

INFORME ESTADÍSTICO

Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal

2019



GOBIERNO DE
MÉXICO

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CONAVIM
COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR
Y ERRADICAR LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES

Índice

INTRODUCCIÓN	5
CASOS	6
VÍCTIMAS	7
PERSONAS AGRESORAS DENUNCIADAS	8
DENUNCIAS	10
CONCLUSIONES	16

INTRODUCCIÓN

Derivado del trabajo interinstitucional coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Secretaría de la Función Pública (SFP) y la Secretaría de Gobernación (SEGOB), el 3 de enero de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la actualización del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual*. Dicho instrumento constituye una guía obligatoria de actuación para que las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal (APF), en el ámbito de sus competencias, realicen acciones tendientes a la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual con perspectiva de género. La actualización del Protocolo fue parte del trabajo que se realiza desde la SFP para fortalecer a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) y a los Órganos Internos de Control (OIC), construyendo herramientas efectiva para la atención, investigación y sanción de conductas violatorias de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y para asegurar que las víctimas de violencia de género accedan a la justicia.

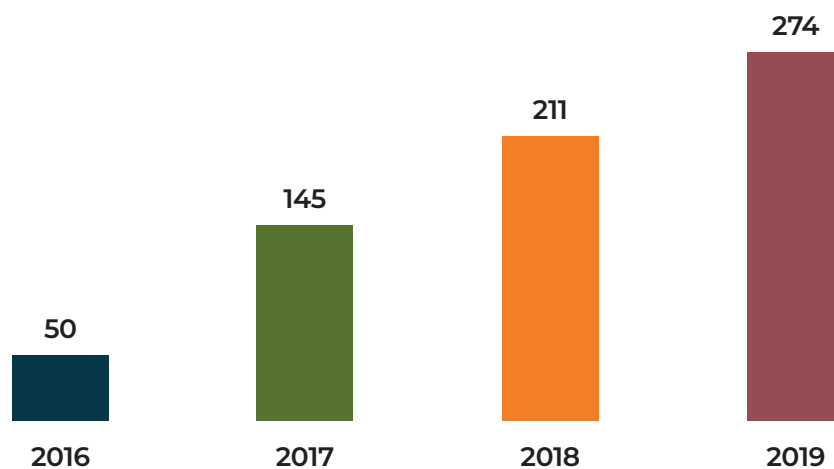
El protocolo establece como responsabilidad del INMUJERES elaborar un informe anual sobre las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF el cual es elaborado a partir de la información que recopila y sistematiza la Secretaría de la Función Pública a través de los CEPCI y OIC y, difundido en las páginas electrónicas de la SFP, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y el INMUJERES. En el marco de esta obligación institucional, se presenta el *Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2019*, que tiene por objetivo generar registros estadísticos que permitan diseñar acciones en materia de prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. Combatir todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres es uno de los objetivos primordiales de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. El presente informe contribuye a fortalecer las intervenciones al interior de la Administración Pública Federal para eliminar el hostigamiento sexual y el acoso sexual y promover espacios laborales libres de violencia.

La información contenida en este Informe es proporcionada por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) de la SFP, y corresponde a las denuncias presentadas ante los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) en el año 2019, y registradas en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (SSECCOE).

CASOS

En 2019 se presentaron 274 denuncias por presuntos casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en 64 dependencias y entidades de la APF. El 49% de los casos registrados se concentran en cuatro Instituciones, el resto de las denuncias presentadas están distribuidas en 60 dependencias y entidades de la APF. Esta cifra representa un 30% de aumento de denuncias presentadas ante el CEPCI con respecto al año anterior.

Gráfica 1. Número de casos registrados ante el CEPCI por año

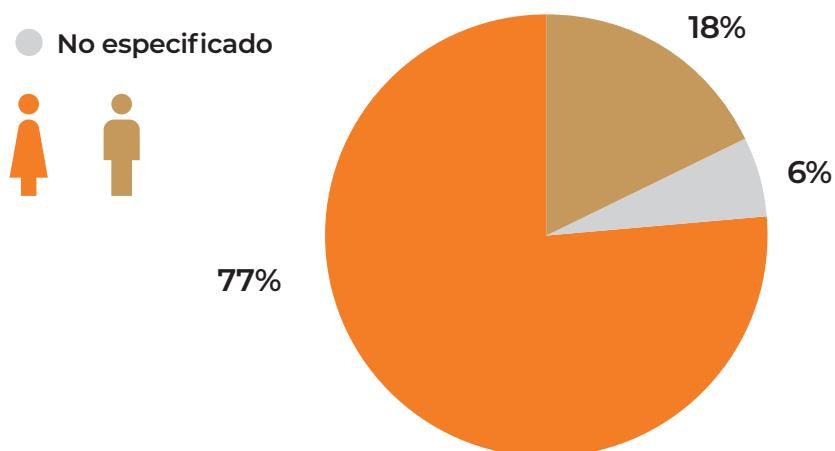


Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE). Corte del 05 de febrero de 2020.

VÍCTIMAS

En el 77% de las denuncias presentadas las víctimas fueron mujeres (210 casos), el 6% fueron hombres (16 casos) y en 18% de los casos no se señaló el sexo (48 casos) . Respecto a la edad de la persona que presentó la denuncia, en 52% de los casos no se especificó (143 casos), y en los casos en los que sí se especificó la edad, la mayoría se encuentran en un rango de edad entre 25 y 34 años (16%).

Gráfica 2. Sexo de la víctima*



*Debido al redondeo de las decimales, el total no suma el 100 por ciento.

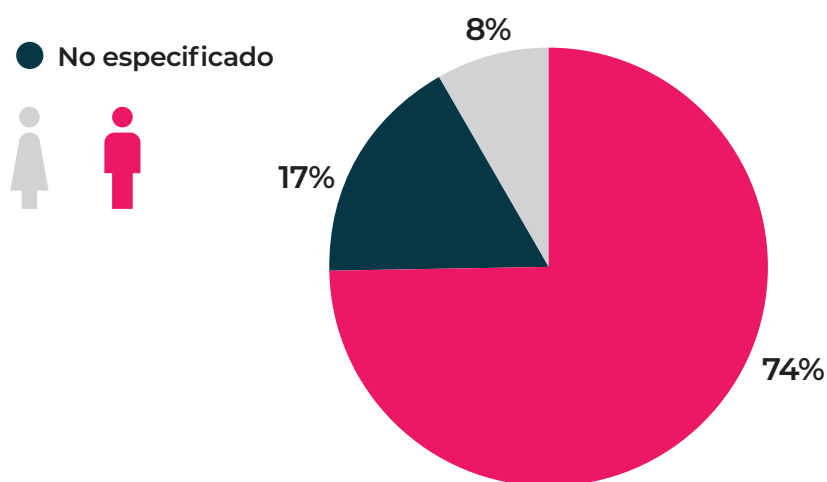
Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. *Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE)*. Corte del 05 de febrero de 2020.

En 27% de los casos, las personas que denunciaron hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual no son personas servidoras públicas (75 casos). En 39% de los casos las personas denunciantes solicitaron el anonimato.

PERSONAS AGRESORAS DENUNCIADAS

El 74% de las personas agresoras denunciadas en los CEPCI fueron hombres (204 casos), el 8% mujeres (23 casos), y en 17% de los casos no se especificó el sexo de la persona agresora denunciada (47 casos). En 65% de los casos no se especificó la edad de la persona presunta agresora (177 casos), y en las denuncias en los que sí se especificó la edad, la mayoría se concentran en un rango de edad entre 40 y 54 años (21%).

Gráfica 3. Sexo de la persona agresora denunciada*



*Debido al redondeo de las decimales, el total no suma el 100 por ciento.

Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. *Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE).* Corte del 05 de febrero de 2020.

En 47% de casos no se especificó el cargo de la persona agresora denunciada (130 casos). Sin embargo, en los casos en los que sí fue especificado el cargo, el 26% de denuncias son contra personas que ocupan una Dirección de Área, una Jefatura de Departamento o que pertenecen a un Área Operativa (70 casos).

Tabla 1. Cargo de la persona agresora denunciada

CARGO	CONTEO
Otro / No especificado	130
Almirante	1
Analista	1
Auxiliar	5
Auxiliar (Rama médica)	2
Capitán (Corbeta, Fragata o Navío)	3
Coordinador (u Homólogo)	1
Director de Área (u Homólogo)	20
Director General (u Homólogo)	2
Director General Adjunto (u Homólogo)	5
Enlace (u Homólogo)	4
Jefe de Departamento (u Homólogo)	17
Jefe de Oficina	1
Maestre (Primero, Segundo o Tercero)	12
Médico (General o Especialista)	6
Oficial	3
Operador de Equipo	1
Personal operativo (u Homólogo)	33
Soldado	2
Subdirector de Área (u Homólogo)	8
Teniente (Corbeta o Navío)	8
Titular de Unidad (u Homólogo)	6
Vicealmirante	1
Vigilante (u Homólogo)	2
TOTAL GENERAL	274

Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE). Corte del 05 de febrero de 2020.

DENUNCIAS

El 31% de las conductas denunciadas de hostigamiento sexual y acoso sexual ocurrió en “Organismos Públicos” de naturaleza administrativa o de servicios públicos (86 casos), el 14% en “Centros de Trabajo” en los que se brinda asistencia o servicios laborales (39 casos), y el 13% en “Organismos Públicos” de naturaleza educativa (escuelas o universidades, 35 casos). En conjunto representan el 58% del total de denuncias presentadas (160 casos).

Respecto a la relación laboral que guarda la víctima con la presunta persona agresora, el 31% de las denuncias refieren conductas de hostigamiento sexual (86 casos), y el 28% de los casos corresponden a situaciones de acoso sexual (76 casos). En el 41% de las denuncias no se especificó el tipo de relación laboral existente (112 casos).

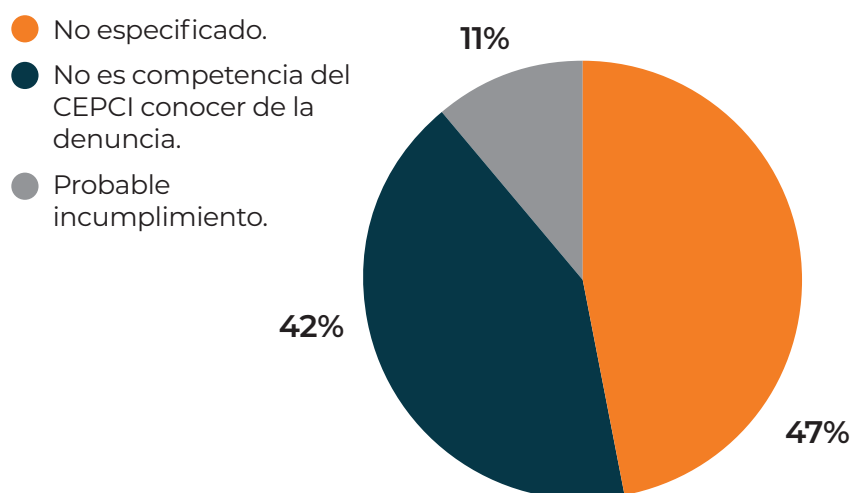
Gráfica 4. Relación entre la víctima y la persona agresora denunciada



Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE). Corte del 05 de febrero de 2020.

De las denuncias recibidas por los CEPCI, en 47% de los casos se definió que había un presunto incumplimiento de la Regla 13 de “comportamiento digno” de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016 (130 casos). En 42% no se especificó el sentido de la calificación por parte del CEPCI (115 casos), y en 11% se estableció que no era competencia del CEPCI conocer de la denuncia (29 casos).

Gráfica 5. Calificación de la denuncia por parte del CEPCI



Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. *Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE)*. Corte del 05 de febrero de 2020.

De los casos denunciados, el 35% fue porque se vulneró el supuesto de “Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual”, establecido en la Regla 13 de “comportamiento digno” (97 casos). A continuación, se presenta el desglose de supuestos vulnerados en las denuncias presentadas:

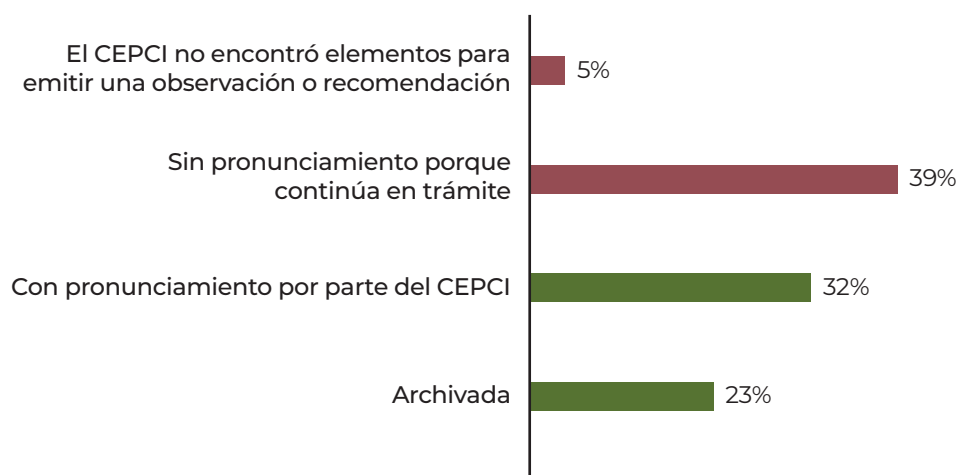
Tabla 2. Supuestos vulnerados

SUPUESTOS	NÚMERO DE CASOS
a) Realizar señales sexualmente sugerentes.	11
b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual.	97
c) Manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.	43
d) Realizar conductas para someter a una persona a los deseos o intereses sexuales.	8
e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.	5
f) Condicionar la obtención o permanencia en un puesto de trabajo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.	2
g) Tomar represalias de cualquier índole por rechazar proposiciones de carácter sexual.	3
i) Realizar cualquier expresión con connotación sexual, sobre la apariencia o la anatomía de una persona.	17
j) Realizar cualquier expresión o comentario sobre la vida sexual de una persona.	3
k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.	18
l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.	5
m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.	1
n) Exhibir, mostrar o enviar ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual.	6
ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.	3
p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.	2
q) Otra distinta o varias de las enunciadas.	25
No especificado.	25
TOTAL GENERAL	274

Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE). Corte del 05 de febrero de 2020.

En relación con el sentido de la resolución emitida por el CEPCI, el 39% de las denuncias presentadas se encuentran sin pronunciamiento debido a que aún se encuentran en trámite (107 casos). En 32% de los casos el CEPCI emitió un pronunciamiento (89 casos), y en el 5% de las denuncias no encontró elementos para emitir una observación o recomendación (15 casos). El 23% de las denuncias se archivaron por distintas razones (63 casos).

Gráfica 6. Resolución emitida por el CEPCI*

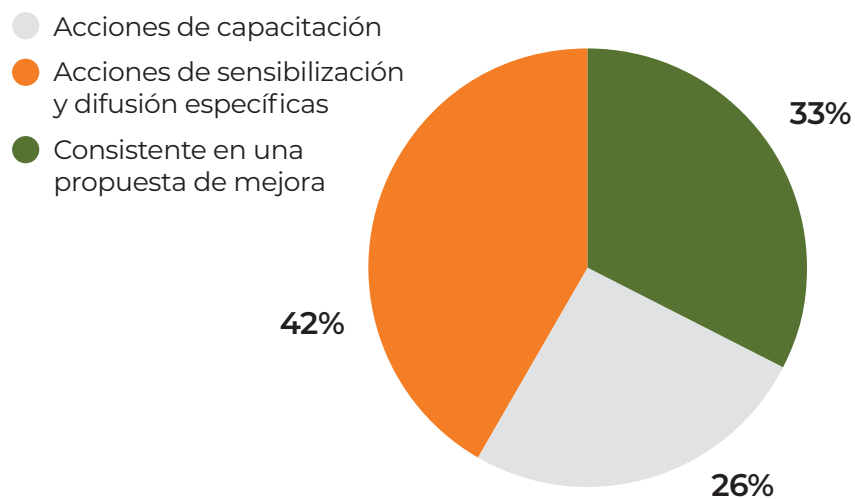


*Debido al redondeo de las decimales, el total no suma el 100 por ciento.

Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE). Corte del 05 de febrero de 2020.

De las denuncias en las cuales el CEPCI se pronunció, el 26% corresponde a acciones de capacitación (23 casos), el 42% en acciones de sensibilización y difusión específicas (37 casos), y en 33% de los casos el pronunciamiento del CEPCI consistió en una propuesta de mejora (29 casos).

Gráfica 5. Pronunciamiento del CEPCI respecto a las denuncias presentadas



Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. *Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE)*. Corte del 05 de febrero de 2020.

Respecto a las denuncias archivadas por el CEPCI, la mayoría se archivaron por falta de información y porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia.

Tabla 3. Denuncias archivadas	
MOTIVO	NÚM. CASOS
Archivada por falta de información	3
Archivada. El CEPCI consideró que no es de su competencia, sino de RRHH o del Jurídico.	1
Archivada. Por otra(s) causa(s)	6
Archivado por falta de información para emitir un pronunciamiento.	15
Archivado porque la persona denunciada dejó de colaborar en la institución.	9
Archivado porque la persona denunciante dejó de colaborar en la institución.	8
Archivado porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia.	10
Archivado porque la persona denunciante resulta ilocalizable	3
Archivado. Tras un análisis el CEPCI consideró que no es de su competencia	8
TOTAL GENERAL	63

Fuente: Elaboración propia, con base en SFP-UEPPCI. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE). Corte del 05 de febrero de 2020.

De los casos que recibieron resolución por parte del CEPCI, el tiempo promedio que transcurre entre la presentación de la denuncia y la resolución es de 72 días.

CONCLUSIONES

Las denuncias presentadas ante los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) presentan un incremento anual promedio de 76% desde el año 2016, al pasar de 50 a 274 casos. Sólo entre 2018 y 2019 el aumento fue de 30%.

Las mujeres forman el grupo poblacional de la Administración Pública Federal más susceptible de ser víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en los centros de trabajo. Cerca de ocho de cada diez denunciantes son mujeres (77%) y poco más de 7 de cada 10 denunciados son hombres (75%).

27% de las personas que denunciaron hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual no pertenecen al servicio público federal.

En los casos en los que se especificó el cargo de la persona agresora denunciada, el mayor número de denuncias (12%) se concentra en personal operativo u homólogo.

El hostigamiento sexual, que representa el ejercicio de poder de un superior jerárquico sobre su subordinado para obtener un beneficio de índole sexual, es la conducta más denunciada en los CEPCI. Del total de casos analizados, 53% corresponde a este tipo de conductas. El 43% de denuncias corresponde a conductas de acoso sexual y el 4% de los casos se señaló que no existía relación laboral.

La demostración más recurrente de hostigamiento sexual o acoso sexual es el “contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual”, considerada como una vulneración del “comportamiento digno” según la Regla 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016 (130 casos). La segunda demostración más recurrente es la de “manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona”.

Entre las áreas de oportunidad y mejora se identifica la necesidad de unificar el uso del formato de primer contacto para las denuncias presentadas, para que la información recabada por las personas consejeras, los CEPCI o los Órganos Internos de Control permita una oportuna y adecuada integración de la denuncia.

Se identifica la necesidad de precisar la información que se registra en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) para reducir la cantidad de información sin especificar.

La regeneración ética y dignificación del servicio público es uno de los compromisos del gobierno de México, en este tenor, se vuelve imprescindible que las y los servidores públicos se conduzcan bajo los principios de integridad, igualdad, no discriminación e irrestricto respecto por los Derechos Humanos.

La Secretaría de la Función Pública, la Secretaría de Gobernación y el Instituto Nacional de las Mujeres trabajan permanentemente para hacer que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se constituya como un pilar de la nueva ética pública. El presente informe, así como todas las acciones que se realizan en el marco del Protocolo desde las instituciones, contribuyen a fortalecer las intervenciones al interior de la Administración Pública Federal para eliminar el hostigamiento sexual y el acoso sexual y promover espacios laborales libres de violencia.