

Secretaría de la Defensa Nacional

DN P 3564

P. S. O.

**para la Prevención y Atención
del Hostigamiento Sexual y
Acoso Sexual**

Edición 2021

P.S.O.
para la Prevención y Atención
del Hostigamiento Sexual y
Acoso Sexual

Índice

	Página
Introducción.....	iv
Capítulo I	
Generalidades.....	1
Primera Sección	
Objetivos.....	1
Segunda Sección	
MarcoLegal.....	2
- Subsección (A)	
Internacional.....	2
- Subsección (B)	
Nacional.....	5
Tercera Sección	
Principios.....	8
Capítulo II	
Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	10
Primera Sección	
Generalidades.....	10
Segunda Sección	
Conductas que Constituyen Hostigamiento y Acoso Sexual...	12
Tercera Sección	
Responsabilidades penales y administrativas.	15
Capítulo III	
Mecanismos para la Prevención y Atención del	
Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	16

	Página
Capítulo IV	
Acciones de Prevención.	17
Sección Única	
Acciones Específicas de Prevención.	17
Capítulo V	
Funciones y Atribuciones de las Instancias Responsables de Atender los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	19
Primera Sección	
Persona Consejera.....	19
Segunda Sección	
Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.....	23
Tercera Sección	
Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género.	25
Cuarta Sección	
Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	26
Quinta Sección	
Comité de Ética de la Secretaría de la Defensa Nacional.....	30
Sexta Sección	
Órgano Interno de Control la Secretaría de la Defensa Nacional.....	30
Capítulo VI	
Procedimiento para la Atención de las Quejas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	31

	Página
Primera sección	
Generalidades.....	31
Segunda Sección	
Recepción y Atención de la Queja.	33
Tercera Sección	
Procedimiento ante el Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	38
Cuarta Sección	
Atención Médica y Psicológica Especializada.	39
Disposición final.....	40
Anexos.	
- “A” Pronunciamiento de “Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; así como de toda forma de Violencia contra las Mujeres” o cualquier acto que atente contra la dignidad de las personas.	41
- “B” Formato para queja de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	47
- “C” Formato para entrevista de primer contacto.	48
- “D” Flujograma para atención de quejas por probable H.A.S.	49
Glosario.....	50
Bibliografía.....	58

Introducción

El 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), por sus siglas en inglés (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) recomendó al Estado Mexicano, en sus observaciones finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse que tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos se investiguen eficazmente; así como, que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

El Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, recomendó al Estado Mexicano, en sus observaciones finales sobre el Sexto Informe Periódico de México, respecto a la violencia contra las mujeres de 7 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

La Secretaría de la Defensa Nacional, como parte de la Administración Pública Federal, tiene la obligación de armonizar sus instrumentos y mecanismos internos al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020, para lo cual resulta necesario actualizar el presente Procedimiento Sistemático de Operar, como una guía de actuación para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el Instituto Armado.

El Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, son conductas que de manera deliberada, aprendida o imitada provocan daño físico, emocional y moral, limitan las potencialidades de quien sea probable quejosa, afectan el derecho al trabajo, lesionan la trayectoria y el acceso a las oportunidades del desarrollo profesional y laboral, motivo por el cual son manifestaciones de violencia.

Por ello, además de causar una grave afectación a la persona, lesionan la libertad y el normal desarrollo psicosexual; también transgreden la disciplina militar, que es la base fundamental del Instituto Armado.

El presente documento tiene como propósito, la implementación uniforme, homogénea y efectiva del procedimiento para prevenir, atender y sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, está dirigido a todo el personal militar en el activo de las Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, por lo que su conocimiento y observancia es de carácter obligatorio.

Se encuentra conformado por VI capítulos como a continuación se describe:

Capítulo I. Expone las generalidades, el objetivo, marco legal; así como los principios relacionados con la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.

Capítulo II. Conceptualiza las conductas de Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, sus modalidades y responsabilidades.

Capítulo III. Mecanismos para la prevención y atención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.

Capítulo IV. Define las acciones de prevención específicas en contra del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual que deberán de realizar los integrantes del Instituto Armado.

Capítulo V. Define las Funciones y atribuciones de las instancias encargadas de atender los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Capítulo VI. Establece el procedimiento para atender las quejas que se presenten por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Por otro lado, se incluye un glosario de términos utilizados en el presente Procedimiento Sistemático de Operar, con el fin de facilitar la comprensión de la lectura.

Este instrumento normativo, es una herramienta en la vida cotidiana del personal militar de las Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, como parte de las prescripciones establecidas en nuestras Leyes y Reglamentos Militares vigentes, para orientar la forma de proceder, prevenir, dar atención y evitar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.

Finalmente, se recomienda a las y los lectores que propongan los cambios que estimen pertinentes, los cuales serán sometidos a consideración de la Superioridad; toda propuesta deberá citar en forma específica, la página, párrafo y líneas del texto cuyo cambio se recomiende, indicando en cada caso las razones que lo fundamenten con el fin de asegurar su comprensión y su mejor valoración remitiéndose a la Secretaría de la Defensa Nacional, por conducto de la Sección Primera (Recursos Humanos) del Estado Mayor de la Defensa Nacional, (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.), para su valoración y autorización.

Capítulo I

Generalidades

Primera Sección

Objetivos

1. El presente instrumento tiene por objeto, ser un medio con perspectiva de género y con enfoque en Derechos Humanos para prevenir y atender de manera expedita, las quejas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

2. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de la Defensa Nacional y promover una cultura institucional de igualdad de género, así como un clima laboral libre de violencia.

3. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado ante las autoridades competentes a la persona quejosa de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

4. Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Secretaría de la Defensa Nacional que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

5. Establecer las pautas de elaboración para que la Secretaría de la Defensa Nacional, cuente con un registro de las quejas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que los inhiban y erradiquen.

Segunda Sección

Marco Legal

6. Se contempla el marco jurídico nacional e internacional que se encuentra relacionado con las conductas que constituyen materia del presente Procedimiento Sistemático de Operar (P.S.O.) para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Subsección (A)

Internacional

7. La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas en París el 10 diciembre de 1948, en su Resolución No. 217 A (iii), establece:

A. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con el otro (artículo 1).

B. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (Artículo 2).

C. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley (Artículo 7).

8. Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre,¹ aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, realizada en Bogotá Colombia en 1948, mostrando que:

¹ Cfr. *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>, consultada en agosto 2020.

Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta Declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo, ni otra alguna (Artículo 2).

9. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado en Nueva York el 16 diciembre de 1966,²el cual contempla entre otros aspectos:

A. Cada uno de los Estados Partes en el Pacto se compromete a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el mismo, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social(Artículo 2).

B. Los Estados Partes del Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el Pacto(Artículo 3).

10. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado mediante la resolución 2200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de las Naciones Unidas,³sobre el particular, el Estado Mexicano se adhirió a este Pacto el 23 de marzo de 1981, entrando en vigor el 12 de mayo del mismo año. Dicho documento indica:

A. Los Estados Partes del Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opinión política o de otra índole origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Artículo 2).

2 *Cfr.Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, adoptado en Nueva York el 16 diciembre de 1966, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>, consultada en agosto 2020.

3 *Cfr.Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, aprobado mediante la resolución 2200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1966, por la AsambleaGeneral de las Naciones Unidas, disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf, consultada en agosto 2020.

B. Los Estados Partes se comprometen a asegurar a los hombres y mujeres a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el mismo (Artículo 3).

11. Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José, Costa Rica", adoptada el 22 de noviembre de 1969, en la cual se establece:

A. Los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención y a garantizar su libre y pleno ejercicio a cada persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

B. Los Estados Partes de este documento se comprometen a asegurar a los hombres y mujeres a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el mismo (Artículo 3).

12. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) adoptada en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, suscrita por México el 23 marzo de 1981, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981; señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

13. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará",⁴ adoptada en 1994, mediante la cual se estableció la condena a todas las formas de violencia contra la mujer (Artículo 7), por lo que nuestro país está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

⁵ Cfr. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém do Pará, disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>, consultada en agosto de 2020.

14. La Declaración de Beijing, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer,⁵ celebrada en septiembre de 1995 y que su único objetivo es lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas partes.

Subsección (B)

Nacional

15. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁶ En el artículo 1/o. establece que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

16. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.⁷ El artículo 29 fracción I prevé que corresponde a la Secretaría de la Defensa Nacional: organizar, administrar y preparar al Ejército y la Fuerza Aérea.

17. Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Su objetivo es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, proponiendo los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

⁵ Cfr. *La Declaración de Beijing IV Conferencia Mundial sobre las mujeres*, disponible en: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f7033a004954259385edf5cc4f0b1cf5/La+Declaraci%C3%B3n+de+Beijing.pdf?MOD=AJPERES>, consultada en agosto 2020.

⁶ Cfr. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, publicada en el D.O.F. el 5 febrero 2017; última reforma publicada el 20 diciembre 2019; disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref.cpeum.htm, consultada en agosto 2020.

⁷ Cfr. *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, publicada en el D.O.F. el 29 diciembre 1976, última reforma publicada en el D.O.F. el 22 enero 2020, disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref.loapf.htm, consultada en agosto 2020.

18. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.⁸ Uno de sus objetivos es establecer los principios y modalidades para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

19. Ley General de Responsabilidades Administrativas.⁹ Contempla la obligación de las personas servidoras públicas a observar el Código de Ética para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño; exigiéndole respetar tanto a los demás servidores públicos como a los particulares con los que llegare a tratar.

20. Acuerdo publicado el 2 de septiembre de 2016, en el Diario Oficial de la Federación emitido por la Secretaría de la Función Pública, por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, así como 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, cuyo objetivo es definir y dar a conocer los valores y Reglas de Integridad citadas en el numeral 13, bajo el rubro de Comportamiento Digno.

21. En el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 2020, donde se emiten **Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.**

⁸ Cfr. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, publicada en el D.O.F. el 1 febrero 2007 y última reforma publicada en el D.O.F el 13 abril 2018, disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref.lgamvfv.htm, consultada en agosto 2020.

⁹ Cfr. *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, publicada en el D.O.F. el 18 julio de 2019, última reforma publicada en el D.O.F el 19 noviembre de 2019, disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref.lgra.htm, consultada en agosto 2020.

22. El Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019, establece que la ética pública es la disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado Mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.

Asimismo, rige la aplicación de los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, los cuales convergen con los principios legales, valores y reglas de integridad, que todas las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de sus empleos, cargos y comisiones en relación con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

23. El vigente Código de Conducta de las personas Servidoras Públicas de la Secretaría de la Defensa Nacional vigente, tiene como objetivo establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que guían el comportamiento ético del personal que integra el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos durante el cumplimiento de sus misiones generales; contribuyendo a que puedan enfrentar con éxito, las amenazas que son un obstáculo a la consecución y/o mantenimiento de los objetivos nacionales.

También establece, entre otros aspectos, que el personal militar dará un trato igualitario a todas las personas con las que tenga contacto en el desempeño de sus funciones; absteniéndose de cometer conductas constitutivas de hostigamiento sexual y acoso sexual; de realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos, ofreciendo un trato basado en el respeto mutuo, en la cortesía y la equidad, evitando conductas y actitudes ofensivas, prepotentes o abusivas.

24. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020, que tiene por propósito establecer las bases de actuación para 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.

25. Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexualvigente; así como de toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas, emitido por el Secretario de la Defensa Nacional.

Tercera Sección

Principios

26. En la aplicación del presente Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual se consideran los derechos, principios y postulados siguientes:¹⁰

- A. Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- B. Perspectiva de género.
- C. Acceso a la justicia.
- D. Pro persona.
- E. Confidencialidad.
- F. Presunción de inocencia.
- G. Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- H. Prohibición de represalias.
- I. Integridad personal.
- J. Debida diligencia.

¹⁰ *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, numeral 7, publicado en el D.O.F. el 3 Ene. 2020.

K. No revictimización.

L. Transparencia.

M. Celeridad.

Capítulo II

Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Primera Sección

Generalidades

27. Históricamente en el mundo, las mujeres conforman un sector de la población vulnerable y enfrentan obstáculos en el ejercicio de sus derechos, debido a la existencia de prejuicios y prácticas de discriminación basadas en estereotipos de género y violencia contra su persona.

De lo anterior, se desprende que los tres referentes de la desigualdad son:

A. La discriminación, que se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional, ni proporcional y tenga por objeto o resultado restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos basados entre otros en el sexo y el género.

B. La violencia contra las mujeres, es la acción u omisión basada en su género, que les cause un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

C. Los estereotipos de género, son creencias sobre las características de los roles típicos que los hombres y las mujeres deben tener y desarrollar en una etnia, cultura o en una sociedad.

28. Tanto el hostigamiento sexual como el acoso sexual, se incluyen dentro de la modalidad de violencia laboral y docente, tal como se prevé en los artículos 10 y 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, mismos que establecen:

A. Violencia Laboral y Docente; se ejerce por las personas que tienen vínculo laboral, docente o análogo con la persona quejosa, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la persona quejosa e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el Acoso Sexual o el Hostigamiento Sexual.

B. Hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona quejosa 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.

C. Acoso sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona quejosa, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

29. Este tipo de conductas son un problema social que afecta principalmente a las mujeres, impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral.

Si bien los hombres también sufren de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente padecen este tipo de agresión; sin embargo, ello no excluye su manifestación entre personas del mismo sexo.

La diferencia entre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual es muy sutil; el acoso sexual se suscita en diferentes espacios como el trabajo, escuela, familia, transporte público, por citar algunos y de manera horizontal entre personas de jerarquías iguales o de una posición jerárquica menor a la persona quejosa; mientras que, el hostigamiento sexual se da de manera vertical y se ejerce de parte de un superior quien utiliza su posición de poder o cargo para obtener de otra persona un fin de tipo sexual a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación de subordinación.

30. Ambas conductas son de naturaleza sexual no recíproca, que afectan la dignidad e integridad de las personas, creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y humillante para quienes las reciben y presencian.

Estas conductas no se deben confundir con el coqueteo, ya que entre estas existen las diferencias siguientes:

Coqueteo	Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
Comportamiento humano que puede ser reconfortante y estimulante, siempre y cuando sea mutuamente aceptado .	Ambas conductas son de naturaleza sexual no recíproca, es decir, no hay una aceptación mutua.

Segunda Sección

Conductas que Constituyen Hostigamiento y Acoso Sexual

31. Las conductas que pueden constituir Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual son: verbales, no verbales, físicas y virtuales.

32. El 2 de septiembre de 2016, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, las modificaciones a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, mediante las cuales se agregó el apartado de “Comportamiento Digno”, que consiste en que las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduzcan en forma digna sin proferir expresiones, usar lenguaje o realizar acciones de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.

33. Asimismo, el Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de la Defensa Nacional, establece los principios, valores y reglas de integridad a observar por las personas servidoras públicas de la Secretaria de la Defensa Nacional quienes guiarán su comportamiento ético, en el desempeño de su empleo, cargo comisión o función en el cual se dispone que el personal se conducirá con un trato digno y cordial con las personas en general conforme a las reglas de integridad, desempeño y comportamiento digno, absteniéndose de cometer conductas constitutivas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o aquellas que constituyan una violación a los derechos humanos, ofreciendo un trato basado en el respeto mutuo, en la cortesía y la equidad, evitando conductas y actitudes ofensivas, prepotentes o abusivas.

34. De las Reglas de Integridad, para el Ejercicio de la Función Pública antes señaladas, se aprecian conductas que constituyen Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, citándose de manera enunciativa y no limitativa las siguientes:

A. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

B. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo y jalones.

C. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta, el interés sexual por una persona.

D. 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.

E. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.

F. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él, o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

G. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

H. 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.

I. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía, con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.

J. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes de su vida sexual o de otra persona, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.

K. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.

L. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.

M. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

N. 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.

Ñ. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.

O. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

P. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

35. Las conductas de carácter sexual no deseadas y no permitidas de forma explícita por quienes participen en ellas, constituyen actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, por lo que el consentimiento es un elemento crucial para reconocer dichos actos.

Tercera Sección

Responsabilidades penales y administrativas

36. El Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, son conductas que violan la integridad y la libertad psicosexual de las personas, y quienes incurran en las mismas se podrán hacer acreedores o acreedoras a sanciones administrativas y/o penales, de conformidad con los ordenamientos jurídicos siguientes:

A. En materia penal. Las autoridades judiciales en materia penal, resolverán sobre la aplicación de las sanciones previstas en el Código Penal Federal o en los Códigos Penales de las Entidades Federativas, sin perjuicio de las sanciones que resulten por la infracción a la disciplina militar.

B. Responsabilidades administrativas. Las autoridades administrativas resolverán sobre las sanciones aplicables a las personas servidoras públicas que incurran en faltas por acción u omisión, así como aquellos que dejen de cumplir con sus atribuciones y de observar en su desempeño, la disciplina y el respeto hacia otras personas servidoras públicas o a particulares, de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Capítulo III

Mecanismos para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

37. El Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, tiene como objetivo establecer medidas para prevenir las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, definir mecanismos de acompañamiento y orientación a la persona quejosa, indicar el procedimiento que propicie el acceso a la justicia y señalar las vías e instancias competentes para conocer, investigar o sancionarlos.

38. Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexualvigente; así como de toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.

39. El Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, cuyo objetivo es prevenir y atender estas conductas, estableciendo el procedimiento para tal efecto.

Capítulo IV

Acciones de Prevención

Sección Única

Acciones Específicas de Prevención

40. La Secretaría de la Defensa Nacional, ha implementado un conjunto de acciones preventivas y de disuasión de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a través de programas de sensibilización, capacitación y detección oportuna, entre las cuales se destacan las siguientes:

A. La persona que se desempeñe como titular de la Secretaría de la Defensa Nacional, emite un pronunciamiento de “Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, que se comunica periódicamente a las personas servidoras públicas que integran el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

B. La Dirección General de Derechos Humanos, promueve una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

C. El Estado Mayor de la Defensa Nacional, brinda facilidades para el proceso formativo de sensibilización y capacitación especializada de quienes integran Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y para la certificación de las personas consejeras.

D. La Dirección General de Comunicación Social, documenta la Campaña de Difusión Interna que anualmente se lleva a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

E. La Dirección General de Derechos Humanos por conducto de la Oficialía Mayor de la Secretaría de la Defensa Nacional, deberá realizar lo siguiente:

a. Proveer la designación del número necesario de Personas Consejeras.

b. Proporcionar a la Persona Consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

c. Fortalecer las capacidades de las Personas Servidoras Públicas para identificar conductas que impliquen Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

d. Participar en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y evitar la revictimización.

e. Elaborar el Informe Anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la institución.

f. Quienes sean titulares de las Unidades, Dependencias e Instalaciones deberán asegurar que la totalidad del personal militar reciba al menos una capacitación anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; la cual será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Capítulo V

Funciones y Atribuciones de las Instancias Responsables de Atender los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Primera Sección

Persona Consejera

41. La Oficialía Mayor de la Secretaría de la Defensa Nacional, a través de la Dirección General de Derechos Humanos, emitirá una convocatoria abierta dirigida al personal militar, para elegir a quienes fungirán como Personas Consejeras en las distintas Regiones y Zonas Militares.

42. Dicha convocatoria será dirigida al personal militar que cubra el siguiente perfil:

A. Contar con título profesional en alguna de las licenciaturas siguientes: derecho, psicología, trabajo social o especialidad en psiquiatría.

B. No encontrarse desempeñando un cargo o una comisión que implique representación legal o asesoría jurídica.

C. Contar como mínimo con 5 años de servicios.

D. No existir en su contra, alguna queja de violencia sexual y/o de género (hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, violación, entre otros).

E. Haber recibido capacitación en materia de género.

F. Contar con la jerarquía de Jefe u Oficial (Capitán).

G. No se encuentre en fechas próximas a cumplir la edad límite para el grado que ostenta, o en su caso, se encuentre en trámite de baja o retiro potestativo del Instituto Armado.

43. Procedimiento de selección.

A. La Dirección General de Derechos Humanos, a través del Centro de Capacitación en Derechos Humanos e Igualdad de Género, en coordinación con la Dirección General de Sanidad, aplicarán una evaluación psicológica a la totalidad del personal voluntario, remitiendo a la Oficialía Mayor, la relación de quienes cubran el perfil para proporcionar atención a las personas quejasas.

B. La Oficialía Mayor de la Secretaría de la Defensa Nacional, por conducto de la Dirección General de Derechos Humanos, designará al personal militar que fungirá como Persona Consejera en las Regiones Militares, emitiendo para tal efecto, el nombramiento respectivo; asimismo, otorgará a dicho personal las facilidades necesarias para que obtenga la certificación correspondiente.

44. De la certificación.

A. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) o en su defecto, la Dependencia que determine la Secretaría de la Función Pública, con la intervención de otras instituciones, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de certificación y determinará el costo por el servicio de evaluación, el cual deberá ser cubierto con recursos económicos de la Secretaría de la Defensa Nacional.

B. El personal militar, que sea designado y reciba el nombramiento para fungir como Persona Consejera, deberá realizar el curso correspondiente y obtener la certificación por parte del INMUJERES o en su defecto, la Dependencia que determine la Secretaría de la Función Pública; sin perjuicio de la capacitación que de manera progresiva deba recibir en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención, atención de quejas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y de primeros auxilios psicológicos por parte de la Secretaría de la Defensa Nacional o de otras instituciones.

45. La Oficialía Mayor de la Secretaría de la Defensa Nacional, a través de la Dirección General de Derechos Humanos, proveerá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de las funciones de las Personas Consejeras.

46. Las Personas Consejeras actuarán bajo los siguientes principios de conducta:

A. Generar confianza, con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

B. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.

C. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.

D. Respetar el principio de presunción de inocencia.

E. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.

F. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.

G. Comunicar a la persona quejosa con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.

H. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

I. Utilizar comunicación asertiva.

J. Escuchar de forma activa.

47. Son atribuciones y facultades de la Persona Consejera en la aplicación del presente Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, siendo las siguientes:

A. Dar atención de primer contacto a la persona quejosa, proporcionándole información pertinente, completa, clara y precisa sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.

- B. Auxiliar a la persona quejosa en la narrativa del hecho.
- C. Referir a la atención especializada que corresponda.
- D. Atender los exhortos o llamados del Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para otorgar asesoría u opinión sobre quejas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- E. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de intereses, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Dirección General de Derechos Humanos.
- F. Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o de quien presida el Comité de Ética, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- G. Remitir a la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, en un plazo no mayor a 24 horas contadas a partir de que proporcione la atención de primer contacto, el acta y la documentación comprobatoria correspondiente.
- H. Valorar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección inmediatas; así como, proponerlas, tomando en cuenta el riesgo en que pudiera encontrarse la persona quejosa.
- I. Dar seguimiento respecto al desahogo y atención de las quejas previstas en este instrumento.
- J. Para el desarrollo de estas funciones contará con la asesoría permanente de la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.

K. Las Personas Consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar sus conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que establezca el INMUJERES o en su defecto, la Dependencia que determine la Secretaría de la Función Pública.

48. La Oficialía Mayor de la Secretaría de la Defensa Nacional en coordinación con la Dirección General de Derechos Humanos, llevará un registro de las Personas Consejeras que designe.

Segunda Sección

Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual

49. El 26 de agosto de 2013, se creó la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos, con la finalidad de contar con una instancia especializada para la atención de las personas quejas por actos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en contra de personal militar, en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo comisión o funciones.

50. Su misión es proporcionar a las personas quejas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual atención interdisciplinaria de primer contacto, fungiendo como enlace entre las Personas Consejeras de esta Secretaría y la Dirección General de Derechos Humanos, en la aplicación del presente Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

51. Para realizar sus funciones, la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, contará con Personas Consejeras, licenciadas en derecho, en psicología y trabajo social, así como, el personal administrativo que se requiera.

52. La Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, realizará sus funciones de conformidad con el presente procedimiento:

A. Recibir y atender las quejas que se presenten ante la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, por probable Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en contra del personal militar, por hechos ocurridos en el desempeño, o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.

B. Recibir las actas de atención de primer contacto, que remitan las Personas Consejeras de esta Secretaría así como, la documentación comprobatoria que las acompañen, debiendo integrar un expediente por cada queja recibida.

C. Analizar el expediente, y en caso de detectar la falta de algún elemento, lo requerirá a quien corresponda, a efecto de reunir la documentación necesaria para presentar el expediente ante el Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

D. Una vez que se integre el expediente con la documentación correspondiente, deberá solicitar se convoque a una reunión del Comité para la Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, para presentarlo.

E. Llevar un registro de las quejas que reciba.

F. Establecer coordinación con la Fiscalía General de Justicia Militar, a efecto de conocer el avance y resolución de las Carpetas de Investigación.

G. De igual manera establecer coordinación con autoridades competentes, a efecto de recabar información respecto a los procedimientos administrativos que se hayan iniciado, para la debida atención de los casos que se encuentren conociendo.

H. Materializar los acuerdos a que arribe el Comité en cada queja y dar el seguimiento correspondiente.

I. Informar por los conductos regulares, las conclusiones a que haya arribado el Comité, en relación a la queja presentada.

Tercera Sección

Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género

53. El 1/o. de febrero de 2020, pasó revista de entrada el Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos, el cual tiene las funciones siguientes:

A. Proporcionar la atención y tratamiento integral psicológico y psiquiátrico, con enfoque psicosocial, de derechos humanos, de género, diferencial y especializado.

B. Asesorar a la Dirección General de Derechos Humanos y a la Dirección General de Sanidad, así como a organismos que lo requieran, en asuntos de prevención, atención y tratamiento integral con perspectiva de género.

C. Generar acciones para el acompañamiento integral de las personas quejas de violencia de género, con un enfoque psicosocial, diferencial, especializado, con perspectiva de género y fundamentado en los derechos humanos, así como implementar acciones preventivas en grupos vulnerables a experimentar o ejercer violencia de género.

D. Promover acciones preventivas y correctivas relacionadas con la atención psicológica y psiquiátrica de la persona quejosa de violencia de género y personas que ejercen violencia.

E. Formar parte del mecanismo de prevención y atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

54. Las atribuciones del Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, son las siguientes:

A. Proporcionar atención psiquiátrica y psicológica especializada al personal militar en activo, situación de retiro, derechohabientes, pensionistas y en situación de violencia de género, con enfoque psicosocial, género especial y diferenciado

hacia la persona quejosa y/o persona señalada como agresora, como parte del mecanismo de prevención y atención a las diversas formas de violencia en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

B. El Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, proporcionará de manera expedita a la persona quejosa, la atención que requiera (psicológica y/o psiquiátrica), a fin de establecer si requiere:

a. Atención especializada y seguimiento por ese Centro.

b. Tratamiento psicológico y/o psiquiátrico por su escalón sanitario correspondiente.

c. Si no requiere la atención de dichas especialidades.

55. En todos los casos, el escalón sanitario correspondiente y el Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, deberán informar a la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y a la Dirección General de Sanidad el resultado de la atención proporcionada.

Cuarta Sección

Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

56. El Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, funciona como Órgano multidisciplinario consultivo, cuyo objetivo es contribuir en la prevención y atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, respecto de quejas en contra de personal militar, en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo o comisión.

57. El Comité dentro de sus atribuciones tiene la facultad de conocer las quejas presentadas en contra de personal militar en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo o comisión, clasificando si se trata de conductas de Hostigamiento Sexual o

Acoso Sexual, descritas en las Reglas de Integridad para Ejercicio de la Función Pública en el numeral 13 Comportamiento Digno cuyo personal integrante será el siguiente:

Integrantes	Cargo
Titular de la Dirección General de Derechos Humanos.	Presidente.
Titular del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos.	Vocal.
Representante de la Sección Primera (Recursos Humanos) del Estado Mayor de la Defensa Nacional.	Vocal.
Representante de la Inspección y Contraloría General del Ejército y Fuerza Aérea.	Vocal.
Representante de la Dirección General de Justicia Militar.	Vocal.
Representante de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Defensa Nacional.	Vocal.
Representante del Centro de Atención de Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos.	Vocal.
Titular de la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos.	Secretaria del Comité.

58. Funciones del personal integrante del Comité:

A. Quien ejerza la titularidad de la Dirección General de Derechos Humanos, tiene las atribuciones siguientes:

- a. Preside el Comité.
- b. Autoriza el inicio de la sesión del Comité.
- c. Ordena a la Secretaría del Comité, dé lectura de la orden del día y exponer las quejas que corresponden a la sesión.

d. Concede la palabra a cada representante que integra el Comité, a efecto de emitir su opinión y propuesta respecto a los asuntos que se someten.

e. Una vez que culmine la deliberación procederá a recabar los votos relativos a clasificar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual descritas en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública en el numeral 13 Comportamiento Digno.

f. En el caso de identificar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual descritas en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública en el numeral 13 Comportamiento Digno, propondrá la medida o medidas de protección que establece el presente Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

g. Una vez que culmina la deliberación procede a recabar los votos relativos a la medida o medidas de protección aplicable.

h. Ordena a la secretaria del Comité, que elabore el acta de sesión, dando constancia de los acuerdos alcanzados por quienes integran el Comité, quienes lo firmarán y se procederá a dar por culminada la sesión.

i. Las faltas temporales de la o el Presidente del Comité, serán suplidas por quién lo suceda en el cargo de Director o Director General de Derechos Humanos.

B. Quien ejerza la titularidad de la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos, tiene las atribuciones siguientes:

a. Fungir como secretaria del Comité.

b. Informar a quien ejerza la presidencia del Comité, la asistencia de las y los representantes de las Dependencias que integran el Comité.

c. Dar lectura a la orden del día.

d. Exponer las quejas a tratar.

e. Elaborar el acta de sesión del Comité, anotando los acuerdos alcanzados.

f. Las faltas temporales de quien se desempeñe como secretaria del Comité, serán suplidas por quién designe la o el presidente del mismo.

C. A quien funja como titular del Centro de Atención de Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos, le corresponde exponer en la Sesión, los aspectos técnicos y antecedentes en materia de salud mental de la persona quejosa y/o persona señalada como agresora, emitiendo su opinión técnica sobre la queja planteada.

Las faltas temporales de quién se desempeñe como titular del Centro de Atención de Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, serán suplidas por quién designe la o el presidente del Comité.

D. Los vocales o suplentes de las Dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional, deberán emitir sus consideraciones y opiniones desde el ámbito de sus competencias, debidamente fundadas y motivadas para la atención del caso que se analiza.

59. Las decisiones del personal integrante del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, serán de carácter deliberativo y las opiniones individuales que emitan sobre cada caso en particular, se resolverán de manera colegiada.

60. Las Dependencias participantes del Comité designarán a una o un integrante como vocal y suplentes necesarios por cada vocal, quienes deberán contar con conocimientos relacionados con

el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, evitando designar a las sesiones del Comité, a personas que no se encuentren interiorizadas en el tema.

Quinta Sección

Comité de Ética de la Secretaría de la Defensa Nacional

61. Las funciones de este Comité se encuentran establecidas en los acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017, 5 de febrero de 2019 y 28 de diciembre 2020 respectivamente.

Sexta Sección

Órgano Interno de Control en la Secretaría de la Defensa Nacional

62. El Órgano Interno de Control, dependiente de la Secretaría de la Función Pública, tiene sus funciones establecidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y Ley Orgánica de la Secretaría de la Función Pública.

Capítulo VI

Procedimiento para la Atención de las Quejas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Primera Sección

Generalidades

63. La queja se podrá presentar dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiera iniciado la realización de la probable conducta de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

64. Tratándose de conductas reiterativas, relacionadas con presuntos hechos de violencia en contra de la persona afectada, se tomará en cuenta la última de éstas.

Lo anterior no es obstáculo para la interposición de otras acciones legales que considere la persona quejosa.

65. Cualquier persona que se considere afectada por actos de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual puede presentar su queja, de manera enunciativa y no limitativa, a través de las instancias siguientes:

- A. Persona Consejera.
- B. Titulares de Unidades, Dependencias e Instalaciones.
- C. Dirección General de Derechos Humanos.
- D. Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.
- E. Fiscalía General de Justicia Militar.
- F. Órgano Interno de Control.

66. Formas de presentar una queja:

- A. Personalmente.

B. Por correspondencia, al domicilio ubicado en Avenida Industria Militar número 1083, Colonia Lomas de Sotelo, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México, C.P. 11200.

C. Por medio electrónico en el correo siguiente:

dir_derechos@sedena.gob.mx

D. Por teléfono.

a. (55) 5395-8695

b. Conmutador de la Secretaría de la Defensa Nacional (55) 2122-8800 extensión 3400.

E. A través del buzón de quejas de cada Organismo.

67. Toda persona que tenga conocimiento de un probable caso de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, lo informará directamente a la persona titular del organismo en donde ocurran los hechos o en su ausencia a quien le suceda en el mando, con el objeto de no incurrir en revictimización y salvaguardar la confidencialidad.

68. Causas de conclusión de una queja por probable Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual:

A. Por desistimiento de la persona quejosa.

B. Por falta de interés en el procedimiento de la atención de su queja, en el término de un año, contado a partir de la última conducta.

C. Por falta de elementos que acrediten la conducta motivo de la queja.

D. Cuando la conducta pudiera constituir un delito diferente al Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, del cual ya esté conociendo la autoridad competente, previa referencia de la quejosa para su atención médica y/o psicológica en caso de requerirlo.

69. Son causales de improcedencia las siguientes:

A. Cuando se presente la queja, fuera del término establecido en el numeral 63.

B. La falta de ratificación de la queja, ante la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.

70. Cualquier militar en su calidad de servidor público que reciba una queja de manera verbal o por escrito, con motivo de conductas probablemente constitutivas de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, informará de manera inmediata y con secrecía a su superior jerárquico, a efecto de que se inicien los mecanismos de protección a la persona quejosa que se encuentran establecidos en el presente P.S.O.

71. En caso de duda sobre el presente Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, deberá consultar a la Dirección General de Derechos Humanos.

Segunda Sección

Recepción y Atención de la Queja

72. Las personas titulares de Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea, que reciban una queja con motivo de conductas probablemente constitutivos de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, deberán valorar el contenido de los hechos con enfoque de género y derechos humanos, adoptando de inmediato las medidas siguientes:

A. Procurar que la persona quejosa reciba atención médica especializada, psicológica y/o psiquiátrica inmediata, en el escalón sanitario más cercano.

B. Separar a la persona quejosa de la persona señalada como agresora para favorecer su recuperación y de ser necesario preponderar, previo su consentimiento un cambio de entorno laboral.

C. Restringir a la persona presuntamente responsable señalada por la quejosa de tener contacto o comunicación ella.

D. Manejar el asunto con secrecía.

E. Evitar realizar actos de revictimización, como son: confrontar al personal involucrado, buscar la conciliación entre las partes, obligar a quien sea persona quejosa a narrar a distintas personas los hechos o en repetidas ocasiones, imponer correctivos disciplinarios a quien sea persona quejosa o a la persona señalada como agresora, por hechos relacionados con la queja.

F. Supervisar que no se hagan señalamientos en público, o excluir de cualquier actividad militar al personal involucrado.

G. Prohibir que el personal involucrado sea objeto de represalias, que agraven la situación de hostigamiento sexual o acoso sexual para quien sea persona quejosa, o bien, ocasionen prejuicios contra la persona señalada como agresora y por ende, se afecte a cualquiera de éstos en el ámbito laboral.

H. Con apoyo de la Persona Consejera o en su caso de la Persona Coordinadora de Genero, se elaborará un informe por escrito de los hechos señalados por la persona quejosa, el cual contendrá los datos necesarios para conocer las circunstancias del lugar, tiempo, modo y ocasión en que ocurrieron los mismos, así como las olos testigos o cualquier otro medio de prueba con los que se puedan sustentar los hechos referidos.

La Persona Consejera o en su caso la Coordinadora de Género, realizará las siguientes acciones:

a. Proporcionar atención de primer contacto a las personas quejasas que le sean referidas o que se presenten directamente ante ella.

b. Procurar que la entrevista de primer contacto se realice en un lugar que favorezca la confianza y la confidencialidad; escuchará la narrativa de los hechos apoyando a la persona quejosa para que pueda recordar las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que ocurrieron los hechos señalados, el o los nombres de las personas señaladas por la quejosa, así como de testigos, en caso de tener y si es su deseo aporte fotos, videos, audios, mensajes electrónicos u otras pruebas que puedan fortalecer su dicho, en caso de contar con ellas.

c. Elaborar el acta de primer contacto (conforme al Anexo "C"), la cual deberá remitir en sobre cerrado con carácter confidencial dentro de las siguientes 24 horas a la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, con copia a la Sección Primera (Recursos Humanos), Grupo de Desarrollo (Igualdad) del Estado Mayor de la Defensa Nacional, junto con las pruebas que en su caso le haya aportado la persona quejosa.

d. En todos los casos, después de realizada la entrevista de primer contacto, referirá a la persona quejosa, de manera inmediata, al escalón sanitario más cercano para que se realice valoración psicológica y/o psiquiátrica, según lo requiera, debiendo documentarlo en el acta respectiva.

e. Analizar la narrativa de los hechos de la persona quejosa, identificará conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual descritas en la Regla de Integridad 13 del "Comportamiento Digno" para orientar y acompañar adecuadamente a la persona quejosa, sin que ello signifique una representación legal.

I. Requerir un informe por escrito a las personas señaladas como testigos por la persona quejosa, el cual deberán elaborarlo de manera inmediata.

J. Llamar a la persona señalada como agresora por la quejosa y hacer de su conocimiento quién y de qué se le señala, requiriéndole un informe por escrito, que deberá rendir de manera inmediata, manifestando lo que a su derecho convenga, incluyendo las pruebas con las que cuente. Asimismo, se le hará saber que puede acudir de forma voluntaria a recibir atención psicológica al escalón sanitario que le corresponda, en caso de que así lo desee.

K. Requerir un informe por escrito al personal de testigos que en su caso haya señalado la persona señalada como agresora, que deberán elaborar de manera inmediata.

L. Desahogar las acciones a que se refieren el presente numeral en los párrafos anteriores dentro de los 5 días siguientes de haber tenido conocimiento de los hechos.

M. En caso que de los hechos señalados constituyan responsabilidad penal y/o administrativa del presunto agresor, previa orientación y el acompañamiento especializado necesario a la persona quejosa, dará vista al Agente del Ministerio Público Militar, Inspección y Contraloría General del Ejército y Fuerza Aérea o Órgano Interno de Control en esta Secretaría, según corresponda.

N. En el supuesto que derivado de los hechos se constituyan omisiones de carácter disciplinario diferentes al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y en caso de detectar alguna, se procederá conforme a lo ya estipulado en nuestras leyes y reglamentos militares.

Ñ. Verificarán que en los expedientes administrativos del personal militar bajo su mando obre “La Carta Compromiso de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, emitido por el Secretario de la Defensa Nacional.

O. Remitir a la Dirección General de Derechos Humanos, marcando copia a la Sección Primera (Recursos Humanos) del Estado Mayor de la Defensa Nacional, dentro de las 24 horas siguientes al término a que se refiere el párrafo L del presente numeral, un informe de las acciones de mando adoptadas en el cual incluya las consideraciones y opinión de quien funja como Comandante, adjuntando las pruebas recabadas.

P. En caso de detectar alguna falta u omisión por parte de personal que haya tenido conocimiento de los hechos, aplicará las acciones de mando que considere necesarias, para que prevalezca la disciplina militar.

73. La Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos, al recibir una queja relacionada con hechos probablemente constitutivos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, realizará las acciones siguientes:

A. Al ser comunicada la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual de una queja por probable Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, solicitará se presente la persona quejosa ante la Persona Consejera más cercana a su unidad para la entrevista de primer contacto.

B. Recibir y revisar las quejas, así como la documentación complementaria que le remitan las Personas Consejeras y en su caso las o los Coordinadores de Género y los mandos territoriales; en caso de que identifique la falta de algún dato, lo requerirá a quien corresponda, a efecto de completar la información e integrar el expediente respectivo.

C. En caso de que la persona quejosa se presente en la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, a interponer su queja, se requisitará el formato "C" de los hechos señalados por la persona quejosa, el cual contendrá los datos necesarios para conocer las circunstancias del lugar, tiempo, modo y ocasión en que ocurrieron los mismos, así como sus testigos o cualquier otro medio de prueba con los que se puedan sustentar los hechos referidos, procediendo a requerir el informe señalado en el numeral 72, párrafo P, del presente Procedimiento Sistemático para Operar para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, con lo que integrará el expediente respectivo.

D. Durante la entrevista de primer contacto en la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, la Persona Consejera, de trabajo social y de psicología de dicha oficina, realizarán la valoración de su especialidad; asimismo, le brindará la orientación legal; lo anterior se hará constar en el acta de atención de primer contacto, la cual será firmada por quienes en ella intervengan.

E. En caso de que la persona quejosa requiera atención médica especializada (psiquiátrica y psicológica) y en base al resultado de la evaluación psicológica se le remitirá al Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, previo su consentimiento para los efectos previstos en el Capítulo V, tercera sección del presente Procedimiento Sistemático de Operar.

F. Proporcionar alojamiento a la persona quejosa, en las instalaciones de la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, cuando ésta lo requiera, recabando su solicitud por escrito.

G. Integrar el expediente para presentarlo ante el Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso sexual para su atención correspondiente.

Tercera Sección

Procedimiento ante el Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

74. Dicho Comité, será convocado por su secretaria de manera semanal o cuando se requiera, a efecto de realizar las acciones siguientes

A. Analizar los expedientes presentados por la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, acorde a los Derechos, Principios y Postulados que contiene el presente P.S.O.

B. En caso de que se requiera mayor información para la debida atención dela queja,la secretaria recabará (documentos, informes, entrevistas o cualquier otro medio idóneo), quien deberá presentar los resultados correspondientes.

C. Si los hechos se clasifican como conducta de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en términos de las Reglas de Integridad para Ejercicio de la Función Pública descritas en el numeral 13 Comportamiento Digno, el Comité procederá a proponer como medida de prevención y protección para la atención de la persona quejosa las siguientes recomendaciones:

- a. Separación efectiva de las personas involucradas.
- b. Al Centro de Capacitación en Derechos Humanos de la Dirección General de Derechos Humanos:
 - i. Inclusión en alguno de los eventos académicos en materia de género y violencia, a la persona presuntamente responsable.
 - ii. Ratificación del pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; así como de toda forma de Violencia contra las Mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad de las personas”, emitido por el Secretario de la Defensa Nacional.

En el concepto, que estas medidas de prevención y protección, no constituyen en sí mismas una sanción.

D. Los acuerdos y decisiones se tomarán por el voto mayoritario del personal integrante o sus suplentes que se encuentren presentes; los votos tendrán el mismo peso y valor en la toma de decisiones; en el concepto, que la secretaria del Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, contará con voz sin derecho a voto.

Cuarta Sección

Atención Médica y Psicológica Especializada

75. Los escalones sanitarios que cuenten con personal de psiquiatras y/o psicólogos realizarán la evaluación psicológica a las personas quejasas, referidas por la Persona Consejera, la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual u otra instancia.

En cuanto a la persona señalada por la quejosa, podrá presentarse a recibir atención médica/psicológica, si así lo desea.

76. Estos organismos coordinan con el Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, una cita para determinar el tratamiento a seguir, tanto de la persona quejosa como de la persona señalada como agresora.

77. El Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, proporciona de manera expedita la atención psicológica y/o psiquiátrica, a fin de establecer:

A. La atención especializada y seguimiento por ese Centro.

B. Tratamiento psicológico y/o psiquiátrico por su escalón sanitario correspondiente.

C. Si no requiere la atención de dichas especialidades.

78. En todos los casos, el escalón sanitario correspondiente y el Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género, informan a la Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y a la Dirección General de Sanidad el resultado de la atención proporcionada y en su momento, la conclusión del tratamiento.

Disposición final

De conformidad con el artículo 23 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, todos los servidores públicos son sujetos obligados a transparentar y permitir el acceso a la información; asimismo, a proteger los datos personales que obren en su poder de toda persona física identificada o identificable, por lo que deberán mantenerse en estricta confidencialidad, tanto el nombre y demás datos sensibles de la quejosa, de la persona señalada por ésta como agresora, y de los terceros a los que les consten los hechos.

Anexo “A”**Pronunciamiento****Secretaría de la Defensa Nacional**

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicana; Reglamento Interior de la Secretaría de la Defensa Nacional; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, el Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de la Defensa Nacional y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

Considerando que:

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

En observancia a la misma disposición constitucional, todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; así como, la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana

para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), son los instrumentos internacionales firmados por México más importantes para garantizar el derecho de todas las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

El Hostigamiento Sexual y Acoso sexual son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las presuntas víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

La transformación de la vida pública de México sólo es posible con una administración pública al servicio de la sociedad que actúe bajo los principios de ética pública.

La recuperación de los principios éticos en las instituciones públicas es un elemento inalienable de un gobierno honesto, sensible, incluyente y respetuoso de los derechos y libertades de todas las personas.

“CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL”

La regeneración ética de la administración pública es un medio y un propósito de la Cuarta Transformación y corresponde a las y los servidores públicos cumplir con el compromiso de construir una ética pública fundada en el respeto, la igualdad, protección de la integridad y los derechos humanos de todas las personas. La fortaleza del Gobierno de México está en la confianza que la ciudadanía ha depositado en él y en el compromiso de las personas servidoras públicas que trabajamos día a día por un México mejor.

La Secretaría de la Defensa Nacional, como parte integrante de la Administración Pública Federal, está comprometida a mantener un ambiente laboral sano, libre de hostigamiento y acoso sexual, así como, a investigar las quejas que se presentan por esas conductas, aplicando las medidas disciplinarias, administrativas y en su caso penales, con el fin de eliminar los actos discriminatorios y de violencia de género, coadyuvando a crear así una cultura institucional de igualdad de género.

Las mujeres y hombres que conformamos la Secretaría de la Defensa Nacional tenemos la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad y al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos de las personas.

El combate a la corrupción, la impunidad, la violencia, desigualdad y discriminación requiere de un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual; así como, cualquier otra forma de violencia contra las mujeres son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por esta forma de violencia. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define al hostigamiento sexual como *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. Mientras tanto que, el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.*

Ante esta realidad, la Secretaría de la Defensa Nacional, **a través de mi representación,** hace explícito el pronunciamiento de **CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL; ASÍ COMO DE TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.**

De forma enunciativa, más no limitativa, están prohibidas para el personal de este Instituto Armado; así como, para el público usuario y personal sin

nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios, personas subcontratadas y en general, cualquier otra que tenga relación con esta Secretaría de Estado, las conductas siguientes:

- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 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.
- 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 cualquier medio de comunicación.
- 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 actos sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 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, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Exhibir en el protector de pantalla o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, 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 con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas; así como, la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, podrán dar lugar a la imposición de sanciones de carácter disciplinario, administrativo e incluso penal, contando al interior de la Secretaría de la Defensa Nacional con mecanismos de aplicación para brindar una atención afectiva que oriente, acompañe y asegure el respeto, dignidad e integridad personal de las probables víctimas, a través de las personas consejeras de la Oficina para la Atención de Víctimas de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Dirección General de Derechos Humanos y de los Cuarteles Generales de las Regiones Militares; asimismo, se cuenta con un Comité para la prevención y atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, un Comité de Ética y Prevención de los Conflictos de Intereses, basando su actuar en el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal* y al Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, bajo los derechos, principios y postulados siguientes:

- A. Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- B. Perspectiva de Género.
- C. Acceso a la justicia.
- D. Pro persona.
- E. Confidencialidad.
- F. Presunción de Inocencia.
- G. Respeto, protección y garantía a la dignidad.
- H. Prohibición de represalias.
- I. Integridad Personal.
- J. Debida Diligencia.
- K. No revictimización.
- L. Transparencia.
- M. Celeridad.

Para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación no existe discurso más persuasivo que el ejemplo. Por ello, debemos reconocer que para eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

En este tenor, se invita a todo el personal militar que integra la Secretaría de la Defensa Nacional para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad y no discriminación, con la finalidad de erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

La Secretaría de la Defensa Nacional se compromete a diseñar y promover permanentemente campañas de difusión, programas de sensibilización y capacitación en la materia, privilegiando los principios, valores y reglas de integridad que orienten el desempeño de las funciones y toma de decisiones de las personas servidoras públicas; difundir periódicamente información clara y accesible sobre los procedimientos de atención, mecanismos de acompañamiento y orientación a quien sea probable víctima, propiciando el acceso a la justicia; así como impulsar el desarrollo periódico de análisis sobre el tema para conocer la problemática y las áreas de oportunidad a fin de implementar las acciones correspondientes.

Por ello, hago un pronunciamiento claro y directo que "Ante conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual, no habrá tolerancia, ni habrá impunidad para quienes las cometan".


Ciudad de México, a ²⁹ de febrero de 2020.

El Secretario de la Defensa Nacional.

General Luis Crescencio Sandoval González.

Anexo "B"

Formato para queja de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

 SEDENA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL	Formato para Casos de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.		Fecha:
			Hora:
Datos Generales de la probable Víctima.			
Grado:	Matricula:		
Arma o Servicio:			
Nombre completo:			
Unidad a la que pertenece:	Ubicación:		
Área en que labora:			
Zona:			
Región:			
Correo electrónico (opcional):			
Teléfono de casa:			
No. celular:			
No. de satelital o teléfono comercial de Unidad:			
Grado y nombre de la o el Jefe inmediato:			
Datos de la persona señalada como probable Agresora.			
Grado:			
Arma o Servicio:			
Nombre:			
Unidad a la que pertenece:	Ubicación:		
Área en que labora:			
Zona:			
Región:			
Narración de los hechos:			
Fecha en que ocurrió:	Hora:	Lugar:	
Frecuencia de los hechos:	Una vez:	Varias veces:	
Descripción de los hechos: Anexe las hojas que sean necesarias.			

Anexo "C"

Formato para entrevista de primer contacto

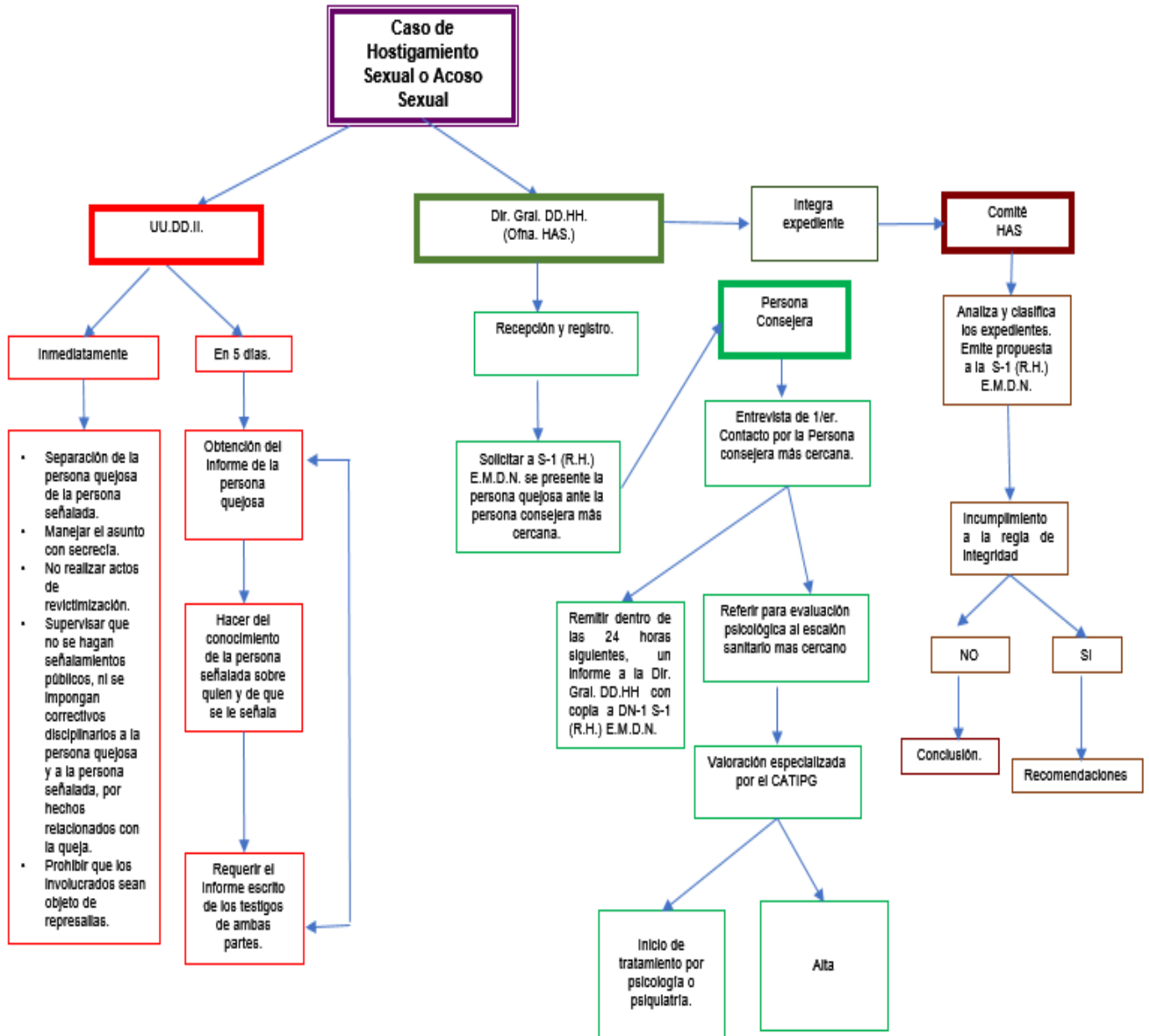
Sría. Def. Nal.
Región Militar.

Zona Militar.
UU.DD. O II.

Fecha de entrevista efectuada el _____ de _____ de _____.					
Grado, nombre y Unidad pert. probable víctima (s).	Grado, nombre y unidad de la persona señalada como agresora.	Fecha de recepción de la Queja:	Descripción de los hechos.		
		Documento que origina la unidad (parte verbal, parte por escrito, mensaje C.E.I. ó F.C.A.)			
		Fecha de los hechos.	Hora	Lugar	Frecuencia
				Especificar UU. ó II.	Una ocasión.
Hechos:					
Resumen de la atención.					
Pruebas ofrecidas por la probable víctima. (Testigos, videos, audios o documentos).					
Conductas que vulneran la regla de integridad 13 sobre "Comportamiento digno".					
Condiciones de vulnerabilidad.			Medidas de protección.		
La entrevistada.			Persona Consejera.		
_____ (Grado, nombre y firma).			_____ (Grado, nombre y firma).		

Anexo “D”

Flujograma para atención de quejas por probable H.A.S.



Glosario

Palabra	Descripción
Acoso sexual	Es una forma de violencia con connotación lasciva 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 persona quejosa, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
Acuerdo	El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019.
Autoridad investigadora	El Comité de ética y el área dentro del Órgano Interno de Control encargada de la investigación de faltas administrativas.
Autoridad resolutora	Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos Internos de Control. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.
Autoridad substanciadora	El Comité de Ética y el área dentro del Órgano Interno de Control que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de probable responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora.

Palabra	Descripción
CATIPG	Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género.
Capacitación	El proceso por el cual las personas servidoras públicas son sensibilizadas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.
CE	El Comité de Ética de la Secretaría de la Defensa Nacional.
Certificación	El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.
Comité H.A.S.	Comité para la Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Comunicación asertiva	Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la probable persona quejosa, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminatoria, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
Conflicto de intereses	La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
Debida diligencia	Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes.

Palabra	Descripción
Debido proceso	Es el principio que garantiza que cada persona disponga de determinadas garantías mínimas para que el resultado de un proceso judicial sea equitativo y justo, implica entre otras, la presunción de inocencia y la certeza jurídica.
D.G. DD. HH.	Dirección General de Derechos Humanos.
Discriminación	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando de manera enunciativa y no limitativa, se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
Estereotipos de género	Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

Palabra	Descripción
Formación	El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas.
Formato de primer contacto	El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres.
Hostigamiento sexual	El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona quejosa 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.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
Lascivo/a	Afición a la lujuria, aplicable al gesto o a la palabra que manifiesta una exagerada inclinación sexual. En derecho se aplica a todo acto libidinoso sea o no violento y puede ser sancionado penalmente.
Oficial Mayor	Persona Servidora pública que se desempeña como Titular de la Oficialía Mayor en la Secretaría de la Defensa Nacional.
Oficina H.A.S.	Oficina de Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.
Organismos	Las unidades, dependencias e instalaciones que integran la Secretaría de la Defensa Nacional.

Palabra	Descripción
Órgano Interno de Control	Representa a la Secretaría de la Función Pública al interior de la Secretaría de la Defensa Nacional, se encarga de evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno, así como de prevenir, detectar y abatir los actos de corrupción en las Unidades, Dependencias e Instalaciones Militares, promoviendo la transparencia y el apego a la legalidad de las personas servidoras públicas.
Persona Consejera	La persona designada por la Oficialía Mayor, capacitada y certificada que orientará y acompañará a la persona quejosa por Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
Persona servidora pública	La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.
Perspectiva de género	Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
Persona quejosa	Persona que manifiesta haber sufrido daño o menoscabo de sus derechos, producto de conductas de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.

Palabra	Descripción
Persona señalada por la quejosa como agresora	Persona referida por la quejosa, como aquella que realizó actos u omisiones contrarios a las Reglas de Integridad y demás ordenamientos relacionados con la materia relacionada con conductas de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
Primer contacto	El momento en que la persona quejosa de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, recibe de la Persona Consejera, orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias donde se atienda su queja.
Protocolo	Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
P.S.O.	Procedimiento Sistemático de Operar para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Queja	Es la manifestación que una persona hace por actos u omisiones de los servidores públicos contrarios a los principios que rigen la Administración Pública Federal y que le signifique una afectación directa relacionada con conductas de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
Registro	El Registro a cargo del Comité y del Órgano Interno de Control en la Secretaría de la Defensa Nacional relacionado con las quejas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Unidades, Dependencias e Instalaciones.

Palabra	Descripción
Revictimización	También denominada victimización secundaria, implica la exigencia de mecanismo o procedimientos que agravan la condición de persona quejosa, al establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos, o la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de las personas servidoras públicas.
Secretaría	La Secretaría de la Defensa Nacional.
Secretaria/o Ejecutivo	La persona designada por la presidenta o presidente del Comité de Ética de la Secretaría.
Sensibilización	Incluye los conocimientos generales, normativos y su relación con el tema Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que permite que las personas logren visibilizar esta problemática desde la perspectiva de género.
Sexo	Características anatómicas, genéticas, cromosomáticas, fisiológicas, que determinan que una persona sea hombre o sea mujer. Estas características son universales.
Subcomité H.A.S.	Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Superioridad	Consideración táctica que se refiere al hecho de poseer mayor fuerza numérica o de medios que el adversario.
Violencia de género	Cualquier acción u omisión, basada en el género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Palabra	Descripción
Violencia contra las mujeres	Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico.

Bibliografía

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el D.O.F. el 5 febrero 2017; última reforma publicada el 20 diciembre 2019; disponible en www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref.cpeum.htm consultada en enero 2020.

2. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el D.O.F. el 22 enero 2020, disponible en www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref.loapf.htm, consultada en enero 2020.

3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el D.O.F el 13 abril 2018, disponible en www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref.lgamvfv.htm, consultada en enero 2020.

4. Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el D.O.F. el 18 julio de 2019, última reforma publicada en el D.O.F el 19 noviembre de 2019, disponible en www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref.lgra.htm, consultada en enero 2020.

5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el D.O.F. el 22 agosto 2006 y última reforma publicada en el D.O.F el 14 junio 2018, disponible en www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref.lgimh.htm, consultada en enero 2020.

6. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación Artículo 1/o., Fracción III Última Reforma, Publicada en el D.O.F. 21-06-20198 Pag. 1.

7. Secretaría de la Defensa Nacional. Manual de Derechos Humanos del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos Primera Edición, México Secretaría de la Defensa Nacional 2016 Párrafo 279 Pag. 94.

8. Acuerdos por el que se modifican 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, publicados en el D.O.F. el 22 septiembre 2016 y 22 Agosto 2017, disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017.

9. Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, publicado en el D.O.F. el 5 febrero 2019, disponible en https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5549577&fecha=05/02/2019 consultada en enero 2020.

10. Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de la Defensa Nacional, emitido por el D.O.F. publicado el 22 de julio de 2019.

11. Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020.

12. Pronunciamiento Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual; así como de toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas, publicado por la SEDENA noviembre de 2019.

13. Declaración Universal de los Derechos Humanos, disponible en <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>, consultada en enero 2020.

14. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>, consultada en enero 2020.

15. Declaración Internacional de Derechos Civiles y Políticos, disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>, consultada en enero 2020.

16. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>, consultada en enero 2020.

17. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>, consultada en enero 2020.

18. Convención Americana de los Derechos Humanos "Pacto de San José, Costa Rica", disponible en <https://www.pddh.gob.sv/portal/wp-content/uploads/2017/09/Convencion-Americana-Sobre-Derechos-Humanos.pdf>, consultada en enero 2020.

19. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", disponible en <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>, consultada en enero 2020.

20. La Declaración de Beijing IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, disponible en <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f7033a004954259385edf5c4f0b1cf5/La+Declaraci%C3%B3n+de+Beijing.pdf?MOD=AJPERES>, consultada en enero 2020.

21. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>, consultada en enero 2020.

Procedimientos Sistemático de Operar para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Organismos responsables de elaboración y/o actualización.	Dirección General de Derechos Humanos
Creación	2018
Revisión en el E.M.D.N.	2021
Próxima revisión	2023

Texto alineado a las directivas sobre el uso del lenguaje incluyente y políticas de igualdad de género.