substanciadora

Dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa, hasta la conclusión de la audiencia inicial. Es la autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las Unidades de Responsabilidades de las Empresas productivas del Estado. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora.

Autoridad resolutora

Para casos de hs y as es la Unidad de Responsabilidades Administrativas o el servidor público asignado en los OIC, se encargará de analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad Investigadora, cuestionando los hechos y valorando las pruebas.

Con el fin de establecer las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de Hs y As, el Comité de Ética podrá valorar los elementos con los que disponga y emitir la opinión o recomendación respecto de la denuncia a las Unidades Administrativas correspondientes, (numeral 31); por su parte, corresponderá a los OIC fincar las responsabilidades administrativas a que haya lugar e imponer las sanciones administrativas respectivas (numeral 57).

Para las Personas Consejeras, pero también de manera indispensable para OIC y CE, es necesario tener claro estas disposiciones que determina el Protocolo, relacionadas con la investigación.

Tema 3. ¿Qué hacer si la víctima presenta una crisis durante la atención?

Vivir una situación de hostigamiento y acoso sexual suele generar daños en diferentes aspectos de la vida de la persona objeto de estas conductas indebidas, incluso puede ocasionar algún tipo de crisis, por tal motivo, es muy importante que tengas la sensibilidad y capacidad de identificar los tipos de crisis que pueden presentar las víctimas para identificar si requiere "Primeros Auxilios Psicológicos" también denominada "Primera Ayuda Psicológica", y en caso de tener las herramientas contenerla y/o canalizarla a estos servicios especializados.

De acuerdo con Karl A Slaikeu,(1996) se define crisis como un estado temporal de trastorno y desorganización, caracterizado principalmente por una incapacidad de la persona para manejar situaciones particulares utilizando métodos acostumbrados para la solución de problemas.

Existen diversas clasificaciones de "crisis", no obstante, para este curso retomaremos la propuesta que las divide en dos tipos:

- *Las crisis situacionales o circunstanciales, que se caracterizan por surgir de eventos inesperados, imprevisibles o accidentales; y*
- *Las crisis del desarrollo o evolutivas, que son esperables, están relacionadas con el cambio de una etapa de vida a otra.*

La crisis situacional es repentina y tiene una cualidad de urgencia, y es precisamente la que puedes llegar atender en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. En este tipo de crisis podrás utilizar técnicas de respiración y relajación.

Existen diferentes técnicas, una de ellas es la de respiración en cuatro tiempos o respiración cuadrada, esta sencilla técnica puede prevenir ataques de pánico y ser muy útil en momentos de ansiedad y angustia.

¿Qué son los “Primeros Auxilios Psicológicos” (PAP)?

El conocimiento de los “Primeros Auxilios Psicológicos” (PAP), es fundamental para brindar una atención a víctimas desde el primer contacto ya que, al momento de recabar la información sobre la situación de hostigamiento y acoso sexual, algunas personas podrían presentar un nivel de estrés postraumático o entrar en un estado de confusión o crisis, debido a que resulta doloroso la experiencia de vivir y recapitular este tipo de experiencias. Los PAP son las primeras intervenciones en el momento de una crisis, que buscan auxiliar a la persona para que en lo inmediato afronte la crisis, y pueda establecer control sobre sus sentimientos al enfrentar la realidad y establecer contacto con la situación.

Son un tipo de intervención en crisis de primera instancia que se proporcionan en una sola sesión y que tienen como finalidad:

- Proporcionar apoyo para aligerar la carga de su problemática con el fin de que pueda expresar su temor, ira o cualquier otra emoción.
- Ayudar a que reconozca el poder que tiene, debido a que, en ese momento, probablemente está más consciente de su debilidad.
- Reducir más riesgos ante persistencia de hostigamiento y acoso sexual.
- En tanto no se es especialista en salud mental, el principal papel es detectar la necesidad y canalizarla en caso de que sea necesaria

En caso de que la víctima presentara una crisis situacional deben aplicarse los 5 pasos de los PAP:

- **Contacto psicológico**
- **Análisis de las dimensiones del problema**
- **Análisis de posibles soluciones**
- **Ejecución de la acción concreta**
- **Seguimiento**

Al momento de brindar la atención de primer contacto y/o aplicar los Primeros Auxilios Psicológicos, deberás actuar bajo ciertas pautas de conducta que establece el Protocolo.

PAUTAS DE CONDUCTA

Procura actuar bajo las siguientes pautas de conducta con las víctimas:

1. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y acoso sexual.
2. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor.
3. Actuar con empatía ante la situación.
4. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
5. Expresar con pertinencia el alcance de tu función y (en el caso de ser Persona Consejera) del acompañamiento que puedes otorgar.
6. Comunicar a la víctima con claridad que no tienes injerencia en la resolución de la problemática.
7. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple.
8. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.

El Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (Hs/AS) en la Administración Pública Federal (APF) establece una ruta clara para atender estos casos.

A través de cinco pasos fundamentales, se busca garantizar la atención oportuna, la protección de las víctimas, el debido proceso y la sanción de los responsables, todo con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.



Conocer y aplicar correctamente los cinco pasos del PAP no solo fortalece la atención institucional frente al Hs/AS, sino que también promueve entornos laborales seguros, igualitarios y libres de violencia. La participación informada de todas las personas servidoras públicas es clave para construir una cultura de respeto y justicia en la Administración Pública.

 Actividad de reforzamiento

Actividad 2. Atención de primer contacto ante una situación de hostigamiento sexual: caso de Micaela

Objetivo

Identificar los elementos clave para brindar una atención de primer contacto adecuada a una presunta víctima de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, reconociendo las dinámicas de poder, sí como daño emocional y vulneración a los derechos que deben ser garantizados conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hs y AS en la APF.

Introducción

El hostigamiento y el acoso sexual en los espacios laborales afectan profundamente la salud emocional, física y profesional de quienes lo padecen. El siguiente caso expone una situación compleja en la que intervienen factores como la desigualdad de poder, el aislamiento, el chantaje emocional y el uso de privilegios institucionales para ejercer la violencia.

Como Persona Consejera, integrante del Comité de Ética o del Órgano Interno de Control, es fundamental contar con herramientas para brindar atención de primer contacto desde una perspectiva de derechos humanos, género y no revictimización. Esta actividad permitirá analizar el caso de Micaela para aplicar los conocimientos adquiridos sobre los principios, procedimientos y derechos que guiarán una atención integral y oportuna a la víctima.

Caso de Micaela Ruíz

Micaela tiene 24 años y es enlace en una entidad del gobierno federal. Se presenta contigo porque escuchó que puedes brindarle atención ante la situación que te narra a continuación:

“Él fue mi jefe en mi primer trabajo. Era un servidor público que admiraba, pues había logrado salir de un contexto económico difícil y se había convertido en un destacado director en la institución por su larga y exitosa trayectoria.

Me hice muy cercana a él, ya que, en aquel momento, yo necesitaba el trabajo para sobrevivir, porque venía de provincia y no tenía muchas redes en la ciudad, y él me dio la oportunidad,

aun siendo recién egresada y sin experiencia laboral previa, por lo que le estaba muy agradecida.

Al poco tiempo de mi ingreso, comenzó a hablarme frecuentemente por celular porque sabía de mis urgencias económicas. Me invitaba a comer junto con otras personas del equipo. Gestos como estos hacían que yo estuviera muy agradecida y que las personas a su alrededor lo consideren amable, solidario y buen jefe.

Una noche me invitó a cenar y le dije que sí. Fue nuestra primera salida a solas. Pasó por mí en su auto y me llevó a un restaurante en una zona de la ciudad que yo desconocía. Mientras cenábamos hizo que pusiera mi mano sobre su pierna, muy cerca de su ingle, ahí bajo la mesa del restaurante. Lo hizo con tanta discreción y astucia que me inmovilizó. Me causó repulsión y me sentí profundamente humillada, pero al mismo tiempo pensaba que debía sentirme agradecida de que un hombre tan brillante y humano se fijara en mí, aunque me seguía sintiendo violentada y usada.

Tenía mucho miedo de irme, no traía dinero para un taxi y no sabía bien dónde estábamos. Tímidamente intentaba moverme y alejarme de la insistencia de su mano que lentamente la iba subiendo hacia su órgano sexual y yo, no alcancé a balbucear ni media palabra para rechazarlo, aunque mi expresión denotaba nerviosismo e incomodidad, como pude y aprovechando una visita del mesero me levanté de la mesa, le dije que no me sentía bien y que no entendía por qué hacía esto. Él me dijo entonces que yo había deseado esta situación cuando al teléfono respondí “mmmh, sí” a su invitación. Yo le expliqué que mi “mmmh” era de duda, pues tenía cosas que hacer esa misma noche, pero él insistió que esa fue una expresión de deseo.

En ese momento mi cerebro creó una especie de protección psicológica y opté por creer lo que él me decía para no decepcionar o que se enojara conmigo. Me convencí de que no era para tanto y que podía manejar la situación, al fin y al cabo, meforcé a creer que mi admiración podría convertirse en atracción, aunque lo único que sentía por él era rechazo y miedo. Así que contra mi voluntad guardé silencio y pensé que podría sobrellevarlo, pues pensaba que estaba interesado en mi capacidad, pues por algo me había fijado en mí y me hacía sentir “especial”.

Aunque internamente me sentía muy contrariada entre la impotencia y la culpa, al ser parte de una relación más allá de lo laboral. Todo cambió cuando un día que me atreví a decirle que ya no quería seguirme relacionando así, que no era correcto, que yo sólo quería trabajar. Su reacción me sorprendió, dijo que estaba bien, pero la siguiente semana me asignó nuevas tareas y además me movió al sótano, lo que me aisló de manera importante porque yo perdía la noción del tiempo ya que es un lugar muy oscuro y casi no veía a mis compañeras y compañeros. Cuando concluía mi trabajo todo el mundo se había ido y yo debía estar sola con él en su oficina hasta que me diera el visto bueno. Mi jefe aprovechaba ese momento para acercarse de más, yo podía sentir su respiración en mi cuello o su cuerpo tocando mi cuerpo. Han sido momentos terribles para mí, empecé a sentir mucha ansiedad y a tener problemas para dormir, cada día me cuesta más esfuerzo presentarme

al trabajo, cuando se acerca el fin de la jornada mi cuerpo se comienza a tensarse. Además, tengo miedo porque él siempre ha hecho despliegue de poder contándonos de sus vínculos, amenazando sin decir, que a él nadie lo puede tocar ni señalar.

No sé qué hacer y por eso acudo a solicitar atención.



1. ¿Se trata de un caso de hostigamiento sexual o de acoso sexual?

a) Hostigamiento sexual

b) Acoso sexual
2. ¿Qué características de Micaela la colocan en situación de vulnerabilidad?

a) Sexo, género, posición de subordinación, edad, condición migrante, falta de redes

b) Que sin darse cuenta consintió las conductas de su jefe, ser mujer, ser joven y tener un puesto subordinado en la estructura institucional
3. ¿Qué elementos del entorno institucional contribuyeron a que Adela no denunciara?

a) El prestigio que goza el agresor en la institución y las condiciones de aislamiento a las que somete a la víctima

b) El puesto del agresor y las relaciones que ostenta en la dependencia
4. ¿Qué derechos se ven vulnerados en el caso de Micaela?

a) A vivir una vida libre de violencia, al sano desarrollo psico-sexual y a la libertad de expresión

b) Al trabajo, a la salud, a vivir una vida libre de violencia, al sano desarrollo psico-sexual
5. A partir de la narración de Micaela: ¿qué preguntas te parecen pertinentes para obtener la información necesaria sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar?

a) ¿Crees que alguien se dio cuenta de lo que estaba pasando?
¿Desde qué fecha iniciaron las situaciones de Hs?
¿El Hs ocurrió en otro sitio aparte del restaurante y la oficina del jefe?

b) ¿Desde qué fecha iniciaron las situaciones de Hs?
¿Por qué no denunció antes?
¿Por qué si sentía desagrado no le puso límites claros desde el principio?

Formatos de atención

El formato que se emplea aquí fue modificado para atender a la certificación de las Personas Consejeras y se cumpla con todos los criterios de calidad especificados para este producto, por lo que incluye los siguientes campos de datos: la fecha de la atención; el folio asignado; catorce rubros sobre información del caso; el dato de la persona que prestó la atención; posibles necesidades de canalización de la víctima; una sección para documentar la autorización de la víctima sobre la información ver- tida y/o las figuras a las que será remitida; y los nombres y firmas tanto de la persona que brinda la atención, como el de la persona que la recibe.

Es indispensable llenar correctamente estos datos porque al hacerlo estarás contri- buyendo a:

- Construir un buen expediente del caso, ya sea para sentar el precedente de su ocu- rrencia, aun si la víctima no desea denunciar en este momento, o bien, para darle seguimiento a la denuncia si decide realizarla
- Contar con la información esencial, a fin de no someter a repetidos interrogatorios a la persona que ha acudido a la atención, en congruencia con el principio de no revic- timización.
- Detectar factores de vulnerabilidad que agravan la situación para la víctima.
- Contar con registros puntuales, para los reportes estadísticos, sobre la ocurrencia de estas conductas en las instituciones de la APF.
- Dar certeza a la víctima, desde el primer contacto, de que su voz es escuchada y toma- da en cuenta con seriedad y procedimientos puntuales.

Para comprender la relevancia de cada elemento del formato y las implicaciones de llegar a omitir algún dato, te invitamos a revisar cuidadosamente los siguientes for- matos:

DATO	UTILIDAD	RELEVANCIA
Fecha	Registrar día, mes y año de la atención	Garantiza el registro preciso de cuándo la persona acudió a solicitar apoyo.
Folio	Registrar el folio del caso para seguimiento	Permite llevar un orden secuencial de los casos a atender, a preservar la confidencialidad de expedientes resguardados con los datos personales y de las figuras que participen de la investigación y sanción.
1. Datos de la presunta víctima	Registrar nombre, datos de contacto, laborales o específicos de la víctima	Incluye datos relacionados con la situación de vulnerabilidad (o varias de ellas), los cuales pueden alertar de mayores riesgos. La persona que acude por la atención puede ser ajena a la institución, pero si la persona agresora es servidora pública, tiene derecho a solicitar y contar con apoyo.

DATO	UTILIDAD	RELEVANCIA
2. Datos de la persona agresora	Registrar nombre y datos de la presunta persona agresora	Incluye datos de puesto y la institución en la que labora, puede ser incluso una persona externa que agrede a una persona servidora pública. Por ejemplo, alguien del servicio social, servicios subcontratados o que acuda a realizar gestiones en la institución. En caso de que la presunta persona agresora sea servidora pública, se incluye un apartado especial para sus datos. Si la persona es interna o externa es importante para perfilar las posibles acciones que apliquen, ya sea denuncia por la vía administrativa, laboral o penal.

DATO	UTILIDAD	RELEVANCIA
3. Relación laboral	Identificar si la persona que agrede es homóloga, autoridad directa o indirecta de la víctima, o no guardan relación alguna	Esta información es clave para determinar si se trata de hostigamiento o acoso sexual.
4. Narración de los hechos	Concentrar el relato de lo sucedido. Se especifica la necesidad de contemplar las circunstancias de tiempo, modo y lugar	La narración de la víctima es de gran importancia para comprender el contexto y la forma en la que ocurrieron los hechos. Al verbalizarlos, le ayuda a ordenar lo sucedido. Y es un recurso clave para orientar a la víctima en la elaboración de su denuncia.

DATO	UTILIDAD	RELEVANCIA
5. Posibles evidencias	Identificar posibles evidencias como mensajes escritos, correos, audios, videos, etc.	Debido a que dichas conductas se realizan en secrecía, las evidencias no son un requisito para denunciar, sin embargo, en caso de existir deben incluirse para abonar al análisis e investigación del caso.
6. Reiteración de la conducta	Identificar la reiteración, solicitando que mencione si tiene conocimiento de la ocurrencia de estas acciones por parte de la misma persona, ya sea hacia la víctima que acude o hacia otras personas en otros momentos.	Este conocimiento de reincidencia fortalece la comprensión de la problemática y permite identificar si la persona agresora realiza este tipo de acciones por lo regular o si es exclusivamente con la víctima que relata. Saber si ha tenido el mismo actuar con otras personas, no es tomado en cuenta para la investigación del caso, sin embargo, puede considerarse al momento de atribuir la sanción, por razón de incidencia.
7. Testigos	Registrar datos sobre personas que presenciaron los hechos	Estas acciones suelen suceder cuando la víctima está sola, sin embargo, si alguien presenció, es valioso contar con su testimonio.

DATO	UTILIDAD	RELEVANCIA
8. Relación de los testigos	Identificar el vínculo con las personas que han presenciado los hechos con la presunta persona agresora	Esta información puede sugerir la posible participación o negación de las personas referidas, para dar un testimonio de lo sucedido.
9. Cambios en el trato	Preguntar sobre el trato de la persona agresora a la víctima, posteriormente a los hechos ocurridos.	Ayuda a identificar si existen otras formas de violencia: la persona agresora puede sobrecargar de trabajo a la víctima por no aceptar sus proposiciones. Al hostigamiento sexual se suma el acoso laboral.
10. Consecuencias físicas, emocionales, psicológicas o sociales	Identificar y documentar todos los efectos nocivos que tiene esta violencia para la víctima.	Desde la atención de primer contacto, las consecuencias en la víctima ayudan a considerar la canalización a los servicios especializados necesarios. Posteriormente durante el análisis e investigación del caso, son elementos clave para la sanción.

DATO	UTILIDAD	RELEVANCIA
11. Temor por su integridad	Registrar si la víctima se siente en peligro	Esta percepción es de suma importancia, para identificar los riesgos que advierte la víctima y considerar si es necesario solicitar medidas de protección.
12. Represalias	Registrar si la víctima refiere algún tipo de coacción vinculada a la violencia sexual que ejerce la persona agresora	Ayuda a comprender mejor las acciones violentas en las que incurre la persona agresora y las dinámicas que promueve en el entorno laboral de la persona víctima.
13. Datos adicionales	Registrar cualquier información que no esté mencionada en algún otro campo	Toda la información útil para comprender el caso. Por ejemplo: la persona puede describir si ha buscado apoyo entre sus colegas o si ha consultado de manera informal a alguna autoridad inmediata para solucionar la situación.
14. Acciones formales tomadas	Registrar información sobre denuncias formales a cualquier autoridad o instancia dentro o fuera de la institución	Es importante documentar si la víctima ha realizado alguna denuncia formal previa o cualquier acción de conocimiento a otras personas, instancias o autoridades.

DATO	UTILIDAD	RELEVANCIA
¿Considera que la presunta víctima requiere de la atención de un especialista (médico, psicólogo u otro)	Registrar la observación derivada de la atención	En caso de que la víctima tenga una afectación que requiera la intervención especializada (como atención médica o psicológica), debe añadirse al expediente, como parte del registro de la atención que se le dio.
Resumen de la Atención brindada	Describir de manera puntual, la orientación que se le brindó, así como elementos del caso que sean relevantes	La persona que realiza la atención deberá canalizar a la víctima, proporcionándole opciones donde pueda acudir. Para poder dar información útil, es importante contar con un directorio actualizado que concentre referencias de instituciones o personas que puedan asistirle adecuadamente.

En esta unidad aprendimos que

- Conforme lo establece el Protocolo la atención de primer contacto debe realizarse bajo los enfoques de derechos humanos y la perspectiva de género, con la finalidad de garantizar que la víctima tenga un acceso efectivo a la justicia;
- La atención se encuentra guiada por tres elementos, de acuerdo con la Competencia: identificar la problemática, orientar y acompañar a la víctima, con el fin de brindar una atención integral;
- El Protocolo contempla las denuncias anónimas y se pueden presentar casos especiales, por lo que es muy importante saber cómo actuar y no incurrir en omisiones que afecten la resolución del caso;
- Como integrante del Comité de Ética, del Órgano Interno de Control o Persona Consejera, podrás realizar el primer contacto contemplando las funciones que te corresponden de acuerdo con el Protocolo y la Competencia;
- En la atención de primer contacto debes poner en práctica la comunicación asertiva, la escucha activa y el respeto, que son actitudes y aptitudes que describe la Competencia;
- En caso de que la víctima presente una crisis durante la atención, es necesario brindarle los primeros auxilios psicológicos y, si se requiere, canalizarle a servicios especializados;
- Una adecuada atención de primer contacto permite obtener los elementos necesarios para proseguir con los procesos institucionales de atención, en este caso la investigación, reduciendo la ocurrencia de revictimización.

DATO	UTILIDAD	RELEVANCIA
Autorización	Registrar la autorización de la información del formato y para determinar figura que la recibirá	La persona que acude a la atención tiene derecho a no querer continuar el proceso, o bien, decidir a qué figura se le presentará la información.
Nombres y Firmas	Escribir nombres completos y firmas de la persona que dio la atención y de quien acudió por ella	Este campo es imprescindible, para dar certeza y responsabilidad sobre la atención.

Conclusión de la unidad

Para cerrar la unidad recuerda que la atención a víctimas tiene como base la escucha activa y libre de prejuicios, porque permite establecer empatía y en caso de que se presentara una crisis contar con las condiciones para apoyar a la persona para que vuelva a un estado de equilibrio y pueda comprender la información que le ayude a tomar decisiones.

Cuando una persona se encuentra en un estado alterado, es importante recurrir a herramientas que le permitan contactar con su cuerpo y sus sentidos para facilitar la contención, por ejemplo, ejercicios de respiración o de conciencia corporal encaminados al restablecimiento de la homeostasis física, pero no se debe asumir la intervención como una atención terapéutica si no eres profesional de la salud mental. Recuerda que tu intervención es sólo un apoyo y no tienes responsabilidad ni atribución para profundizar en los orígenes de la crisis, sino únicamente en su manejo para restablecer la calma de la víctima.

Por lo anterior, la canalización será clave para que la persona reciba posteriormente el apoyo profesional y para protegernos también de alterar los límites y excedernos en nuestras funciones y competencias.

Otro aspecto que favorece que la persona se sienta más calmada y segura es comunicarle con claridad que el espacio en que se encuentra en ese momento es confidencial y que existen procedimientos para preservar su intimidad ante lo relatado y brindarle información clara y precisa sobre las opciones que tiene para la atención, evitando generar falsas expectativas de solución.

Conclusión final

Esta guía es una herramienta en la que podrás orientarte para tu labor como persona consejera conocimos las características y diferencias del Hs y As, así como el acompañamiento que debemos brindar a las víctimas, es importante que revises los formatos, estés abierto a tener una escucha activa e identifiques los pasos para contener una crisis, así como para la canalización y el acompañamiento legal.

Esperamos que te sea útil para tu certificación y para el acompañamiento oportuno a las víctimas de Hs y As.

Evaluación diagnóstica de salida

Atención presencial de primer contacto a presuntas víctimas de violencia de género

Registro de observación

Instrucciones

Marca con una **X** en las columnas **“Sí”** o **“No”** según corresponda: Sí, para las acciones que ya has realizado como persona consejera/o, “No” para aquellas que no has llevado a cabo y estarías dispuesta/o a realizar. Además, explica brevemente por qué es importante atender cada una de estas acciones en casos de hostigamiento y acoso sexual durante el primer contacto.

Actividad	Sí	No	¿Por qué?
1. Encuadre:			
Preséntate (menciona nombre, profesión y puesto)			
Delimita tu labor especificando a la presunta víctima que la figura de persona consejera no cumple funciones de representación legal			
Pregunta su nombre completo			
Pregunta su sexo: mujer, hombre o persona intersexual			
Pregunta por condiciones de vulnerabilidad: embarazo, indígena, lengua, grupo LGBT+, discapacidad u otro			
Pregunta dirección actual, ocupación y estado civil			
Pregunta si trabaja en sector público			
Pregunta el motivo de la visita			
Trata de mantener contacto visual con la víctima			
Realiza anotaciones para que nada se te olvide			

Actividad	Sí	No	¿Por qué?
2. Recaba información sobre la situación de violencia			
Pregunta nombre completo y dirección de la persona presunta agresora			
Indaga cuándo, cómo y dónde inició la violencia			
Expresa acompañamiento verbal y no verbal con la presunta víctima. Trata de mantener una postura cálida y de confianza			
Habla sin repetir preguntas de hechos ya relatados			
Solicita información sobre la forma en la que se ejerce violencia			
Pregunta mediante qué conductas se presenta esta situación			
Trata de mantener contacto visual con la víctima			
Pregunta si la persona presunta agresora ha cometido las mismas conductas con más personas			
Pregunta si existe alguna relación laboral con la persona que está siendo señalada como presunta agresora			
Pregunta si es su jefe inmediato, compañero de trabajo, personal de apoyo (personal general, de mantenimiento, de seguridad, etc.)			
Pregunta si tiene algún cargo (Ejemplo: almirante, capitán, oficial, general, etc.)			
Indaga si cuenta con elementos que pudieran corroborar los hechos antes narrados (fotografías, testigos, historial de llamadas, notas en papel de invitaciones, correos electrónicos, mensajes, actividad en redes sociales u otros)			

Actividad	Sí	No	¿Por qué?
3. Obtener información sobre redes de apoyo			
Pregunta si cuenta con alguna persona, institución y/u organización que la apoye			
Indaga si tienen acceso a recursos económicos y/o bienes			
4. Informa a la presunta víctima			
De acuerdo con el relato menciónale los tipos y modalidades de violencia que identificaste			
Comunica a la persona presunta víctima si su caso corresponde a una situación de hostigamiento o acoso sexual			
Comunica si las conductas presentadas violan el Comportamiento Digno establecido en las reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública			
Comunica si las conductas violan sus derechos			
Comparte a qué instancias puede recurrir para denunciar lo que está viviendo, como son el Órgano Interno de Control, Comité de Ética, Ministerio Público y Tribunal y/o Junta Federal de Conciliación			
Pregunta si está de acuerdo con las opciones presentadas			
5. Realiza cierre de la atención			
Pregunta si hay algo que desee agregar			
Pregunta si existen dudas sobre la atención proporcionada			
Responde dudas planteadas			

Solucionario

Esta solucionario tiene como propósito validar y comparar las respuestas de las actividades de reforzamiento a fin de fortalecer la comprensión de las características, manifestaciones y consecuencias del hostigamiento y el acoso sexual (HS y AS) en los espacios laborales, particularmente en el ámbito de la administración pública.

A través de actividades prácticas, como la identificación de conductas específicas y el análisis de casos reales, se busca sensibilizar y brindar herramientas para reconocer y prevenir estas formas de violencia de género que afectan gravemente la integridad, la dignidad y los derechos humanos de las personas.

Actividad 1. Características de Hs y As

El **Hs y As** son conductas que son conductas que implican **abuso de poder** y afectan la salud física, emocional y afecta la salud física, emocional y la estabilidad laboral de las víctimas, produciendo efectos **nocivos** y **violatorios** de derechos humanos , además de derechos humanos, además fomentan ambientes laborales **discriminatorios** y hostiles.

Estas conductas no son fáciles de identificar porque se justifican como comportamientos **normales**, que no se cuestionan porque forman parte de las creencias comunes sobre el ejercicio de la autoridad, que reflejan la supuesta **supremacía masculina** sobre las mujeres, al denigrarlas y concebirlas como objetos sexuales, conductas que se naturalizan en los espacios laborales, en chistes o bromas.

.....

Actividad 2. Identificar conductas de Hs y As

El caso de Ana es:

- a) Un caso de hostigamiento sexual
- b) **Un caso de acoso sexual**

Retroalimentación

Correcto, Recordemos que la Ley Federal del Trabajo define al acoso y hostigamiento sexual:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ana y su compañero Joaquín no tenían una relación jerárquica de subordinación y poder, sin embargo, Joaquín si realizó conductas de acoso al describirla como “agraciada” y “simpática” o realizar actos como tomarla de la cintura o bromear con sus colegas sobre su apariencia.

.....

Actividad 3. Perspectiva de género

- 1. Es una construcción cultural resultado de la forma como las sociedades establecen normas, significados y expectativas sobre lo que las mujeres y los hombres deben ser y actuar y no una cuestión meramente biológica.
a) Género b) Estereotipos de género c) Enfoque de derechos humanos

Retroalimentación

El concepto de género se refiere a una construcción cultural y social que establece lo que se espera de mujeres y hombres, más allá de las diferencias biológicas.

- 2. Se refiere a las capacidades, actividades, trabajo o profesiones que se asignan a mujeres y hombres a partir de las creencias sobre lo que les corresponde realizar.
a) Estereotipos de género b) Perspectiva de género c) Roles de género

Retroalimentación

Los roles de género son los comportamientos, tareas y responsabilidades que una sociedad considera apropiados para mujeres y hombres, basados en normas y creencias culturales

- 3. Una forma de estructurar la organización social a partir del hecho de nacer hombres o mujeres y asigna significados que se espera cumplan a lo largo de su vida.
a) Sistema sexo-género b) Vulnerabilidad c) Enfoque de derechos humanos

Retroalimentación

El sistema sexo-género es una estructura social que asigna valores y roles a las personas desde su nacimiento, en función de si son mujeres u hombres.

- 4. Forma de organización en la predominan los intereses de los hombres y se caracteriza y alimenta por la supremacía, dominación y control que ellos tienen (independientemente de su posición en la sociedad) sobre las mujeres.
a) Patriarcado b) Estereotipos de género c) Sistema sexo-género

Retroalimentación

El patriarcado es una forma de organización social en la que los hombres ejercen poder y dominación sobre las mujeres en distintos ámbitos (familiar, laboral, político, etc.)

- 5. Es un enfoque teórico y político que plantea que lo masculino y lo femenino son construcciones sociales y no productos de las diferencias "naturales" y biológicas.
a) Perspectiva de género b) Enfoque de derechos humanos c) Interseccionalidad

Retroalimentación

El patriarcado es una forma de organización social en la que los hombres ejercen poder y dominación sobre las mujeres en distintos ámbitos (familiar, laboral, político, etc.)

.....

Actividad 4. Importancia de la atención de primer contacto

La atención de primer contacto es aquella que se brinda justo en el momento en que las víctimas acuden a una instancia solicitando ayuda, generalmente en condiciones de auxilio o vulneración de sus derechos.

El protocolo dispone que las instancias que participen en la atención de primer contacto son la PC, el CE, y el OIC . La víctima podrá elegir ser acompañada por la persona consejera de los hechos, la cual deberá constar la narración de los hechos por escrito y estar firmadaEsta debe atención brindarse con estricto apego a los principios de debida diligencia, legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad, integridad personal e igualdad y no discriminación, y en pleno respeto de los derechos de las víctimas.

.....

Actividad 5. Análisis del caso de Adela Madrigal

- 1. ¿Se trata de un caso de hostigamiento sexual o de acoso sexual?
a) Hostigamiento sexual
b) Acoso sexual

Retroalimentación

Correcto, quien ejerce la violencia es su jefe por lo que existe una relación jerárquica directa.

- 2. ¿Qué características de Micaela la colocan en situación de vulnerabilidad?
a) Sexo, género, posición de subordinación, edad, condición migrante, falta de redes
b) Que sin darse cuenta consintió las conductas de su jefe, ser mujer, ser joven y tener un puesto subordinado en la estructura institucional

Retroalimentación

Correcto, la víctima es una mujer joven que, al ser migrante, no cuenta con redes de apoyo, tiene una situación económica precaria y además al estar recién egresada no cuenta con las relaciones, ni los recursos que le permitan tener mayor auto-

mía. Características que facilitan que alguien con mayor poder derivado del reconocimiento social que se le otorga por el hecho de ser hombre, las relaciones que tiene, la edad, el puesto y la posición económica pueda aprovecharse de ese desequilibrio para imponerse y aprovecharse de Micaela.

3. ¿Qué elementos del entorno institucional contribuyeron a que Adela no denunciara?

- a) **El prestigio que goza el agresor en la institución y las condiciones de aislamiento a las que somete a la víctima**
- b) El puesto del agresor y las relaciones que ostenta en la dependencia

Retroalimentación

Exacto, en la dependencia existe el imaginario de que es una persona respetable, amable y humanitaria. A lo que se suma que cambia a la víctima de lugar a un espacio que no le permite medir con claridad el tiempo porque siempre está oscuro, por lo que ella pierde contacto con el tiempo y con el resto del equipo, además que las tareas asignadas la llevan a concluir su jornada cuando ya el jefe está solo y no hay testigos de sus conductas violentas.

4. ¿Qué derechos se ven vulnerados en el caso de Micaela?

- a) A vivir una vida libre de violencia, al sano desarrollo psico-sexual y a la libertad de expresión
- b) **Al trabajo, a la salud, a vivir una vida libre de violencia, al sano desarrollo psico-sexual**

Retroalimentación

Muy bien, el hs que está viviendo es violencia, que constituye actos sexuales en contra de su voluntad y no le está permitiendo desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

5. A partir de la narración de Micaela: ¿qué preguntas te parecen pertinentes para obtener la información necesaria sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar?

- a) **¿Crees que alguien se dio cuenta de lo que estaba pasando?**
¿Desde qué fecha iniciaron las situaciones de Hs?
¿El Hs ocurrió en otro sitio aparte del restaurante y la oficina del jefe?
- b) ¿Desde qué fecha iniciaron las situaciones de Hs?
¿Por qué no denunció antes?
¿Por qué si sentía desagrado no le puso límites claros desde el principio?

Retroalimentación

Excelente, estas preguntas abonan a conocer cómo, cuándo y dónde ocurrieron los hechos.

Referencias bibliográficas

- Diario oficial de la Federación (2022). *Código de Ética de la Administración Pública Federal*. Extraído de:
<https://www.gob.mx/salud/hospitalgea/documentos/codigo-de-etica-de-la-administracion-publica-federal-2022>
- Inmujeres (2020). Descripción de la Competencia: Protocolo de Atención a Presuntas Víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Admidsitración Pública Federal. Extraído de:
<https://drive.google.com/file/d/1IY3Hm18Szy10mgtgNh5IhgRmguIO9HR-/view>
- México, Congreso de la Unión. (2024). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Extraído de:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- México, Congreso de la Unión. (2024) Ley Federal del Trabajo. Artículo 3 Bis. Extraído de:
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_010124.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2024). Denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF Informe Anual 2023 . Extraído de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/947996/Informe_HAS_2023.pdf
- Revista de Sociología mexicana (2016). Consentimiento sexual: un análisis con perspectiva de género. Extraído de:
<https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v78n4/0188-2503-rms-78-04-00741.pdf>
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (2017). "REGLAS PARA VALORAR TESTIMONIOS DE MUJERES VÍCTIMAS DE DELITOS DE VIOLENCIA SEXUAL CON UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO (HOSTIGAMIENTO SEXUAL)". Extraído de:
https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf