

Informe estadístico
de registro de casos de
hostigamiento sexual
y acoso sexual
en la administración
pública federal

2017



INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Índice

| | |
|---|----|
| Presentación | 5 |
| Antecedentes | 7 |
| Acciones implementadas para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual para su erradicación | 9 |
| Implementación del Protocolo en la Administración Pública Federal | 12 |
| a) Perfil de la persona denunciante | 13 |
| b) Denuncias por sexo de la persona denunciante y persona denunciada | 14 |
| c) Perfil de las personas denunciadas | 14 |
| d) Tipo de Vulneración | 15 |
| e) Estatus de los casos reportados | 18 |
| f) Resolución de los casos | 18 |

Presentación

El *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual*, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 31 de agosto de 2016, tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), y define las instancias de atención de estos casos al interior de dichas instituciones, a saber: Personas Consejeras¹, Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCIs), y Órganos Internos de Control (OIC).

Constituye un mecanismo sustentado en la normatividad aplicable, incluida la administrativa.

EL PROTOCOLO:

- Establece que todas las dependencias y entidades de la APF deben aplicar el principio de No Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Contempla medidas para la implementación efectiva de procedimientos y medidas específicas para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF;
- Busca promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia mediante las acciones específicas;
- Define mecanismos para orientar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Brinda acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual propiciándole acceso a la justicia;
- Establece medidas cautelares para proteger a la presunta víctima;
- Permite llevar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual denunciados en el servicio público a fin de que las dependencias y entidades de la APF implementen acciones que inhiban y erradiquen estas conductas. Los casos denunciados se concentran en un registro de la Secretaría de la Función Pública;
- Puntualiza que, al realizar las denuncias por acoso y hostigamiento sexual, el nombre de la presunta víctima es totalmente confidencial;
- Establece que la totalidad del personal de la APF reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.

El Instituto Nacional de las Mujeres presenta el Informe Anual 2017, sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF dando con ello cumplimiento al numeral 36 del Protocolo, el cual señala que el “Instituto elaborará un informe anual sobre Denuncias de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal”.

¹ El papel de la Persona Consejera está concebido en este Protocolo como la instancia de primer contacto ante la que puede acudir la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual para recibir orientación y asesoría. Es quien le indicará las vías al interior de la institución que pueden conocer de su caso y el alcance de las atribuciones que tienen. También puede acompañarla en el seguimiento de su asunto ante las diferentes autoridades competentes.

Este informe fue elaborado a partir de la información proporcionada por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), de acuerdo al numeral 35 del Protocolo, el cual señala que ésta contará con un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF,² sus modalidades, sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

Para tales efectos, a partir de la entrada en vigor del “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”, y durante los cuatro trimestres de 2017, la UEIPPCI implementó una estrategia de comunicación con cada uno de los entonces 255 Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCIs) conformados,³ con el objeto de solicitarles que dentro del mes posterior a la conclusión de cada trimestre del año, le reportaran la estadística de las denuncias recibidas y el estatus de las mismas, mediante un formato en Excel que cada CEPCI debía remitir a la cuenta de correo electrónico ueepci@funcionpublica.gob.mx.

² Anteriormente Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI).

³ Conforme se integraron nuevos CEPCI en otras entidades de la APF, se les solicitó a los mismos que reportaran trimestralmente a la UEIPPCI la estadística de las denuncias recibidas por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual.

Antecedentes

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de los derechos humanos. En particular, la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano establecido en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés). Con la Reforma al artículo 1° constitucional (2011) en materia de derechos humanos, el derecho a la igualdad así como el derecho que tienen las mujeres y las niñas a una vida libre de violencia, han quedado establecidos en la Constitución gracias al carácter Pro-persona de dicha reforma.

La Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW, señala que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente su capacidad de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y la define como aquella violencia que se dirige contra la mujer porque es mujer o que la afecta de manera desproporcionada. La misma Recomendación enfatiza que la igualdad en el lugar de trabajo puede ser afectada de manera importante cuando las mujeres son víctimas de violencia, por su condición de mujeres, por actos como el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Con motivo de lo anterior, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, siguiendo los compromisos internacionales, define el concepto de hostigamiento sexual en el artículo 13 al señalar que es: *“... el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”* y el acoso sexual como *“una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”*.

El Estado mexicano recibió una observación precisa del Comité de la CEDAW derivada del informe consolidado presentado por nuestro país en 2012. El Comité expresó preocupación por la persistencia de prácticas discriminatorias contra la mujer, incluyendo los actos de violencia en el lugar de trabajo. En el marco de dicha observación, instó a México, entre otras medidas, a garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la Administración Pública Federal.⁴

El Gobierno Federal asumió el compromiso de incorporar como un elemento fundamental la “Perspectiva de Género”, por lo cual el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 incorpora la estrategia transversal denominada “Perspectiva de Género en todas las acciones de la presente Administración”, con el objetivo de garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y así evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación. De esta manera, el Estado mexicano hace tangibles los compromisos asumidos al ratificar la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), así como lo establecido en los artículos 2, 9 y 14 de la Ley de Planeación, referentes a la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional.

⁴ Observación del Comité de la CEDAW a los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México (CEDAW/C/MEX/7-8) en sus reuniones 1051a y 1052a, celebradas el 17 de julio de 2012 (véase CEDAW/C/SR.1051 y 1052). La lista de cuestiones y preguntas del Comité figura en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8, y las respuestas en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8/Add.1

En ese mismo contexto, el 30 de agosto del año 2013, se publicó en el DOF el “Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018” (PROIGUALDAD), el cual incluye como uno de los objetivos centrales incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de los tres órdenes de gobierno y en términos de lo que establecen los artículos 18 y 46 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Asimismo, el Plan de Trabajo Institucional de la C. Secretaria de la Función Pública establece dentro de su Objetivo Prioritario 3 “GOBIERNO ÍNTEGRO”, el objetivo específico 3.3. Igualdad de Género y Derechos Humanos, con la finalidad de consolidar un marco institucional y de cultura laboral dentro de la APF que garantice la plena vigencia de los Derechos Humanos y la igualdad de género entre las y los servidores públicos.

Como parte de dichas acciones y en cumplimiento a la observación emitida por la CEDAW, en la que se instó a México, entre otras medidas, a garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la APF,⁵ el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría de la Función Pública (SFP) firman un convenio de colaboración el 9 de marzo de 2016, en el que uno de sus objetivos fue elaborar un protocolo único para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Para acelerar su puesta en marcha, el 8 de agosto de 2016, el Presidente de la República, en el marco de la celebración de la primera sesión abierta del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, instruyó a la Secretaría de Gobernación y a la SFP junto con INMUJERES a publicar el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*. Instrucción que se materializó con la publicación del mismo, el 31 de agosto de 2016 en el DOF.⁶

La existencia de un protocolo único en la APF contribuye al acceso de las mujeres a la justicia y constituye un mecanismo protector ante conductas no deseadas, así como un elemento disuasivo para quienes eventualmente podrían cometer actos de este tipo, evitando la existencia de diversos mecanismos heterogéneos, que en el pasado atendían parcialmente el problema; con ello, se minimiza el riesgo de que la atención y trato que reciben las presuntas víctimas sea distinto, según la institución en la que ocurran los hechos.

El *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual*, contiene ordenamientos y acciones específicas de prevención para promover una cultura institucional de igualdad de género, así como un clima laboral libre de violencia y sin estereotipos de género que reproducen o invisibilizan la violencia contra las mujeres.

⁵ Observación del Comité de la CEDAW a los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México (CEDAW/C/MEX/7-8) en sus reuniones 1051a y 1052a, celebradas el 17 de julio de 2012 (véase CEDAW/C/SR.1051 y 1052). La lista de cuestiones y preguntas del Comité figura en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8, y las respuestas en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8/Add.1

⁶ Con este Protocolo se atiende la citada Observación del Comité de la CEDAW. Corresponde ahora a todas las instituciones y dependencias de la APF, llevar a cabo todas las medidas necesarias para erradicar las prácticas y comportamientos que atentan contra la dignidad de las personas mediante el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

Acciones implementadas para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual para su erradicación

La SFP y el Inmujeres, como dependencias comprometidas con la prevención y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual, ha puesto en marcha diversas acciones para promover un clima institucional respetuoso, incluyente, libre de discriminación y violencia de género en la APF.

De esta forma, y en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y de los compromisos internacionales suscritos por el Gobierno Mexicano, impulsaron desde el año 2016 la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Complementariamente a la emisión del Protocolo, la SFP publicó el 2 de septiembre de 2016 en el DOF el *Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.*

La modificación de este Acuerdo tuvo entre otros propósitos el de agregar la Regla de Integridad número 13, denominada “Comportamiento Digno”, en la que se describen las conductas que son susceptibles de configurar hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito de la Administración Pública Federal. Con ello, las instancias encargadas de atender estos casos pueden reconocer con mayor facilidad los comportamientos que constituyen violencia de carácter sexual en los centros de trabajo.

Por otra parte, el 14 de noviembre de 2017 la SFP emitió las “*Medidas para orientar la actuación de las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras en la instauración de procedimientos con perspectiva de género y de derechos humanos que involucren casos de violencia de género, específicamente de hostigamiento sexual y acoso sexual*”, las cuales reúnen estándares nacionales e internacionales en materia de igualdad de género y de derechos humanos, con la finalidad de establecer parámetros de investigación y resolución con un método de protección a las presuntas víctimas y bajo el principio *pro-persona*. Dichas Medidas se difundieron a la APF por medio de su envío a los OIC y a las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado (UR).⁷

Con motivo del convenio de colaboración entre la SFP y el INMUJERES, se estableció en los *Lineamientos Generales para la Formulación de los Planes de Trabajo de los Órganos Internos de Control 2017* el tema estratégico “4.4. Igualdad de Género” con la actividad específica “4.4.2. Seguimiento y registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual”.

⁷ Esto se hizo a través del oficio circular CGOVC/113/2014/2017 y SSFP/122/DGIG/326/2017, del 14 de noviembre de 2017. Las Medidas también se dirigieron a los Directores Generales de Denuncias e Investigaciones, y de Responsabilidades y Situación Patrimonial de la SFP.

Asimismo, en los *Lineamientos Generales para la Formulación de los Planes Anuales de Trabajo de los Órganos Internos de Control y de las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado 2018* se determinó incluir en los “Programas y Acciones Transversales” la línea de acción 1.1.7.5.2 “Registrar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual”.

Con las líneas mencionadas en los Lineamientos de los Planes de Trabajo de los OIC y las UR en 2017 y 2018, queda previsto que dichas instancias, en el ámbito de sus respectivas competencias, atiendan y lleven un control de las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual que hayan sido hechas de su conocimiento.

Con el apoyo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos se realizó el curso integral para OIC y UR en el que se abordaron aspectos generales de los derechos humanos, en particular, en temas de igualdad de género, hostigamiento y acoso sexual, prevención de la discriminación, y erradicación de la violencia de género del 27 de noviembre al 1 de diciembre de 2017, en las instalaciones del OIC del INER, en el cual participaron los OIC de diversas dependencias, como: el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la República, la Comisión Nacional de Seguridad, el Instituto Nacional de Migración, y la Comisión para la Regulación de la Tenencia de la Tierra, entre otros.

En materia de sensibilización, la SFP organizó diversos eventos, que incluyeron foros, conferencias y cines-debate, los cuales se dirigieron tanto al personal de la SFP como a representantes de las unidades de género en las instituciones públicas, a fin de que las titulares de las unidades compartieran en sus respectivos ámbitos de competencia los conocimientos y las experiencias adquiridas en estas actividades.⁸ De la misma forma, se brindó asesoría, en materia de atención y resolución de casos que involucran violencia de género, a los OIC que así lo requirieron.

De esta forma, para conmemorar el “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer” se llevó a cabo un acto realizado el 30 de noviembre de 2017, en el cual se impartió la conferencia magistral denominada “Violencia contra la mujer. Necesidad de desarrollar políticas públicas inclusivas” y se realizó un cine-debate acerca del documental “Batallas íntimas”, que narra las historias de mujeres de diferentes países que fueron víctimas de violencia.⁹

Asimismo, en el marco de la campaña internacional “16 días de activismo contra la violencia de género”, promovida por ONU Mujeres, se difundieron infografías a los OIC de las dependencias y entidades de la APF y a las UR sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, sobre el comportamiento digno y las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual y laboral. De igual manera, el 11 de diciembre del mismo año se organizó el foro “Prevención de la Violencia contra las Mujeres en el Contexto de la Administración Pública Federal”, en el que se develó la Placa “Elvia Carrillo Puerto”,¹⁰ que da nombre al auditorio institucional.¹¹

⁸ Como resultado de estas actividades fueron capacitadas un total de 1296 personas servidoras públicas: 772 mujeres y 524 hombres. Cifras de noviembre de 2016 a junio de 2018.

⁹ Para mayor información sobre este evento, dirijase a: <https://www.gob.mx/sfp/articulos/imparten-en-sfp-conferencia-sobre-violencia-contra-la-mujer-advierten-de-la-necesidad-de-desarrollar-politicas-publicas-inclusivas>

¹⁰ Con la develación de dicha placa se rindió homenaje permanente a esta destacada feminista mexicana por sus aportaciones en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la transformación social del país, y sirvió como una acción para visibilizar la gran labor de las mujeres en la vida nacional, al mismo tiempo que se preserva la memoria de acciones por alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

¹¹ <https://www.gob.mx/sfp/es/videos/develacion-de-la-placa-elvia-carrillo-puerto>

La SFP ha asumido una estrategia permanente de sensibilizar y capacitar a sus servidoras y servidores públicos, a fin de dotarlos de conocimientos para que puedan prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Implementación del Protocolo en la Administración Pública Federal

Entre julio y agosto de 2017, así como en junio de 2018, el INMUJERES dio seguimiento a la implementación del Protocolo con el levantamiento de un cuestionario electrónico; además, proporcionó asesorías telefónicas y presenciales a las dependencias y entidades que lo solicitaron.

De acuerdo con el seguimiento que se llevó a cabo mediante el cuestionario electrónico, reportaron avance 248 dependencias y entidades de la APF, con corte al 22 de junio de 2018:

- 96% del total de dependencias y entidades de la APF, emitieron su pronunciamiento de Cero Tolerancia (19 dependencias y 220 entidades).
- 90% cuentan ya con persona consejera por Convocatoria abierta (18 dependencias y 203 entidades). Son 1455 personas consejeras.
- 97% del total de dependencias y entidades de la APF, difundieron el Protocolo al interior de su Institución (19 dependencias y 222 entidades).
- 96% iniciaron acciones de Sensibilización (19 dependencias y 220 entidades)
- 66% iniciaron acciones de Comunicación Interna (15 dependencias y 149 entidades).
- 85% iniciaron acciones de Capacitación (17 dependencias y 199 entidades).
- 184 dependencias han utilizado la campaña: ¿Acoso? ¡Acusa! - “Cero Tolerancia”, elaborada por el INMUJERES para posicionar el tema sobre la prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual en la APF.

INFORMACIÓN RELEVANTE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

De acuerdo con el numeral 20, el cual señala que “las acciones de sensibilización, capacitación y formación que se implementen deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto”:

- Desde el 25 de mayo de 2017 está disponible la “Guía de contenidos y recomendaciones didácticas para la sensibilización a las servidoras y servidores públicos” en el micrositio <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/>
- En agosto de 2017, se puso en marcha el micrositio “Cero Tolerancia” al hostigamiento sexual y acoso sexual, un valioso instrumento de capacitación y sensibilización para cumplir con el protocolo.
- En 2017, se habilitaron dos emisiones del curso masivo en línea (MOOC): “Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual. ¡Conoce el Protocolo!”, el cual se alberga en la “Plataforma México X” de la SEP. Esta es una herramienta masiva que permitirá alcanzar la meta de que todas las personas servidoras públicas de la APF puedan capacitarse a distancia. La inscripción acumulada en las dos emisiones realizadas en 2017 asciende a 79 mil 101 personas inscritas.
- La “Plataforma México X”, señala que la eficiencia terminal de dicho curso es una de las más altas. 88% de las y los participantes se sienten capacitados para detectar conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual y 89% para denunciar dichas conductas.

Informe Estadístico de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual registrados en 2017.

En 2017, los CEPCI, registraron 145 denuncias por presuntos casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en 51 instituciones de la APF, las cuales fueron recibidas, de acuerdo a la ruta de atención que señala el Protocolo, directamente por la persona consejera, por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, o bien, por el OIC. Las denuncias fueron incluidas en el formulario de registro estadístico puesto a su disposición por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses. El Instituto Nacional de las Mujeres elabora los informes generales de acuerdo con el Protocolo.

a) Perfil de la persona denunciante

- En 91% de los casos registrados las presuntas víctimas son mujeres, el 8% son hombres y en 1% de los casos, no se especifica el sexo de la persona que denuncia.
- El mayor número de denuncias registradas fueron realizadas por mujeres de 35 a 39 años con el 12% de casos; cabe señalar que en 35% de los casos no se especificó la edad de la persona denunciante.

Tabla 1. Perfil de la persona denunciante según sexo y edad, 2017

| Sexo de la persona denunciante | Menor de 20 años | De 20 a 24 años | De 25 a 29 años | De 30 a 34 años | De 35 a 39 años | De 40 a 44 años | De 45 a 49 años | De 50 a 54 años | De 55 a 59 años | Edad no especificada | No. casos |
|--------------------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------------|------------|
| Hombre | | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | | 6 | 12 |
| Mujer | 6 | 15 | 12 | 10 | 17 | 14 | 7 | 6 | 1 | 44 | 132 |
| No Especificado | | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Total | 6 | 16 | 13 | 12 | 19 | 14 | 7 | 6 | 1 | 51 | 145 |

b) Denuncias por sexo de la persona denunciante y persona denunciada.

- En el 84% del total de casos registrados, son mujeres las presuntas víctimas que denuncian a hombres por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual (122 casos), 4% son mujeres que denuncian a otras mujeres (6 casos); 6% son hombres que denuncian a otros hombres (8 casos) y 1% son hombres que denuncian a mujeres (2 casos).

Tabla 2. Persona denunciante y persona denunciada, por sexo. 2017

| Sexo de la persona Denunciante | Sexo de la persona Denunciada | | | Total general |
|--------------------------------|-------------------------------|-------|-----------------|---------------|
| | Hombre | Mujer | No especificado | |
| Hombre | 8 | 2 | 2 | 12 |
| Mujer | 122 | 6 | 4 | 132 |
| No Especificado | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Total general | 131 | 8 | 6 | 145 |

c) Perfil de las personas denunciadas

- El 90% de las personas denunciadas son hombres y el 5.5% son mujeres.
- Los hombres de 45 a 59 años de edad fueron el grupo que representó más denunciadas (34%).

Tabla 3. Perfil de las personas denunciadas según sexo y edad, 2017

| Sexo de la persona Denunciada | De 25 a 29 años | De 30 a 34 años | De 35 a 39 años | De 40 a 44 años | De 45 a 49 años | De 50 a 54 años | De 55 a 59 años | De 60 a 64 años | De 65 o más años | Edad no Especificada | No. casos |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------------|-----------|
| Hombre | 5 | 8 | 11 | 14 | 16 | 16 | 17 | 7 | 7 | 30 | 131 |
| Mujer | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 8 |
| No Especificado | | | 2 | | | | | | | 4 | 6 |
| Total | 5 | 8 | 14 | 15 | 17 | 17 | 18 | 7 | 7 | 37 | 145 |

- En el 43% de los casos se especificó el superior jerárquico como presunto agresor.

d) Tipo de Vulneración.

COMPORTAMIENTO DIGNO

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función se conduce en forma digna *sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.*

Vulneran esta regla, *de manera enunciativa y no limitativa*, las conductas siguientes:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o través de algún medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

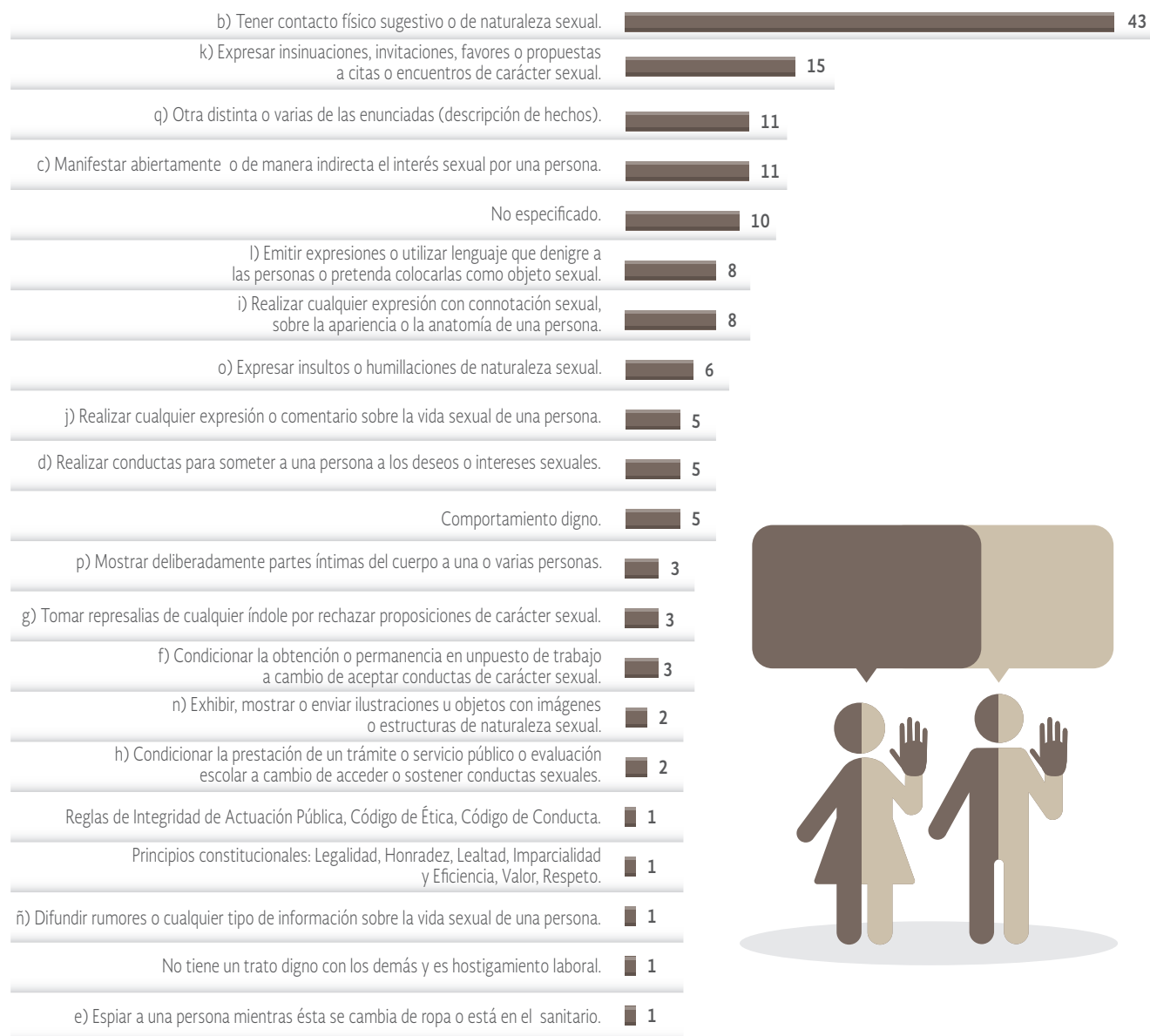
Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual se describen en la *Regla de Integridad de Comportamiento Digno*, contenida en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.¹² Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual más registradas en la APF, son:

- En el 30% de los casos la presunta víctima denunció “el contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual”.
- En el 10% de los casos, la presunta víctima denunció “expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual”.
- En el 7.5% de los casos, “manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona”.

¹² El 2 de septiembre de 2016 se publicó, en el DOF, el “Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”, en el cual se añade la Regla de Integridad de Comportamiento digno, en la cual se describen de manera enunciativa y no limitativa, las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual que se sancionan.

Número de casos por tipo de vulneración

Gráfico 1. Número de casos por tipo de vulneración



e) Estatus de los casos reportados.

- El 36% de los casos reportados al momento en que se reportó continuaba en trámite.
- El 14% de los casos reportados, se atendió y tras su análisis se emitió una opinión o recomendación.

Tabla 4. Concentrado del número de casos por estatus, 2017

| Estatus | No. Casos | % |
|---|------------|-------------|
| 1. Sigue en trámite al momento de reportar los casos del trimestre correspondiente. | 52 | 36% |
| 2. No se especificó el estatus en el reporte trimestral | 24 | 17% |
| 3. Se atendió y tras su análisis se determinó emitir una opinión o recomendación. | 21 | 14% |
| 4. Archivado porque se dio vista al Órgano Interno de Control de la institución | 19 | 13% |
| 5. Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis. | 10 | 7% |
| 6. Se atendió, pero tras su análisis no se encontraron elementos para emitir una opinión o recomendación. | 4 | 3% |
| 7. Se le dio un trato distinto a los antes enunciados. | 4 | 3% |
| 8. Archivado por otras razones. | 4 | 3% |
| 9. Archivado porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia. | 3 | 2% |
| 10. Archivado porque no se apreció en la denuncia la comisión de un acto de hostigamiento sexual o de acoso sexual. | 2 | 1% |
| 11. Archivado porque se dio vista a la instancia penal competente para saber del asunto denunciado. | 1 | 1% |
| 12. Concluida | 1 | 1% |
| Total | 145 | 100% |

f) Resolución de los casos

Todos los casos que fueron de conocimiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, así como los que, en su momento, el citado Comité decidió dar vista a los Órganos Internos de Control y Unidades de Responsabilidades, para el inicio del procedimiento respectivo, fueron tratados conforme a la norma aplicable y se han ido resolviendo en su oportunidad conforme a derecho.

En razón de lo anterior, se puede destacar por parte de la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control, el cumplimiento a la Recomendación 37/2017, emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en la que se determinó la existencia de violaciones, de la cual, el Órgano Interno de Control en el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias “Ismael Cosío Villegas” (INER), inició una investigación por éstos hechos a partir de notas periodísticas previo a la recepción de la recomendación emitida por la CNDH, aperturándose el expediente el 2 de diciembre de 2016 y emitiéndose resolución el 23 de noviembre de 2017, en la que se resolvió imponer a uno de los servidores públicos la sanción consistente en la destitución del puesto e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público por un período

de diez años, misma que fue confirmada por el Tribunal Federal de Justicia Administrativa en juicio de nulidad, y a otros dos la suspensión del empleo, cargo o comisión por un período de 10 y 5 días.

Asimismo, es de señalar que los Órganos Internos de Control en Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez y el Colegio de la Frontera Norte, A.C, en materia de acoso y hostigamiento sexual, han sancionado a diversos servidores públicos imponiendo sanciones como inhabilitación, destitución y suspensión.