

ACTA DE NOMBRAMIENTOS Y CONSTITUTIVA

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las 17:00 horas del día 31 de agosto de 2012, las (os) firmantes de la presente acta nos reunimos en el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas ubicada en Privada de Relox 16, Piso 5, Colonia Chimalistac, Delegación Álvaro Obregón, Código Postal 01070, México, Distrito Federal, cita en la oficina de la Dirección General. Ante la presencia del Mtro Javier López Sánchez Titular de la Institución; Se procede a la conformación de lo que será en adelante el **Mecanismo de actuación para prevenir y atender casos de hostigamiento y acoso sexual, el cual tiene como objetivo:** Contribuir a la eliminación del hostigamiento y acoso sexual, por ser una forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad, a través de un estudio y análisis minucioso sobre las causas constitutivas de este problema.

Integración del mecanismo:

Presidenta: La C. Noemí Elena Ramón Silva. Directora de Asuntos Jurídicos.

Secretaria Ejecutiva: La C. Virginia Camacho Bañuelos. Subdirectora de Recursos Humanos.

Consejera para recibir Quejas: La C. Aideé Aragón Santos. Jefa de Departamento de Gestión Institucional.

Consejeras (os) o Asesoras (es):

La C. Leticia Guzmán Girón. Enlace de Control de Ingreso.

La C. Gloria Isabel Jadra Gutiérrez. Subdirectora de Difusión y Asuntos Internacionales.

El C. Aquiles Felipe Carrasco. Subdirector de lo Contencioso y Estudios Legislativos.

La C. Ana Laura Cárdenas Cuevas. Enlace de Relaciones Gubernamentales y Privadas.

El C. Representante del Órgano Interno de Control: Francisco Moyado Estrada. Titular del Órgano Interno de Control.

Con el carácter de **Invitadas o (s):**

Karla Patricia Lastra González. Jefe de Departamento de Responsabilidades y Quejas.

Oscar Zamora Alarcón. Subdirector de Producción en Multimedios.

Quienes deberán apegarse a la estricta confidencialidad de la información que les sea compartida respecto al caso.

De las funciones:

Presidencia:

- Instruir a la Secretaria Ejecutiva para que convoque a las sesiones del mecanismo.
- Presidir las sesiones del mecanismo.
- Establecer una política institucional a manera de pronunciamiento para prevenir, atender y sancionar conductas por hostigamiento y acoso sexual al interior de la institución.

Secretaria Ejecutiva:

- Preparar el orden del día de los asuntos a tratar en las sesiones del mecanismo de actuación, integrar la documentación requerida para la realización de las mismas,

así como levantar y suscribir las actas y/o informes correspondientes y recabar la firma de los asistentes a la sesión.

- Convocar, por instrucciones de la presidenta del mecanismo, a la celebración de sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Dar seguimiento a los acuerdos del mecanismo.
- Llevar el libro de actas y el registro de los acuerdos tomados en las sesiones.

Consejera para recibir Quejas:

- Recibir y orientar, esto implica el acompañamiento de la parte quejosa durante el proceso y la explicación de los recursos disponibles en la institución para su atención, explicando: Las ventajas de ejercer sus derechos; Informar a la persona de que se trata de una acusación seria que se atenderá de forma eficiente, segura, discrecional, garantizándole siempre su seguridad dentro del sitio de trabajo y que por el contrario los casos en los que se trate de falsas acusaciones, las medidas administrativas podrán ser en su perjuicio.
- Orientar sobre las vías de acción a las que podrá recurrir para interponer su queja o en su caso la alternativa de solución mediante otras vías de resolución o de (métodos informales de resolución).

Las y los integrantes del mecanismo de actuación y procedimiento se establecerán en las siguientes comisiones:

Comisión de Prevención:

- Establecer acciones de difusión del presente procedimiento en la entidad.
 - Diseñar un programa continuo de difusión y actividades de capacitación en materia de hostigamiento y acoso sexual.
 - Elaborar e implementar un programa permanente de difusión sobre:
1. La política de la institución relacionada al hostigamiento u acoso sexual laboral;
 2. Las medidas de prevención y atención;
 3. Determinar el dispositivo de protección durante y después del procedimiento, para evitar represalias a las personas que presentaron una queja;
 4. Diseñar e instrumentar un programa de capacitación en materia de hostigamiento y acoso sexual;
 5. Generar campañas al interior de la institución.

Comisión de Instrucción:

- Su objetivo es analizar, investigar y mediar en caso de presentarse conductas inapropiadas dependiendo de la gravedad.
 - Recibir, monitorear y sistematizar las quejas recibidas en la entidad sobre hostigamiento y acoso sexual.
 - Informar, opinar y realizar conclusiones sobre la evidencia recopilada.
 - Realizar las acciones correspondientes para iniciar con la investigación y en su caso podrán:
1. Citar a las personas que laboren en el mismo sitio que la persona ofendida, preguntándoles de manera verbal y personal el tipo de actitudes o relación de

- compañerismo, para poder ratificar o en su caso desmentir los hechos, sin darles detalle de lo sucedido;
2. Citar a la persona presuntamente hostigadora o acosadora, con la finalidad de escuchar su versión para que haga uso de su derecho de réplica y no dejarlo (a) en estado de indefensión; esta persona tendrá derecho a realizar todas las aclaraciones que considere pertinente por escrito y firmadas durante la reunión con el mecanismo;
 3. Informar a la persona presuntamente hostigadora y acosadora, de las medidas cautelares establecidas por el mecanismo, recomendándole por escrito se abstenga de tomar represalias en contra de la persona ofendida, en caso contrario se le sancionará administrativamente;
 4. Elaborar las conclusiones después de haber recopilado y evaluado la evidencia.

Comisión de Seguimiento:

- Dar seguimiento al Informe de Investigación sobre la aplicabilidad de sanciones turnada a la autoridad competente.
- Seguimiento a las variaciones e indicadores estadísticos de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Elaborar un informe anual de resultados.

De las Obligaciones del Comité Colegiado:

- El Comité se obliga a entregar el informe de comité o acta de acuerdo a la parte quejosa, con la finalidad de informar sobre los asuntos relacionados con la misma. Las y los integrantes del Comité Colegiado se obligan a establecer una carta de Confidencialidad a los casos que se presenten sobre hostigamiento y acoso sexual.
- El pronunciamiento que hagan las y los Consejeras/os Suplentes en los asuntos que son dictaminados por el mecanismo, equivale al pronunciamiento de las y los Consejeras/os y/o Asesoras/es Propietario (s), y por tanto éste es responsable directo de los mismos.
- Las personas que forman parte del mecanismo deberán comprometerse a mantener la privacidad de la información reunida con los métodos para presentar quejas por hostigamiento y acoso sexual la cual será conservada y utilizada según lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- El mecanismo informará al interior de la entidad, los casos de hostigamiento y acoso sexual presentados al mismo.

De su Integración:

- Para sesionar se requerirá la presencia de la Presidenta, Secretaría Ejecutiva, y cuando menos tres Consejeras/os y Asesoras/es, (Reuniones Ordinarias). En caso de que alguno de los integrantes o su respectivo suplente no asistieran a la sesión, se convocará a otra dentro de los dos días hábiles siguientes, para tratar los asuntos correspondientes. (Reuniones Extraordinarias).
- El mecanismo será presidido por la o él servidor público que haya designado por la o el Titular de la Entidad y o por el que a su vez este designe. La y los integrantes

del mecanismo sólo podrán ser suplidos en sus funciones por servidoras (es) públicos designados específicamente por la presidencia del mecanismo, quienes deberán tener un rango inmediato inferior a éste.

- El mecanismo podrá invitar a sus sesiones cualquier persona (servidor/a público cuya intervención se considere necesaria para aclarar aspectos relacionados al asunto sometido en el pleno, con voz pero sin voto).
- En ausencia de la Presidenta del mecanismo o de su Suplente, las reuniones no podrán llevarse a cabo;

De su funcionamiento:

- El mecanismo de actuación sesionará puntualmente y con apego al calendario y orden del día fijados establecidos por este en la reunión de instalación del mismo. Salvo que no haya asuntos a tratar derivados de una queja interpuesta por la parte ofendida.
- Las decisiones y acuerdos del mecanismo se tomarán de manera colegiada, por la mitad más uno (50% más uno) de las y los integrantes con derecho a voz y voto (Quórum de Decisión);
- De cada reunión se levantará un acta que será llamada "Informes y/o Acuerdos" y deberá ser firmada por las y los asistentes, señalando el sentido del acuerdo tomado por las y los integrantes con derecho a voz y voto, así como los comentarios y sugerencias al Órgano Interno de Control relevantes de cada caso y deberán aprobarse a más tardar al día siguiente de la reunión;
- La y los invitados que asistan para orientar o aclarar la información de los asuntos a tratar, deberán firmar el acta de la reunión como constancia de su participación.
- En caso, de la falta de firma en el acta correspondiente de un/una integrante del mecanismo, se tendrá por ratificado el contenido de la sesión correspondiente.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las 18:00 horas del día 31 de agosto de 2012, queda integrado el mecanismo de actuación y procedimiento de prevención y atención de los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas.

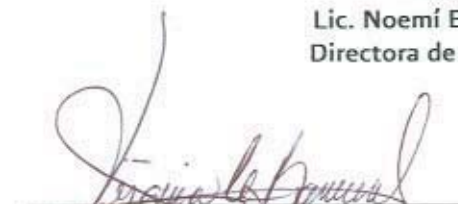
Firman al calce las personas que en esta sesión intervinieron.


Director General
Mtro. Javier López Sánchez
(Firma por ausencia el Lic. Fabricio Julián Gaxiola Moraila,
Director General Adjunto de Coordinación con
fundamento al Artículo 47 del Estatuto Orgánico del
Instituto Nacional de Lenguas Indígenas)



Presidenta

Lic. Noemí Elena Ramón Silva
Directora de Asuntos Jurídicos

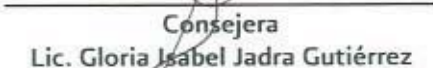


Secretaria Ejecutiva
C. Virginia Camacho Bañuelos
Subdirectora de Recursos Humanos

Consejera para recibir Quejas
Lic. Aideé Aragón Santos
Jefa de Departamento de Gestión
Institucional



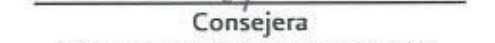
Consejera
Lic. Leticia Guzmán Girón
Enlace de Control de Ingreso



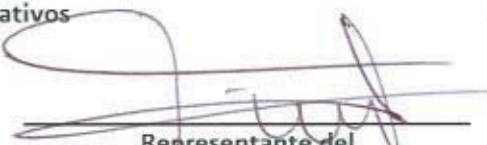
Consejera
Lic. Gloria Isabel Jadra Gutiérrez
Subdirectora de Difusión y Asuntos
Internacionales



Consejero
Mtro. Aquiles Felipe Carrasco
Subdirector de lo Contencioso y Estudios
Legislativos



Consejera
Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas
Enlace de Relaciones Gubernamentales y
Privadas



Representante del
Órgano Interno de Control
Titular Mtro. Francisco Moyado Estrada



Invitada Permanente
Lic. Karla Patricia Lastra González
Jefa de Departamento de
Responsabilidades y Quejas



Invitado Permanente
C. Oscar Zamora Alarcón
Subdirector de Producción
en Multimedia

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL MECANISMO

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS
	PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS

A.- OBJETIVO

- Establecer una estrategia de intervención en el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas para atender casos de hostigamiento y acoso sexual mediante la vía administrativa para que las y los servidores públicos que vivan esas formas de violencia de género cuenten con un mecanismo que les permita un acceso a la justicia conforme a la normatividad aplicable.

B.- ALCANCE

- Aplica a las y los servidores públicos del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas.

Mediante este procedimiento se:

- Deberán garantizar por escrito la confidencialidad del proceso ante la parte quejosa, así como otorgar información periódica del curso de la investigación.
- Deberá garantizar que exista al interior del INALI un trato justo y equitativo a la parte quejosa, aplicando los principios de igualdad de trato y de oportunidades.
- El procedimiento de queja deberá ser administrado por personal capacitado.
- Se deberá asegurar que ninguna persona sea objeto de represalias por presentar una queja.
- La investigación deberá ser basada en hechos formales que la o el quejoso interponga ante la responsable la Consejera para recibir Quejas, la cual establecerá con claridad el reconocimiento explícito de los derechos y responsabilidades de quienes estén involucrados en el proceso.
- Las y los responsables de asesorar o investigar una queja deberán actuar conforme a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad, legalidad y eficiencia.
- El personal tendrá el derecho a presentar denuncias fuera del INALI de requerirlo así, de acuerdo con la legislación federal aplicable.
- Podrán practicarse todas las diligencias tendientes a investigar la presunta responsabilidad de la o el servidor público denunciado, así como requerir a éste la información y documentación que se relacione con la presunta responsabilidad, estando obligadas éstas a proporcionarlas de manera oportuna.
- En el supuesto de que la o el servidor público no resultare responsable de los hechos que se le imputan, lo restituirán en el goce de sus derechos y le cubrirán las percepciones que debió recibir durante el tiempo en que se halló suspendido.
- El Informe de Investigación deberá incluir la sugerencia al Titular del OIC, sobre la suspensión de la o el presunto responsable, para efectos de que las investigaciones se lleven a cabo de manera imparcial y no afecten a la persona hostigada o acosada.
- Si la o el servidor público presunto responsable confesare su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones a que hace referencia el Art. 8 fracc. VI de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se procederá de inmediato a dictar resolución, a no ser que quien conoce del procedimiento disponga la recepción de pruebas para acreditar la veracidad de la confesión.

C.- POLÍTICAS

- En el apartado de la reparación del daño del presente procedimiento, se atenderá sobre lo dispuesto en el Art. 15 fracc. VI de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* que a la letra dice: Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Será Responsabilidad del INALI:

- Afrontar de forma positiva cualquier situación que implique hostigamiento y acoso sexual.
- Establecer acciones de difusión para prevenir y difundir el presente procedimiento.
- Establecer una política institucional a manera de pronunciamiento para prevenir y atender conductas por hostigamiento y acoso sexual al interior.
- Generar un mecanismo de protección durante y después del procedimiento, que preserve represalias a las víctimas por hostigamiento y acoso sexual por haber presentado una queja.
- Monitorear y sistematizar las denuncias recibidas sobre hostigamiento y acoso sexual.
- Informar y opinar sobre la evidencia recopilada.

D.- RESPONSABILIDADES

Será Responsabilidad del Órgano Interno de Control del INALI:

- Atender a lo establecido en el presente procedimiento.
- Hacer cumplir lo dispuesto en el Art. 17 Bis y 21 de la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*, para efecto de personas reincidentes.

Marco Normativo Nacional

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (D.O.F. 5-02-1917) con sus reformas y adiciones.
- *Código Penal Federal* (D.O.F. 14 de agosto de 1931) con sus reformas y adiciones.
- *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos* (D.O.F. 13-03-2002) y sus reformas y modificaciones.
- *Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado* (D.O.F. 28 de diciembre de 1963) y sus reformas y modificaciones.
- *Ley Federal del Trabajo* (D.O.F. 1º de abril de 1970) con sus reformas y adiciones.
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre De violencia*, (D.O.F. 1º de febrero 2007) y sus reformas y modificaciones.

E.- MARCO NORMATIVO

Tratados

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) ONU (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Brasil (1994) Artículos 2, 3, 6 y 8
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, México, Canadá, Estados Unidos (1993) Artículo 11
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ONU (1958)

Marco Normativo Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980)
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993)
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)

- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004)
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, Beijing (1995).

Tesis Jurisprudenciales

Tesis 2ª./J. 139/2009, Instancia Segunda Sala, NO. De Registro 166,295
Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos el antepenúltimo párrafo del Art. 13 de la Ley Federal Relativa, no establece limitativamente las conductas que pueden calificarse como graves por la autoridad sancionadora.

Tesis P.LX./96, Pleno, NO. De Registro 200,154
Responsabilidades de los servidores públicos. Sus modalidades de acuerdo con el título cuarto constitucional de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 108 al 114 de la Constitución Federal.

- Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

**F.- DOCUMENTOS
RELACIONADOS**

**G.- FORMATOS
DERIVADOS**

- Pronunciamiento para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual
- Acta de Sesión Ordinaria del Mecanismo para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.
- Acta de Nombramientos y Constitutiva
- Formato de Quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual

**H.- DOCUMENTOS
RELACIONADOS**

- Referencias y contra referencias.

A continuación se presenta los 23 pasos para llevar a cabo al momento de presentarse un caso de hostigamiento y acoso sexual.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTOS	Políticas de actuación
1	Publicación del pronunciamiento en contra del hostigamiento y acoso sexual laboral.	El Mtro. Javier López Sánchez, Director General.	Difundido por correo electrónico a todo el personal, el 31 de agosto de 2012	Pronunciamiento	En el pronunciamiento se estipuló que: a) El Instituto Nacional de Lenguas Indígenas está comprometido con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual. b) Se investigarán todas las quejas. c) Se tomarán medidas disciplinarias.
CONSTITUCIÓN DEL COMITE					
2	Designación de las personas integrantes del mecanismo de actuación y procedimiento.	El Mtro. Javier López Sánchez, Director General.	El 31 de agosto de 2012	Nombramientos	El mecanismo de actuación está conformado por integrantes de áreas estratégicas del instituto.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTOS	Políticas de actuación
3	Instalación del Mecanismo de actuación y procedimiento en sesión del Pleno, estableciendo en acta las funciones correspondientes para cada una de las personas que lo integran. Entrega copia del acta y carta de confidencialidad para firma de las/os integrantes.	El Mtro. Javier López Sánchez, Director General.	El 31 de agosto de 2012	Acta de constitución del mecanismo de actuación y procedimiento y carta de confidencialidad a los casos que se presenten sobre hostigamiento y acoso sexual.	Carta de confidencialidad es un documento en formato libre.
ATENCIÓN A QUEJA					
4	La o el servidor público presenta una queja.	Ante la Lic. Aideé Aragón Santos. Consejera designada para recibir Quejas.	1 día hábil	Queja	La queja podrá ser por escrito y/o verbal. Podrán presentar quejas terceras personas las cuales serán testigos(as) directas del caso.
5	No presenta la queja en forma escrita, se le exhorta para que la realice por escrito.	La Lic. Aideé Aragón Santos. Consejera designada para recibir las Quejas.		Orientación	En la orientación se deberán explicar: a).- Las ventajas de ejercer sus derechos. b).- Informará a la persona que se trata de una acusación seria que se atenderá de forma eficiente, segura, discreta, garantizándole siempre su seguridad dentro del sitio de trabajo y que por el contrario los casos en los que se trate de falsas acusaciones, las medidas administrativas podrán ser en su perjuicio. c).- Orientación de las vías de acción a las que podrá recurrir para interponer su queja o en su caso la alternativas de solución.
6	No decide presentarla por escrito.- La persona designada para recibir la queja, toma nota del caso en el libro de registro de quejas, con la finalidad de crear antecedente, sin que se dé inicio a trámite. Fin del Procedimiento.	La Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas. El Mtro. Aquiles Felipe Carrasco. Integrantes designados para la Comisión de Instrucción.		Libro de registro de quejas	En este caso se podría dar una asesoría general de acuerdo a lo que solicite la persona en situación de hostigamiento o acoso sexual.
7	Sí.- Pide que se levante la queja a través del formato de levantamiento de quejas	Ante la Lic. Aideé Aragón Santos. Consejera designada		Formato de levantamiento de quejas.	

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTOS	Políticas de actuación
	por hostigamiento y acoso sexual.	para recibir las Quejas.			Requisita formato de levantamiento de quejas por hostigamiento y acoso sexual.
INVESTIGACIÓN DE LOS CASOS					
8	Inicio de acciones de investigación: Cita a las personas que laboren en el mismo sitio que la persona ofendida, preguntándoles de manera verbal y personal el tipo de actitudes o relación de compañerismo, para poder ratificar o en su caso desmentir los hechos, sin darles detalle de lo sucedido. Registro en formato.	La Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas. El Mtro. Aquiles Felipe Carrasco. Integrantes designados para la Comisión de Instrucción.	5 días Hábiles	Formato libre.	Durante la investigación no deberá confrontar o carear a las personas involucradas. Deberán guardar suma discreción durante y después de concluido el proceso de investigación. En el caso de no cumplimiento de las anteriores políticas se harán acreedores a sanciones administrativas correspondientes. Actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. Se sugiere considerar formato ejemplo de la toma de la declaración de una/un testigo/a.
9	Cita a la persona presuntamente como hostigadora o acosadora y le comunica las medidas de prevención o cautelares establecidas por el comité. Registra en formato.	La Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas. El Mtro. Aquiles Felipe Carrasco. Integrantes designados para la Comisión de Instrucción.		Formato libre	Se deberá recomendar por escrito a la persona hostigadora o acosadora se abstenga de tomar represalias en contra de la persona ofendida, en caso contrario siendo estas de cualquier tipo se le sancionará administrativamente.
10	Entrevista a la persona presuntamente hostigadora o acosadora con la finalidad de escuchar su versión y que haga uso de su derecho de réplica y no dejarlo(a) en estado de indefensión. Registra en formato.	La Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas. El Mtro. Aquiles Felipe Carrasco. Integrantes designados para la Comisión de Instrucción.	5 días Hábiles	Formato libre	Esta persona tendrá derecho a realizar todas las aclaraciones que considere pertinente por escrito y firmadas, para que sean dirigidas a las y los integrantes del mecanismo de actuación.
11	Requisita formato de levantamiento de quejas y registro en libro.	La Lic. Aideé Aragón Santos. Consejera designada para recibir las Quejas.	1 día Hábil	Formato de levantamiento de quejas Libro de registro de quejas	Se deberá firmar el Formato de levantamiento de quejas por la o el Consejero(a) designado(a) para recibir quejas y por la Servidor/a Público. Se deberá asignar y registrar un número de folio y/o número de expediente en el libro de registro de quejas.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTOS	Políticas de actuación
12	Integra informe de investigación. Registra en formato.	La Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas. El Mtro. Aquiles Felipe Carrasco. Integrantes designados para la Comisión de Instrucción.	4 días Hábiles	Informe de Investigación. Formato libre	El Informe de investigación deberá contener: La narración de los hechos estableciendo fechas, nombre de las y los testigos del caso, así como de las personas a las que se entrevistó. Declaración de la persona hostigadora o acosadora. Medidas cautelares informadas. Elementos constitutivos encontrados.
CONVOCATORIA A COMITÉ COLEGIADO					
13	Se convoca al Pleno del mecanismo de actuación para la presentación y resultado de los casos analizados y se registra en acta.	La C. Virginia Camacho Bañuelos, designada como Secretaria Ejecutiva.	5 días Hábiles	Convocatoria (Formato libre) Acta de sesión del mecanismo	Anexo a la convocatoria se deberán de incluir los documentos correspondientes a los casos o al caso presentado y la siguiente Orden del Día: " Lista de Asistencia. " Establecimiento del quórum. " Revisión de acuerdos de la sesión pasada. " Presentación de informes de investigación. " De acuerdo a los informes presentados se determinan las acciones a realizar, medidas disciplinarias y/o sanciones que a la autoridad competente deberá aplicar de acuerdo a la competencia y gravedad del caso. " Acuerdos de la sesión. " Cierre de la Sesión.
ANÁLISIS DE LOS INFORMES DE INVESTIGACIÓN ANTE EL PLENO DEL COMITÉ					
14	Expone en Pleno el o los casos presentados.	El Mtro. Aquiles Felipe Carrasco. Representante de la Comisión de Instrucción.	1 día hábil	Informe de investigación	Presentación de/los informes de investigación haciendo la narración de los hechos; propuesta de medidas preventivas y/o cautelares.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTOS	Políticas de actuación
15	A partir de los elementos constitutivos se proponen y determinan las órdenes de protección a través de medidas preventivas y/o cautelares.	Lic. Noemí Elena Ramón Silva, Presidenta. C. Virginia Camacho Bañuelos, Secretaria Ejecutiva. Lic. Aideé Aragón Santos, Consejera para recibir Quejas. Lic. Gloria Isabel Jadra Gutiérrez, Lic. Leticia Guzmán Girón, Comisión de Prevención. Mtro. Aquiles Felipe Carrasco, Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas, Comisión de Instrucción. Mtro. Francisco Moyado Estrada, Representante del Órgano Interno de Control. C. Oscar Zamora Alarcón, Comisión de Seguimiento.	1 día hábil	Medidas preventivas. Medidas cautelares.	En su caso estas medidas podrán ser : Las que apliquen del Título II; Capítulo VI; De las órdenes de protección de la <i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia</i> . Las determinadas por las comisiones, como: Medidas preventivas: Trasladar del lugar de trabajo a la persona ofendida. Permitir la ausencia con goce de sueldo mientras la queja este investigándose. Medidas Cautelares: Recomendarle por escrito a la parte acusada se abstenga de tomar represalias en contra de la persona ofendida. Acercarse a la persona quejosa, para cualquier acto o situación. Tratar de comunicarse por sí o por interpósita persona con la quejosa.
16	Presenta Informe de investigación para cada caso, y se establecen las propuestas atendiendo a las reglas para la imposición de sanciones, de acuerdo a la gravedad del caso.	El Mtro. Aquiles Felipe Carrasco. Representante de la Comisión de Instrucción.	1 día hábil	Informe de investigación	El Informe de investigación deberá contener: La declaratoria de existencia del caso, medidas de protección y propuesta de sanciones. Estas podrán ser las establecidas en <i>Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos</i> , Art. 13 fracciones. I.- Amonestación privada o pública. II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año. III.- Destitución del puesto. IV.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTOS	Políticas de actuación
					Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se impondrán de seis meses a un año de inhabilitación. Será aplicable la sanción por conductas graves de los servidores públicos, de un año hasta diez años. En el caso de infracciones graves se impondrá, además, la sanción de destitución. Para la imposición de las sanciones se tomará en cuenta lo establecido en el Art. 16: I.- La amonestación pública o privada a los servidores públicos será impuesta por el contralor interno y ejecutada por el jefe inmediato; II.- La suspensión o la destitución del puesto de los servidores públicos, serán impuestas por el contralor interno (OIC) y ejecutadas por el titular de la entidad; III.- La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público será impuesta por el contralor interno (OIC), y ejecutada en los términos de la resolución dictada.
17	Analizan y determinan los elementos constitutivos del hostigamiento o acoso sexual que dieron lugar a los casos de acuerdo a los informes de investigación presentados.	Lic. Noemi Elena Ramón Silva, Presidenta. C. Virginia Camacho Bañuelos, Secretaria Ejecutiva. Lic. Aideé Aragón Santos, Consejera para recibir Quejas. Lic. Gloria Isabel Jadra Gutiérrez, Lic. Leticia Guzmán Girón, Comisión de Prevención, Mtro. Aquiles Felipe Carrasco, Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas, Comisión de	1 día hábil	Conclusiones de los informes de investigación	De acuerdo a los informes presentados se determinan las acciones a realizar; medidas disciplinarias y/o sanciones que la autoridad competente deberá de aplicar de acuerdo a la competencia y gravedad de caso. Elaborar las conclusiones después de haber recopilado y evaluado la evidencia y remitir a las autoridades competentes la aplicabilidad de la sanción administrativa.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTOS	Políticas de actuación
		Instrucción, Mtro. Francisco Moyado Estrada, Representante del Órgano Interno de Control. C. Oscar Zamora Alarcón, Comisión de Seguimiento.			
18	No Procede: Realizan informe y se turna mediante escrito a la unidad administrativa que corresponda y al titular de la institución. Fin del Procedimiento	La Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas. El Mtro. Aquiles Felipe Carrasco. Integrantes designados para la Comisión de Instrucción.	1 día hábil	Informe (Formato libre)	Se fundamentará y motivará la respuesta de la no procedencia de la queja y turno para la unidad administrativa correspondiente. En el caso de falsa acusación se dará vista al titular de la institución para que determine lo procedente en el caso.
19	Si Procede.- Elaboran y firman el informe de investigación para cada caso.	La Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas. El Mtro. Aquiles Felipe Carrasco. Integrantes designados para la Comisión de Instrucción.	1 día hábil	Informe de Investigación firmado (Formato libre)	Se deberá realizar un informe para cada caso.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTOS	Políticas de actuación
20	Firman el Informe final para cada caso, establecen los acuerdos y realizan cierre de sesión.	Lic. Noemí Elena Ramón Silva, Presidenta. C. Virginia Camacho Bañuelos, Secretaria Ejecutiva. Lic. Aideé Aragón Santos, Consejera para recibir Quejas. Lic. Gloria Isabel Jadra Gutiérrez, Lic. Leticia Guzmán Girón, Comisión de Prevención. Mtro. Aquiles Felipe Carrasco, Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas, Comisión de Instrucción. Mtro. Francisco Moyado Estrada, Representante del Órgano Interno de Control. C. Oscar Zamora Alarcón, Comisión de Seguimiento.	1 día hábil	Informe final	Se deberá realizar un informe final para cada caso: Se turna mediante oficio la resolución final al o la titular de la institución. Se turna mediante oficio las conclusiones de informe final al o la titular del Órgano Interno de Control (OIC)
21	Turnan al titular del OIC copia del expediente para cada caso con la finalidad de que determine la aplicabilidad de la sanción administrativa.	Lic. Noemí Elena Ramón Silva, Presidenta. C. Virginia Camacho Bañuelos, Secretaria Ejecutiva. Lic. Aideé Aragón Santos, Consejera para recibir Quejas. Lic. Gloria Isabel Jadra Gutiérrez, Lic. Leticia Guzmán Girón, Comisión de Prevención. Mtro. Aquiles Felipe Carrasco,	1 día hábil	Copia del Expediente	El expediente quedará conformado por: Formato de levantamiento de quejas por hostigamiento y acoso sexual. Actas de las sesiones de las personas que conformen el mecanismo. Informe de Investigación. Informe Final.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTOS	Políticas de actuación
		Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas, Comisión de Instrucción, Mtro. Francisco Moyado Estrada, Representante del Órgano Interno de Control, C. Oscar Zamora Alarcón, Comisión de Seguimiento.			
22	El OIC revisa las conclusiones del informe final y determina la resolución final de la/las quejas presentadas	Mtro. Francisco Moyado Estrada, Representante del Órgano Interno de Control	Se atenderá en los tiempos de la normatividad aplicable.	Resolución final	Se turna mediante oficio la resolución final al o la titular de la institución. Notifica mediante escrito la resolución final al acosador/a y/o Hostigador/hostigadora. Notifica mediante oficio a persona que presenta la queja.
SEGUIMIENTO A LOS CASOS					
23	Vigilan y dan seguimiento a la aplicación de las medidas de protección (medidas preventivas y cautelares) y aplicación de las sanciones en su caso.	Lic. Karla Patricia Lastra González, Comisión de Seguimiento, C. Oscar Zamora Alarcón, Comisión de Seguimiento.	Permanente		
FIN DEL PROCEDIMIENTO					

ANEXO 2

GLOSARIO

Acoso Sexual

El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se produce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello, al no existir una sanción colectiva contra dichos actos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el acoso laboral, el acoso moral o psicológico y el acoso sexual. De acuerdo al Artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 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 una estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará.

Instrumento jurídico internacional adoptado por la Organización de Estados Americanos en Belém do Pará, Brasil, el 9 de julio de 1994. Su objetivo principal es establecer los elementos para eliminar la violencia contra las mujeres en todos sus sentidos. En México, el Senado de la República aprobó la adhesión de nuestro país a esta Convención el 26 de noviembre de 1996; fue publicada en el Diario Oficial de la federación el 19 de enero de 1999.

Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.

Instrumento internacional entrado en vigor en 1981 y ratificado por México, cuyo fin principal es observar la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres. Dentro de las medidas establecidas, los estados partes se comprometen a implantar medidas especiales de carácter temporal para acelerar la integración de las mujeres al ámbito público, así como erradicar cualquier tipo de discriminación de la que sean objeto.

Cultura Institucional

Cultura institucional se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la Administración Pública Federal y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional de la Administración Pública Federal, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones.

Equidad de Género

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. En esta tesitura, las políticas de equidad no se limitan a una dimensión de oportunidades de acceso al bienestar material, sino que suponen cambios en la configuración socio-cultural de las relaciones de poder. Ello es especialmente necesario en el caso de la equidad de género cuyas exigencias suponen cambios profundos en la sociedad, la cultura y el poder para eliminar la discriminación y la opresión en razón del sexo.

Para el feminismo, la equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la diferencia sexual. En tanto que la equidad es una medida más bien dirigida a cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

Género

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencia sexuales en una determinada sociedad. Este concepto alude a las formas históricas y socio culturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. El concepto de género se utilizó por primera vez en la psicología médica durante la década de 1950. Sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló a través de una investigación empírica en la que demostró que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres. Esta observación permitió concluir que la asignación y adquisición del género es una construcción socio cultural con la que se desnaturalizan las relaciones sociales entre los sexos.

A
X
H
to
C
g
f
A

A partir del desarrollo de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Hostigamiento Sexual

Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo y para muchos trabajadores es inevitable. Los hombres también pueden padecerlo y, por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad. En ese sentido, se considera hostigamiento toda "acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral o educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal". Otra característica fundamental es que se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima y afecta la dignidad de su persona, ya sea mujer u hombre. El espacio más frecuente donde suele ocurrir es el ámbito laboral. Se caracteriza por solicitar favores sexuales; actos de naturaleza sexual, verbales, físicos o visuales; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido propiciados ni consentidos.

Existen dos tipos básicos de hostigamiento sexual:

- Hostigamiento relacionado con premio/castigo: solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario. Su negación provoca represalias o despidos. Este tipo se produce principalmente entre un supervisor y una trabajadora.
- Hostigamiento relacionado con condiciones de trabajo: insultos y hostilidad por parte de compañeros de trabajo o de supervisores a los que se ha rechazado. Esto debe ser inaceptable o intolerable en el lugar de trabajo.

De acuerdo con el Artículo 13 de la *Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, el hostigamiento sexual es "el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva".

Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades radica en crear políticas públicas que reconozcan las diferencias que tienen mujeres y hombres para satisfacer sus necesidades, acompañadas de estrategias de intervención capaces de atender las inequidades que limitan el acceso y control de los recursos materiales y no materiales por parte de las mujeres, quienes tienen más desventajas de lograrlo dada su posición de género.

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

Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1° de febrero de 2007, contiene los aspectos generales con los que el gobierno mexicano pretende erradicar la violencia contra las mujeres. Su objeto es "establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación...", de acuerdo con el Artículo 1°.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto de 2006; establece los mecanismos institucionales con que el gobierno mexicano pretende regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como el empoderamiento de las mujeres y el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

Mecanismo de Actuación y Procedimiento para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual

Son una acción afirmativa que tiene el propósito de llevar a cabo funciones para la prevención y atención en los casos de hostigamiento y acoso sexual en una institución. Su intención radica en detectar y atender este tipo de prácticas para que las instituciones fomenten relaciones laborales armónicas y de respeto. Los Comités Colegiados forman parte también de una estrategia en donde las/os servidoras de la Administración Pública Federal se involucrarán en las quejas que surjan para que se le ofrezca a la persona en situación de hostigamiento o acoso sexual, la atención que requiere mediante procesos apegados a los mandatos de los marcos jurídicos nacionales e internacionales y mediante los enfoques de los derechos humanos, perspectiva de género y la no discriminación.

Perspectiva de Género

Alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está "naturalmente" determinante. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados/as y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual

Tiene el propósito de contribuir a la sensibilización de las/os servidoras públicos responsables de la atención y seguimiento de prácticas de hostigamiento y acoso sexual que afectan los derechos humanos. Así como contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos.

Violencia Laboral y Docente

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión de abuso que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

ANEXO 3

Documento jurídico de Apoyo

Es importante conocer el marco jurídico nacional e internacional que nos permite trabajar en materia de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual. El siguiente anexo, contiene los diferentes artículos que nos ayudarán a justificar la creación de mecanismos de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual. En primer lugar expondremos el marco nacional y en segundo los tratados internacionales.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Artículos sobre Igualdad de Género y no Discriminación.

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4o. (Se deroga el anterior párrafo primero)

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generará responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la ley.

Toda persona tiene derecho al acceso, disposición y saneamiento de agua para consumo personal y doméstico en forma suficiente, salubre, aceptable y asequible. El Estado garantizará este derecho y la ley definirá las bases, apoyos y modalidades para el acceso y uso equitativo y sustentable de los recursos hídricos, estableciendo la participación de la Federación, las entidades federativas y los municipios, así como la participación de la ciudadanía para la consecución de dichos fines.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen la obligación de preservar y exigir el cumplimiento de estos derechos y principios.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural.

Toda persona tiene derecho a la cultura física y a la práctica del deporte. Corresponde al Estado su promoción, fomento y estímulo conforme a las leyes en la materia.

Artículos sobre Responsabilidad de Servidores Públicos; Sanciones Administrativas y Penales; Juicio Político.

Artículo 109. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias, expedirán las leyes de responsabilidades de los servidores públicos y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, de conformidad con las siguientes prevenciones:

I. Se impondrán, mediante juicio político, las sanciones indicadas en el artículo 110 a los servidores públicos señalados en el mismo precepto, cuando en el ejercicio de sus funciones incurran en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.

No procede el juicio político por la mera expresión de ideas.

II. La comisión de delitos por parte de cualquier servidor público será perseguida y sancionada en los términos de la legislación penal; y

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Los procedimientos para la aplicación de las sanciones mencionadas se desarrollarán autónomamente. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza.

Las leyes determinarán los casos y las circunstancias en los que se deba sancionar penalmente por causa de enriquecimiento ilícito a los servidores públicos que durante el tiempo de su encargo, o por motivos del mismo, por sí o por interpósita persona, aumenten substancialmente su patrimonio, adquieran bienes o se conduzcan como dueños sobre ellos, cuya procedencia lícita no pudiesen justificar. Las leyes penales sancionarán con el decomiso y con la privación de la propiedad de dichos bienes, además de las otras penas que correspondan.

Cualquier ciudadano, bajo su más estricta responsabilidad y mediante la presentación de elementos de prueba, podrá formular denuncia ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión respecto de las conductas a las que se refiere el presente artículo.

A

f

A

K

2

4

g

B

Artículo 110. Podrán ser sujetos de juicio político los senadores y diputados al Congreso de la Unión, los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Consejeros de la Judicatura Federal, los Secretarios de Despacho, los diputados a la Asamblea del Distrito Federal, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el Procurador General de la República, el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, los magistrados de Circuito y jueces de Distrito, los magistrados y jueces del Fuero Común del Distrito Federal, los Consejeros de la Judicatura del Distrito Federal, el consejero Presidente, los consejeros electorales, y el secretario ejecutivo del Instituto Federal Electoral, los magistrados del Tribunal Electoral, los directores generales y sus equivalentes de los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, sociedades y asociaciones asimiladas a éstas y fideicomisos públicos.

Los Gobernadores de los Estados, Diputados Locales, Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales, sólo podrán ser sujetos de juicio político en los términos de este título por violaciones graves a esta Constitución y a las leyes federales que de ella emanen, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales, pero en este caso la resolución será únicamente declarativa y se comunicará a las Legislaturas Locales para que, en ejercicio de sus atribuciones, procedan como corresponda.

Las sanciones consistirán en la destitución del servidor público y en su inhabilitación para desempeñar funciones, empleos, cargos o comisiones de cualquier naturaleza en el servicio público.

Para la aplicación de las sanciones a que se refiere este precepto, la Cámara de Diputados procederá a la acusación respectiva ante la Cámara de Senadores, previa declaración de la mayoría absoluta del número de los miembros presentes en sesión de aquella Cámara, después de haber sustanciado el procedimiento respectivo y con audiencia del inculpado.

Conociendo de la acusación la Cámara de Senadores, erigida en Jurado de sentencia, aplicará la sanción correspondiente mediante resolución de las dos terceras partes de los miembros presentes en sesión, una vez practicadas las diligencias correspondientes y con audiencia del acusado.

Las declaraciones y resoluciones de las Cámaras de Diputados y Senadores son inatacables.

Artículo 113. Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados.

La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes.

Artículo 114. El Procedimiento de juicio político sólo podrá iniciarse durante el periodo en el que el servidor público desempeñe su cargo y dentro de un año después. Las sanciones correspondientes se aplicarán en un periodo no mayor de un año a partir de iniciado el procedimiento.

La responsabilidad por delitos cometidos durante el tiempo del encargo por cualquier servidor público, será exigible de acuerdo con los plazos de prescripción consignados en la Ley penal, que nunca serán inferiores a tres años. Los plazos de prescripción se interrumpen en tanto el servidor público desempeña alguno de los encargos a que hace referencia el artículo 111.

La ley señalará los casos de prescripción de la responsabilidad administrativa tomando en cuenta la naturaleza y consecuencia de los actos y omisiones a que hace referencia la fracción III del artículo 109. Cuando dichos actos u omisiones fuesen graves los plazos de prescripción no serán inferiores a tres años.

Artículo sobre Tratados Internacionales

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

Obligaciones de las Personas que son Servidores Públicos.

Artículo 8. Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

VI.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;

Establece las Sanciones por Conductas que Lesionen el Buen Funcionamiento de la Administración Pública Federal.

Artículo 13. Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I.- Amonestación privada o pública;
- II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año;
- III.- Destitución del puesto;
- IV.- Sanción económica, e
- V.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se impondrán de tres meses a un año de inhabilitación.

Párrafo reformado DOF 05-06-2012

Cuando la inhabilitación se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique beneficio o lucro, o cause daños o perjuicios, será de un año hasta diez años si el monto de aquéllos no excede de doscientas veces el salario mínimo general mensual vigente en el Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de

dicho límite. Este último plazo de inhabilitación también será aplicable por conductas graves de los servidores públicos.

En el caso de infracciones graves se impondrá, además, la sanción de destitución.

En todo caso, se considerará infracción grave el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del artículo 8 de la Ley.

Para que una persona que hubiere sido inhabilitada en los términos de la Ley por un plazo mayor de diez años, pueda volver a desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público una vez transcurrido el plazo de la inhabilitación impuesta, se requerirá que el titular de la dependencia o entidad a la que pretenda ingresar, dé aviso a la Secretaría, en forma razonada y justificada, de tal circunstancia.

La contravención a lo dispuesto por el párrafo que antecede será causa de responsabilidad administrativa en los términos de la Ley, quedando sin efectos el nombramiento o contrato que en su caso se haya realizado.

Determina Cuáles de las Sanciones Serán Impuestas.

Artículo 14. Para la imposición de las sanciones administrativas se tomarán en cuenta los elementos propios del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, que a continuación se refieren:

- I.- La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de la Ley o las que se dicten con base en ella;
- II.- Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;
- III.- El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos la antigüedad en el servicio;
- IV.- Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;
- V.- La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y
- VI.- El monto del beneficio, lucro, o daño o perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones.

Para los efectos de la Ley, se considerará reincidente al servidor público que habiendo sido declarado responsable del incumplimiento a alguna de las obligaciones a que se refiere el artículo 8 de la Ley, incurra nuevamente en una o varias conductas infractoras a dicho precepto legal.

Atributos de los Órganos Internos de Control

Artículo 16. Para la imposición de las sanciones a que hace referencia el artículo 13 se observarán las siguientes reglas:

- I.- La amonestación pública o privada a los servidores públicos será impuesta por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutada por el jefe inmediato;
- II.- La suspensión o la destitución del puesto de los servidores públicos, serán impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutadas por el titular de la dependencia o entidad correspondiente;

III.- La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público será impuesta por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutada en los términos de la resolución dictada, y

IV.- Las sanciones económicas serán impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutadas por la Tesorería de la Federación.

Cuando los presuntos responsables desaparezcan o exista riesgo inminente de que oculten, enajenen o dilapiden sus bienes a juicio de la Secretaría, del contralor interno o del titular del área de responsabilidades, se solicitará a la Tesorería de la Federación, en cualquier fase del procedimiento administrativo a que se refiere el artículo 21 de la Ley, proceda al embargo precautorio de sus bienes, a fin de garantizar el cobro de las sanciones económicas que llegaren a imponerse con motivo de la infracción cometida. Impuesta la sanción económica, el embargo precautorio se convertirá en definitivo y se procederá en los términos del tercer párrafo del artículo 30 de la Ley.

El incumplimiento a lo dispuesto en este artículo por parte del jefe inmediato, del titular de la dependencia o entidad correspondiente o de los servidores públicos de la Tesorería de la Federación, será causa de responsabilidad administrativa en los términos de la Ley.

Procedimiento Administrativo.

Artículo 21. La Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades impondrán las sanciones administrativas a que se refiere este Capítulo mediante el siguiente procedimiento:

I.- Citará al presunto responsable a una audiencia, notificándole que deberá comparecer personalmente a rendir su declaración en torno a los hechos que se le imputen y que puedan ser causa de responsabilidad en los términos de la Ley, y demás disposiciones aplicables.

En la notificación deberá expresarse el lugar, día y hora en que tendrá verificativo la audiencia; la autoridad ante la cual se desarrollará ésta; los actos u omisiones que se le imputen al servidor público y el derecho de éste a comparecer asistido de un defensor.

Hecha la notificación, si el servidor público deja de comparecer sin causa justificada, se tendrán por ciertos los actos u omisiones que se le imputan.

La notificación a que se refiere esta fracción se practicará de manera personal al presunto responsable.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles:

II.- Concluida la audiencia, se concederá al presunto responsable un plazo de cinco días hábiles para que ofrezca los elementos de prueba que estime pertinentes y que tengan relación con los hechos que se le atribuyen;

III.- Desahogadas las pruebas que fueren admitidas, la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades resolverán dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes sobre la inexistencia de responsabilidad o impondrá al infractor las sanciones administrativas correspondientes y le notificará la resolución en un plazo no mayor de diez días hábiles. Dicha resolución, en su caso, se notificará para los

efectos de su ejecución al jefe inmediato o al titular de la dependencia o entidad, según corresponda, en un plazo no mayor de diez días hábiles.

La Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades podrán ampliar el plazo para dictar la resolución a que se refiere el párrafo anterior, por única vez, hasta por cuarenta y cinco días hábiles, cuando exista causa justificada a juicio de las propias autoridades;

IV.- Durante la sustanciación del procedimiento la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, podrán practicar todas las diligencias tendientes a investigar la presunta responsabilidad del servidor público denunciado, así como requerir a éste y a las dependencias o entidades involucradas la información y documentación que se relacione con la presunta responsabilidad, estando obligadas éstas a proporcionarlas de manera oportuna.

Si las autoridades encontraran que no cuentan con elementos suficientes para resolver o advirtieran datos o información que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otros servidores públicos, podrán disponer la práctica de otras diligencias o citar para otra u otras audiencias, y

V.- Previa o posteriormente al citatorio al presunto responsable, la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades podrán determinar la suspensión temporal de su empleo, cargo o comisión, si a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones. La suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se le impute. La determinación de la Secretaría, del contralor interno o del titular del área de responsabilidades hará constar expresamente esta salvedad.

La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior suspenderá los efectos del acto que haya dado origen a la ocupación del empleo, cargo o comisión, y regirá desde el momento en que sea notificada al interesado.

La suspensión cesará cuando así lo resuelva la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, independientemente de la iniciación o continuación del procedimiento a que se refiere el presente artículo en relación con la presunta responsabilidad del servidor público. En todos los casos, la suspensión cesará cuando se dicte la resolución en el procedimiento correspondiente.

En el supuesto de que el servidor público suspendido temporalmente no resultare responsable de los hechos que se le imputan, la dependencia o entidad donde preste sus servicios lo restituirán en el goce de sus derechos y le cubrirán las percepciones que debió recibir durante el tiempo en que se halló suspendido.

Se requerirá autorización del Presidente de la República para dicha suspensión si el nombramiento del servidor público de que se trate incumbe al Titular del Poder Ejecutivo. Igualmente, se requerirá autorización de la Cámara de Senadores, o en su caso de la Comisión Permanente, si dicho nombramiento requirió ratificación de aquélla en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En caso de que la Secretaría, por cualquier medio masivo de comunicación, difundiera la suspensión del servidor público, y si la resolución definitiva del procedimiento fuere de no responsabilidad, esta circunstancia deberá hacerse pública por la propia Secretaría.

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Definición de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

Omisiones de las/os Servidores Públicos

Artículo 18. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

México se ha adherido a los principales instrumentos internacionales que abrigan los derechos humanos de las mujeres, y han dado pauta para la elaboración de las políticas nacionales de igualdad entre mujeres y hombres. La adopción en nuestro país de diversos instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres, como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés) de Naciones Unidas, y la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) – ambas vigentes en nuestro país, según lo dispuesto por el Artículo 133 Constitucional-, así como el trabajo tenaz del movimiento de mujeres, han contribuido a visibilizar otros tipos y espacios donde también se manifiesta la violencia de género. En ese sentido, el siguiente cuadro nos invita a conocer que tratan estos dos instrumentos en el tema que nos interesa.

CEDAW	Belém Do Pará
Artículo 2 inciso B y C: Es obligación estatal adoptar medidas adecuadas que prohíban toda discriminación contra la mujer así como garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.	Artículo 7: Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.
Artículo 11: Los estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.	Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.
Recomendación General No. 19	Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiados que sean del caso.
17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición tal, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.	
18. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales ya sea verbales o de hecho. Ese tipo	Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar (...) de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad.

de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Establecer procedimientos legales justos y eficaces (...) que incluyan, (...) medidas de protección, (...)

Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

ANEXO 4

Conferencia de la Magistrada Adela Domínguez Salazar

RUTA LEGAL: COMPETENCIA Y ORDEN LEGAL, ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA VÍA ADMINISTRATIVA.

MAGISTRADA ADELA DOMÍNGUEZ SALAZAR

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO

Me permito iniciar esta intervención con una anécdota derivada de mi paso por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la que se presentó una acusación de hostigamiento sexual por parte de un funcionario adscrito a la ponencia del Ministro Don Humberto Román Palacios, desgraciadamente fallecido, quien habló con el acusado del tema a fin de hacer de su conocimiento que había una queja en ese sentido, el abogado insistió que sólo bromeaba con su subordinada y que ella exageró al sentirse agredida. No había pasado más de una semana cuando se recibió de nuevo la queja contra el mismo funcionario, por lo que el Ministro decidió que debía separarse de su cargo como Secretario de Estudio y Cuenta adscrito a su ponencia. Cuando el acusado exigió una prueba del hostigamiento de que había sido acusado, el Ministro le contestó que la prueba era sencilla, si no había conquista, había hostigamiento.

Lo que quiero mostrar con esta anécdota es que uno de los principales elementos que dan lugar a la impunidad y fomento de las conductas indeseables de acoso y hostigamiento sexual, es la derivada de la concepción cultural que se tiene respecto de las conductas que pueden constituir estas irregularidades.

En efecto, en los lugares de trabajo conviven durante varias horas por día, hombres y mujeres de diferentes costumbres y niveles educativos y culturales y es en este entorno en el que los chistes, bromas o alusiones a temas relacionados con cuestiones sexuales, que en un ambiente familiar o amistoso podrían pasar inadvertidos, provocan en el ambiente laboral, en el mejor de los casos, incomodidades en quienes los reciben.

Cuando alguien se encuentra en una de esas situaciones, se pregunta cómo debe manejarla, sobre todo si se recibe de alguien que se encuentra en una situación de poder o de jerarquía superior, de ahí la dificultad de controlar esas conductas indeseadas.

Muchas mujeres conocen los comentarios desagradables que se reciben en el entorno laboral respecto de su vida sentimental, sexual y su intimidad, así lo demuestran diversas estadísticas que parten de las encuestas que se realizan, sin embargo, el gran número de casos que se refleja en ellas, no tiene una consecuencia directa en los procedimientos sancionatorios que se tramitan en relación a los servidores públicos, como lo trataré de informar más adelante.

Expertos en estos temas, sugieren que la existencia de estas conductas no debe pasarse por alto esperando que no vuelvan a presentarse, por lo contrario, debe actuarse de inmediato persuadiendo a quien ha participado para

que no se repita la acción indeseada y observar el desarrollo de los hechos para tener un control y erradicar esas actitudes.

Por ello el primer paso para avanzar en el combate al acoso y al hostigamiento sexual en el entorno laboral de las instituciones públicas, es reconocer las conductas que constituyen estas figuras y concientizar a los servidores públicos de que no deben permitirse ni realizarse esas acciones, identificándolas con claridad para evitar la confusión de conceptos.

El tema que hoy nos ocupa, es uno de los que más relevancia ha cobrado en la actualidad en el entorno laboral de las instituciones públicas, ya que la afectación que su existencia causa en el buen desarrollo de la función pública provoca la deficiencia de los diferentes servicios que el Estado está obligado a proporcionar en forma eficiente y por tanto, se relaciona con temas como el de la corrupción y la cultura de la legalidad.

En este contexto, cabe señalar que los temas del acoso y del hostigamiento sexual, resultan muy complejos, no sólo por la determinación de las causas que lo provocan, sino por las consecuencias que pueden resultar al presentarse tales hechos, las cuales se revelan en afectaciones psicológicas, profesionales, económicas, etcétera.

Aunque estimo que la cuestión de género, no necesariamente es una condicionante para que se den estas lamentables conductas, sí es un reflejo que puede apreciarse fehacientemente del trato discriminatorio hacia las mujeres, tan es así que existen diversas normas, tanto internacionales como nacionales que regulan esta problemática.

De las diversas normas de las que en esta jornada se ha hablado, puede desprenderse que el hostigamiento o acoso sexual en la esfera laboral ha sido abordado en el ámbito de los derechos humanos como una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres que vulnera múltiples derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la intimidad, como expresiones del debido respeto a la dignidad de la trabajadora, lo que refleja que se trata de un ilícito pluriofensivo, susceptible de lesionar -además de los ya referidos- el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la libertad sexual y, de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Al respecto, en primer término cabe señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado en diversas ocasiones, que los procedimientos a los que pueden ser sometidos los servidores públicos pueden ser de diversas índoles, autónomos unos de otros y que la promoción de uno no excluye la promoción de otro, precisamente porque se busca sancionar las conductas desde los diversos ámbitos en los que tales hechos tienen injerencia, en el caso de la materia de responsabilidades, el correcto ejercicio de la función pública, atendiendo a los propios principios que la rigen, tales como legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Por su importancia, me permito leer parcialmente el contenido de esos criterios:

No. Registro: 200,154

Pleno

Tesis: P. LX/96

RESPONSABILIDADES DE SERVIDORES PÚBLICOS. SUS MODALIDADES DE ACUERDO CON EL TÍTULO CUARTO CONSTITUCIONAL. De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 108 al 114 de la Constitución Federal, el sistema de responsabilidades de los servidores públicos se conforma por cuatro vertientes: A).- La responsabilidad política para ciertas

categorías de servidores públicos de alto rango, por la comisión de actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho; B).- La responsabilidad penal para los servidores públicos que incurran en delito; C).- La responsabilidad administrativa para los que falten a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en la función pública, y D).- La responsabilidad civil para los servidores públicos que con su actuación ilícita causen daños patrimoniales. Por lo demás, el sistema descansa en un principio de autonomía, conforme al cual para cada tipo de responsabilidad se instituyen órganos, procedimientos, supuestos y sanciones propias, aunque algunas de éstas coincidan desde el punto de vista material, como ocurre tratándose de las sanciones económicas aplicables tanto a la responsabilidad política, a la administrativa o penal, así como la inhabilitación prevista para las dos primeras, de modo que un servidor público puede ser sujeto de varias responsabilidades y, por lo mismo, susceptible de ser sancionado en diferentes vías y con distintas sanciones.

No. Registro: 169,211

Instancia: Pleno

Tesis: P. XV/2008

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. PUEDE FINCARSE NO OBSTANTE QUE ÉSTOS SE ENCUENTREN SUJETOS A PROCEDIMIENTO PENAL POR LOS MISMOS HECHOS. La circunstancia de que un servidor público esté sujeto a proceso penal por su probable responsabilidad en la comisión de un delito en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, no impide que se le sancione administrativamente por los mismos hechos, toda vez que los procedimientos de responsabilidad administrativa se instruyen para fincar exclusivamente la indicada responsabilidad por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que los servidores públicos deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, además de que conforme al artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ambos procesos se desarrollan autónomamente. Esto es, como los procedimientos de responsabilidad administrativa de los servidores públicos tienen como finalidad que los que sean indignos del cargo sean separados de él (vía suspensión o destitución), queden inhabilitados por determinado lapso para ocupar otro cargo público, y obligados a resarcir el perjuicio económico causado, es indudable que tienen diversa naturaleza del procedimiento que se instaura de acuerdo a la legislación penal.

La importancia de atender estos aspectos, en los temas de acoso y hostigamiento sexual, no se constriñen sólo a la conducta del servidor público agresor, sino que la realización y permisión de tales conductas, ante la falta de procedimientos, de visión de género y de castigos, incide, además de la injusticia a la víctima que, insisto, ve mermadas sus posibilidades laborales, personales y de desarrollo profesional; en la buena marcha de la propia función, en la medida en que el ambiente de trabajo, la atención a las tareas encomendadas y la optimización del personal, se afecta, pues, pudiera ser, incluso que una empleada competente se vea forzada a renunciar a causa de los ataques a su libertad sexual, realizada por un superior.

Ahora bien, las responsabilidades a las que se encuentran sujetos los servidores, evidentemente derivan de las diversas leyes que existen, cuya aplicación, como sabemos, es obligatoria; sin embargo, también debe señalarse que el marco regulatorio de sus actos, en tanto funcionarios públicos, no se reduce a tales ordenamientos, sino que se

encuentran reguladas también, de manera obligatoria, por los reglamentos, manuales, códigos de ética y lineamientos de trabajo u organización interna que cada dependencia tenga.

Incluso, los Tribunales Federales, incluida la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que es posible fincar una responsabilidad de índole administrativa por la inobservancia de alguna disposición incluida en aquéllos.

No. Registro: 182,082

Instancia: Segunda Sala

Tesis: 2a./I. 6/2004

SERVIDORES PÚBLICOS. LOS MANUALES DE ORGANIZACIÓN, DE PROCEDIMIENTOS O DE SERVICIOS AL PÚBLICO LES OBLIGAN Y SIRVEN DE APOYO PARA ESTABLECER LA CAUSA DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA EN QUE INCURRAN, SIEMPRE Y CUANDO LA ACCIÓN U OMISIÓN PREVISTA EN EL CASO CONCRETO ESTÉ PRECISADA COMO CONDUCTA DE ALGUNO DE ELLOS. El artículo 47, fracción XXII, de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, prevé que éstos tienen, entre otras obligaciones, la de abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público, por lo que aun cuando los manuales de organización, de procedimientos o de servicios al público no tienen la calidad de leyes o reglamentos, en virtud de que en términos de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal deben contener información sobre la estructura orgánica de la dependencia a fin de optimizar el funcionamiento de sus unidades administrativas, constituyen normas obligatorias y sirven de base para determinar una causa de responsabilidad administrativa, siempre y cuando la acción u omisión prevista en el caso concreto esté claramente precisada como conducta de determinado servidor público. Lo anterior es así, ya que la mencionada ley federal establece que las obligaciones de los servidores públicos para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento da lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, son las señaladas en el referido artículo 47.

En esa medida, es de resaltar la importancia de que exista normatividad interna en la que queden debidamente precisadas las conductas que deben seguir los servidores públicos adscritos a cada dependencia para acotar las disposiciones generales en la materia, a efecto de darle el peso que efectivamente le corresponde a los hechos que nos ocupan.

Con independencia de lo anterior, debe indicarse que dentro del ámbito de las responsabilidades administrativas, en su artículo 8, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos establece la obligación de éstos, a lo siguiente:

I.- Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

VI.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste:

La ley en comento pareciera sumamente general, por lo que es necesario atender a otros conceptos y a otras disposiciones que pudieran explicar algunos conceptos importantes, como los contenidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1 de febrero de 2007, en el Diario Oficial de la Federación.

Esta norma, aunque es una ley "marco", permite definir algunos conceptos como los conceptos de violencia, así como, en lo particular de hostigamiento y acoso sexual. Los artículos que definen lo anterior son los siguientes:

"Artículo 6.- Los Tipos de Violencia Contra las Mujeres son:

I. La violencia psicológica.- Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres."

"Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género."

"Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

Como puede apreciarse de la anterior definición, la diferencia radical entre ambas figuras, puede resumirse en la existencia de una subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar.

La realización de conductas de este tipo, implica, desde luego, la desatención a la obligación del servidor público de abstenerse de cualquier acto u omisión que implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión (fracción I del artículo 8 de la LFRASP) y, desde luego, la de tratar con respeto y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de su cargo (fracción VI).

Evidentemente la ley mencionada dispone un procedimiento general para la aplicación de las sanciones que pueden resultar en amonestación privada o pública; suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año; destitución del puesto; Sanción económica e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público (artículo 13).

El procedimiento inicia, necesariamente, una vez que la víctima promueve una queja ante el órgano de control que, en cada dependencia debe existir; y derivado de ello, la autoridad investigadora podrá determinar la suspensión temporal del empleo, cargo o comisión, del investigado, aunque se indica que debe ser *"si a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones."*; la cual cesará cuando se dicte la resolución en el procedimiento correspondiente y, en su caso, existe la posibilidad de resarcimiento económico en caso de no encontrarse responsable.

El procedimiento resulta ser muy sencillo, pues, en lo medular es el siguiente: (art. 21)

I. Se citará al presunto responsable a una audiencia, notificándole que deberá comparecer personalmente a rendir su declaración en torno a los hechos que se le imputen y que puedan ser causa de responsabilidad en los términos de la Ley, y demás disposiciones aplicables, a la cual, si deja de comparecer, sin causa justificada, se tendrán por ciertos los actos u omisiones que se le imputan.

II. Concluida la audiencia, se concederá al presunto responsable un plazo de cinco días hábiles para que ofrezca los elementos de prueba que estime pertinentes y que tengan relación con los hechos que se le atribuyen;

III. Podrán practicarse todas las diligencias tendientes a investigar la presunta responsabilidad del servidor público denunciado, así como requerir a éste y a las dependencias o entidades involucradas la información y documentación que se relacione con la presunta responsabilidad, estando obligadas éstas a proporcionarlas de manera oportuna.

IV. Desahogadas las pruebas que fueren admitidas, la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades resolverán dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes (que puede duplicarse de existir causa justificada), sobre la inexistencia de responsabilidad o impondrá al infractor las sanciones administrativas correspondientes y le notificará la resolución en un plazo no mayor de diez días hábiles.

Si las autoridades encontraran que no cuentan con elementos suficientes para resolver o advirtieran datos o información que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otros servidores públicos, podrán disponer la práctica de otras diligencias o citar para otra u otras audiencias.

V. Si el servidor público presunto responsable confiesa su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones a que hace referencia la Ley, se procederá de inmediato a dictar resolución, a no ser que quien conoce del procedimiento disponga la recepción de pruebas para acreditar la veracidad de la confesión. En caso de que se acepte la plena validez probatoria de la confesión, se impondrá al servidor público dos tercios de la sanción aplicable, si es de naturaleza económica, pero en lo que respecta a indemnización, ésta en todo caso deberá ser suficiente para cubrir los daños o perjuicios causados, y siempre deberá restituirse cualquier bien o producto que se hubiese percibido con motivo de la infracción. Quedará a juicio de quien resuelve disponer o no la suspensión, destitución o inhabilitación. (artículo 31)

Una nota importante a destacar, es el hecho de que si bien la conducta en cuestión puede encuadrarse dentro de la falta de cumplir la obligación contenida en la fracción VI del artículo 8 de la LFRASP, en lo específico, no se ha indicado que tal sea una conducta grave, atento a lo dispuesto en el artículo 13, párrafo cuarto, en donde se especifican diversas conductas.

Ahora bien, ese hecho, por sí mismo, no implica que la conducta en cuestión no pueda considerarse de tal forma, precisamente porque la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido que la enunciación que se hace, no es limitativa, sino enunciativa, por lo que, en todo caso, deberá de realizarse un análisis en donde se ponderen las circunstancias específicas del caso para determinar si es o no una conducta grave.

La tesis en comento es la siguiente:

No. Registro: 166,295

Instancia: Segunda Sala

Tesis: 2a./I. 139/2009

RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. EL ANTEPENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 13 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO ESTABLECE LIMITATIVAMENTE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CALIFICARSE COMO GRAVES POR LA AUTORIDAD SANCIONADORA. El artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos determinarán sus obligaciones y las sanciones aplicables, así como los procedimientos y las autoridades facultadas para aplicarlas, a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones. Asimismo, de la exposición de motivos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se advierte que parte de su objeto fue reducir la discrecionalidad de las autoridades en la imposición de las sanciones administrativas, evitando conductas arbitrarias contrarias a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, e impidiendo actos a través de los cuales pretenda eludirse la imposición de una sanción a los servidores públicos infractores de dicho ordenamiento. Por lo anterior, el legislador dispuso en el antepenúltimo párrafo del artículo 13 de la ley citada, que en todo caso el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del artículo 8 de la propia ley se considerará como grave para efectos de la sanción correspondiente, lo cual constituye una limitación para la autoridad sancionadora, pues al ubicar la conducta irregular de un servidor público en las referidas fracciones, deberá indefectiblemente calificarla como grave. Lo anterior no significa que tales infracciones sean las únicas que pueden catalogarse como graves por la autoridad sancionadora, pues el indicado artículo 13 no acota sus facultades para clasificar así a las infracciones no señaladas en su antepenúltimo párrafo, por lo que en ejercicio de sus atribuciones

legales puede determinar, dentro del marco legal aplicable a las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, si las infracciones a las obligaciones previstas en las fracciones I a VII, IX, XV, XVII, XVIII, XX, XXI y XXIV del artículo 8 de la ley de la materia resultan graves o no, atendiendo a las circunstancias socioeconómicas, nivel jerárquico, antecedentes del infractor, antigüedad en el servicio, condiciones exteriores y los medios de ejecución, la reincidencia en el incumplimiento de obligaciones y el monto del beneficio, daño o perjuicio derivado del incumplimiento de dichas obligaciones.

Con independencia de lo anterior, a guisa de ejemplo, es de resaltar el criterio sustentado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, en donde se determinó que los actos relacionados con el acoso u hostigamiento sexual, si pueden constituir una causa de responsabilidad grave, cuando se trate de un juzgador el agresor, y una justiciable, la víctima.

El criterio en cuestión establece:

"Criterio Número: 71

OBSERVAR MALA CONDUCTA EN EL EMPLEO. LA FORMULACIÓN DE PROPOSICIONES ERÓTICAS DE UN JUZGADOR A UNA JUSTICIABLE, ENCONTRÁNDOSE SUB JUDICE UN ASUNTO, CONSTITUYE FALTA GRAVE. El artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación prevé como causas de responsabilidad para los servidores públicos de dicha institución, las previstas por el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en cuya fracción V, obliga a los funcionarios públicos a observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste; en esa circunstancia, cuando un juez o magistrado, encontrándose sub judice un asunto en el que éste habrá de intervenir, realice proposiciones eróticas a una mujer que tenga intervención en dicho asunto, incurra en la causa de responsabilidad administrativa prevista por el último numeral invocado, la que debe ser considerada como grave, aun cuando no se encuentre contemplada en el artículo 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, porque dicha conducta es reprobable e inadmisibles, atendiendo a que su autor es un funcionario judicial en quien se ha depositado la alta función de impartir justicia, más aún si el asunto en el que la agraviada tiene interés, se encuentra pendiente de resolver por dicho funcionario. Ese proceder supone falta de respeto a la justiciable y trato descortés hacia las personas, actitud que todo funcionario judicial debe evitar por imperativo legal, ya que es contrario a la regla de conducta que debe observar en el desempeño de sus funciones; constituye falta de rectitud, porque en una persona encargada de impartir justicia debe prevalecer el interés de servir a quienes la demanden sin pedir ni esperar nada a cambio y menos aún gratificación sexual."

Otro ejemplo de lo anterior, resulta de la resolución a una revisión administrativa (18/2004), en donde el Pleno de ese Alto Tribunal, determinó que el Consejo de la Judicatura Federal debía explicar las razones por las cuales se estimaba que en un caso como el ahí ventilado, se trataba de conductas graves, que incluso lo llevaron a determinar la destitución del cargo de un Magistrado de Circuito.

1 Denuncia 23/1999. Pleno del Consejo de la Judicatura Federal. 19 de noviembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José Guadalupe Torres Morales. Secretario: Mateo Michel Nava.

Sin embargo, no debe pasarse por alto que, incluso ese tema, junto con el miedo a la pérdida del empleo o al fincamiento de una responsabilidad a la víctima, dada la relación de poder del victimario, inhiben la promoción de este tipo de procedimientos.

En ese sentido, es necesario atender a la necesidad de establecer manuales y protocolos que permitan la denuncia administrativa de esta clase de actos, estableciendo una perspectiva de género, tanto en las actividades legislativas y jurisdiccionales, que permitan sensibilizar e implementar las políticas públicas necesarias para atacar debidamente la problemática no sólo en los procedimientos sancionadores, sino también respecto del aspecto cultural y educacional de la sociedad en su conjunto.

Otro aspecto a destacar es el Segundo Informe Sobre el Derecho de Igualdad entre mujeres y hombres del año 2008, de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que en relación con la materia administrativa señala lo siguiente:

"6.1.5 Responsabilidades de servidores/as públicos/as por discriminar por motivos de sexo u orientación sexual.

En ninguna entidad federativa existen iniciativas para modificar las leyes de responsabilidades de los/as servidores/as públicos/as. Algunos estados tienen otras leyes que contienen la pena correlativa. Por ejemplo, en Baja California Sur existe una ley contra la discriminación que prevé las sanciones comentadas; en Puebla, la Ley de Igualdad regula la discriminación por género; en Coahuila, la Ley de Protección a la Maternidad, que prohíbe expresamente negar oportunidades de trabajo por sexo, edad, preferencias sexuales, religión o embarazo.

Sin duda alguna, estos esfuerzos merecen ser reconocidos. Sin embargo, la propuesta que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos formuló en 2007, relativa a la modificación del marco legal sobre responsabilidades de los/as servidores/as públicos, fue desatendida. No se han realizado cambios legislativos en esa materia específica."

Lo anterior cobra relevancia si se toma en cuenta las recomendaciones de diversos órganos internacionales realizadas al Estado Mexicano respecto del tema en cuestión consistente en:

"El Comité lamenta que no exista una ley sobre igualdad de género, ni leyes sobre el acoso sexual, en 14 de los 32 Estados federados que integran el Estado Parte.

El Comité alienta al Estado Parte a considerar la adopción de disposiciones legislativas sobre la igualdad de género a nivel federal y de los Estados. Insta al Estado Parte a que vele por que todos los Estados adopten y apliquen efectivamente leyes sobre acoso sexual y por qué se revoque cualquier disposición contraria al artículo 3 del Pacto en la legislación federal y de los Estados."

"El Comité sigue preocupado por la situación de los trabajadores migrantes que provienen principalmente de comunidades indígenas de Guatemala, Honduras y Nicaragua, en particular respecto de las mujeres que son víctimas de abusos tales como largas jornadas laborales, falta

2 Cfr. ECOSOC, Observaciones finales al informe presentado por el Estado de México, E/C.12/MEX/CO/4, 9 de junio de 2006, párrafos 11 y 29.

de seguro médico, maltrato físico y verbal, acoso sexual y amenazas de entregarlas a las autoridades migratorias por ser indocumentadas. (Art. 5(e) (i))

Teniendo en cuenta la Recomendación General 23 sobre los no-ciudadanos, el Comité recomienda al Estado parte que asegure el adecuado cumplimiento en la práctica de los programas que se están llevando a cabo tales como el Programa de Documentación para la Seguridad Jurídica-Migratoria de los Trabajadores Agrícolas Guatemaltecos, el Programa de Regularización Migratoria, el Programa de Dignificación de Estaciones Migratorias, el Plan de Acción para la Cooperación en Asuntos Migratorios y de Protección Consular con el Salvador y Honduras así como el Programa de Jornaleros Agrícolas. El Comité invita al Estado parte a que incluya información en su próximo informe periódico sobre los progresos obtenidos en relación a la situación de los trabajadores migrantes en el Estado parte.”³

“Siguen preocupando al Comité las actitudes patriarcales comunes que impiden a las mujeres disfrutar de sus derechos humanos y constituyen una causa fundamental de la violencia contra ellas. El Comité expresa su preocupación por el clima general de discriminación e inseguridad reinante en las comunidades; los lugares de trabajo, en particular las maquilas; y los territorios con presencia militar, como las zonas de las fronteras norte y sur, que pueden poner a las mujeres en un peligro constante de sufrir violencia, maltrato y acoso sexual. Si bien celebra las medidas adoptadas por el Estado Parte, el Comité está preocupado por la persistencia de la violencia generalizada y sistemática contra las mujeres, que llega incluso a desembocar en homicidios y desapariciones, y, en particular, por los actos de violencia cometidos por las autoridades públicas contra las mujeres en San Salvador Atenco, en el estado de México.

A la luz de su recomendación general 19, el Comité insta al Estado Parte a que adopte sin demora todas las medidas necesarias para poner fin a la violencia perpetrada contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa, así como a la violencia cometida por agentes estatales, o derivada de sus acciones u omisiones, a todos los niveles. El Comité insta al Estado Parte a que acelere la aprobación de la enmienda del Código Penal para tipificar el feminicidio como delito, y a que proceda a la aprobación sin demora del proyecto de Ley general para el acceso de las mujeres a una vida sin violencia. El Comité recomienda al Estado Parte que aplique una estrategia global que incluya iniciativas de prevención en las que participen los medios de comunicación y programas de educación pública destinados a modificar las actitudes sociales, culturales y tradicionales que se hallan en el origen de la violencia contra la mujer y que la perpetúan. El Comité insta al Estado Parte a mejorar el acceso de las víctimas a la justicia y a garantizar que sistemáticamente se imponga un castigo efectivo a los culpables y que las víctimas se puedan beneficiar de programas de protección. El Comité pide al Estado Parte que ponga en marcha mecanismos de seguimiento eficaces y evalúe permanentemente la repercusión de todas sus estrategias y las medidas adoptadas. Asimismo, insta al Estado Parte a que garantice que la encargada de la Fiscalía Especial para la atención de delitos relacionados con actos de violencia contra las mujeres cuente con la autoridad necesaria, así como con recursos humanos y financieros suficientes, para permitirle cumplir su mandato de forma independiente e imparcial. El Comité pide al Estado Parte que se asegure de que la Fiscalía Especial tenga jurisdicción en el caso de los delitos cometidos en San Salvador Atenco, a fin de garantizar que se enjuicie y se castigue a los culpables. El

[Handwritten signatures and initials in the right margin]

³ Cfr. CERD, Observaciones finales al informe presentado por el Estado de México, CERD/C/MEX/CO/15, 4 de abril de 2006, párrafo 1.

Comité recomienda que el Estado Parte proporcione la asistencia económica, social y psicológica necesaria a las víctimas de estos delitos.⁴

"No obstante los esfuerzos demostrados por el Estado Parte, el Comité sigue preocupado por la condición de extrema vulnerabilidad padecida por las mujeres trabajadoras migratorias del servicio doméstico que se encuentran indocumentadas, especialmente en la frontera sur, y que son a menudo sometidas a condiciones laborales ilegales, condiciones de alojamiento degradantes, malos tratos, extorsiones y hasta acoso o violación sexual por parte de sus empleadores.

El Comité recomienda que el Estado Parte continúe tomando medidas adecuadas para proteger a las mujeres trabajadoras domésticas, inclusive el acceso a una situación migratoria regular y un involucramiento más frecuente y sistemático de las autoridades laborales en la supervisión de sus condiciones de trabajo. El Comité recomienda también que las mujeres trabajadoras migratorias del servicio doméstico puedan acceder a mecanismos de denuncia contra los empleadores y que todos los abusos, incluso los malos tratos, sean investigados y sancionados.⁵

En conclusión, la posibilidad de erradicar las conductas de acoso y hostigamiento sexual en las instituciones públicas depende, en buena medida, de la actitud que se asuma ante los casos que se presenten, la forma en que se propongan los procedimientos y la seriedad con la que se tramiten los mismos, de manera que puedan sentarse precedentes que den firmeza a los criterios que deben sustentarse al respecto.

Es por ello que los encargados de vigilar la aplicación de las normas en cada una de las dependencias del Estado, tienen una importante función en el desarrollo de esta cultura de legalidad que se dirija a la erradicación de las figuras señaladas, en respeto a los derechos humanos y al mejoramiento de la función pública.

4 Cfr. Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2006, Congo, párrafos 14 y 15.

5 Cfr. CMW, Observaciones finales al informe presentado por el Estado de México, CMW/C/MEX/CO/1, 8 de diciembre de 2006, párrafos 33 y 34.

ANEXO 5 Documento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis P.LXXVII/99. Pág. 6

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 2000

Novena Época
Instancia: Pleno
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: X, Noviembre de 1999
Tesis: P. LXXVII/99
Página: 46

No. de Registro: 112,857
Añadida
Materia(s): Constitucional

TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión ..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional, por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C./92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA"; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguirre Alondra. Posente: Humberto Romo Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis añadida que antecede, y determinó que la votación es única para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintidós de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

Nota. Esta tesis abandona el criterio sustentado en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 60, Octava Época, diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA".

FORMATO DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

	INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS	FECHA:
		HORA:
	FORMATO DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	NÚMERO DE FOLIO:
		PÁGINAS 35,36 DE 37

Datos Generales de la Persona que Presenta la Queja.	
Nombre completo:	
Puesto o área donde labora:	
Correo electrónico (opcional):	
Teléfono:	
Nombre de la o el Jefe inmediato:	

Datos Generales de la Persona sobre la que se Presenta la Queja.	
Nombre completo:	
Puesto o área donde labora:	
Nombre de la o el Jefe inmediato:	

Declaración de Hechos:					
Fecha en que ocurrió:					
Frecuencia de los hechos:					
Descripción de los hechos:					
Declaración de Hechos: (Anexe las hojas que sean necesarias).					
Consecuencias o repercusiones físicas, psicológicas y personales:					
Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos.					

Handwritten notes and signatures on the right margin:

At
X
5 yrs.
A
J
Z
J
D

¿Cómo le afectó esa situación a nivel personal, familiar o social?

Evidencias: En caso de contar con evidencias que apoyen su queja, favor de mencionarlas. Estas pueden ser: declaración de testigo (opcional), documentos, cartas, correos electrónicos e impresos, fotografías, grabación de conversaciones, videos, etc. (si requiere mayor espacio anexe las hojas que sean necesarias).

Mencione alguna otra información que desee agregar.

FIRMAS

Nombre y firma de la persona que presenta la queja

Lic. Aideé Aragón Santos
Consejera para recibir Quejas

Elaboró

Autorizó


Lic. Alejandro Guillermo Rodríguez
Garnica
Jefe de Departamento de
Convenios y Contratos


Lic. Noemí Elena Ramón Silva
Presidenta


Lic. Virginia Camacho Banuelos
Secretaría Ejecutiva


Lic. Aideé Aragón Santos

Consejera para recibir Quejas



Mtro. Aquiles Felipe Carrasco
Consejero de la Comisión de Instrucción

Lic. Ana Laura Cárdenas Cuevas
Consejera de la Comisión de Instrucción



Lic. Gloria Isabel Jadra Gutiérrez
Consejera de la Comisión de Prevención



Lic. Leticia Guzmán Girón
Consejera de la Comisión de Prevención



Lic. Karla Patricia Lastra-González
Invitada del Órgano Interno de Control



C. Oscar Zamora Alarcón
Consejero de la Comisión de Seguimiento

Mtro. Francisco Moyado Estrada
Representante del Órgano Interno de Control




INFORMACIÓN PARA EL FOMENTO A LA CULTURA DE DENUNCIA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL.

¿QUE ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Es “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. De conformidad con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

¿EXISTEN 2 TIPOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- A. Hostigamiento relacionado en el premio/castigo: solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario. Su negación provoca represalias o despidos. Este tipo se produce principalmente entre un jefe (a) y subordinado (a);
- B. Hostigamiento relacionado con condiciones de trabajo: insultos y hostilidad comportamiento como bromas, comentarios o coqueteos sexuales que interfieren en el desarrollo de las habilidades en el trabajo o que crean un ambiente de trabajo ofensivo intimidante u hostil y no necesariamente se refiere a una relación jerárquica entre víctima y agresor, por parte de compañeros de trabajo o de jefes o superiores a los que se ha rechazado. Esto debe ser inaceptable o intolerable en el lugar de trabajo.

¿QUE ES 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 realice en uno o varios eventos”. De acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El Acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias, y requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se produce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello, al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

¿CÓMO PREVENIRLO?

“DENUNCIA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL”.

En tanto, a la persona que sufre Hostigamiento y Acoso Sexual se le sugiere que:

- Diga a la persona hostigadora o acosadora que su comportamiento le está ofendiendo y que desea que deje de hacerlo;
- No se culpe por ello;
- Busque ayuda de la instancia encargada de dar seguimiento a los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, ya que está integrada por personas capacitadas y sensibles para resolver estos casos con confidencialidad;
- Registre y, de ser posible, documentar lo que sucede;

- Trate de conseguir testigos que hayan presenciado las conductas de la persona hostigadora o acosadora;
- Trate de identificar a otras personas que pudieran haber sido víctimas de la o el hostigador o acosador.

Es necesario sustentar cualquier acusación con los datos más precisos posibles, y para ello se recomiendan algunas medidas:

- Nunca estar a solas con la persona hostigadora o acosadora;
- Dejar la puerta abierta si es indispensable mantener contacto con ella;
- Guardar regalos, tarjetas, mensajes, fotografías o cualquier otro elemento de prueba;
- Procurar apoyarse con testigos al dar a conocer al comité.

El comité tendrá que considerar las repercusiones laborales cuando las personas afectadas rechazan el Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral:

- ❖ Cuando dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo y la persona se siente obligada a soportar el hostigamiento para no exponerse o perder oportunidades, beneficios y otras condiciones de trabajo.
- ❖ Negativa a ascensos o aumentos de salario;
- ❖ Transferencia del lugar de trabajo;
- ❖ Incremento de las cargas de trabajo;
- ❖ Negativa de prestaciones, promociones y derechos;
- ❖ Referencias y evaluación negativa del desempeño de las personas afectadas;
- ❖ Humillaciones;
- ❖ Incomodidad;
- ❖ Ambiente de trabajo intimidante, severo, abusivo, ofensivo.

“Dar seguimiento a los casos hasta que, en su caso, se concluya con la sanción prevista”.

¿CÓMO SE ATIENDE?

Se brinda el servicio para generar la asesoría correspondiente; en donde se precisan los aspectos que conduzcan al Procedimiento para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas.

El procedimiento que se establece pretende detener el Hostigamiento y Acoso Sexual desde sus primeras manifestaciones. El procedimiento se basa en la adopción de un sistema integrado por opciones formales e informales de resolución, que proporcionen diversas alternativas para las personas quejas, acusadas, testigos y funcionarios (as).

Procedimiento administrativo de actuación que presenta los pasos para llevar acabo al momento de presentarse un caso: actividad, responsable, tiempo, productos, políticas de actuación, atención a queja, investigación de los casos, convocatoria a comité colegiado, análisis de los informes de investigación ante el pleno del comité, seguimiento a los casos y fin del procedimiento.

Para asumir la participación con el más amplio sentido de responsabilidad en el análisis de los casos presentados, de tal manera que se asegure un seguimiento de acuerdo al marco normativo nacional e internacional.

Vías de acción jurídica en el marco legal mexicano aplicables para su atención y sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual.

El hostigamiento y acoso sexual laboral es una falta administrativa (materia administrativa) una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral) y un delito (materia penal), por tanto, puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

Toda persona que incurra en un Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral podrá ser sancionada:

ÁMBITO ADMINISTRATIVO:

Sanciones: amonestaciones privadas, suspensión del empleo, cargo o comisión, inhabilitación y sanción económica.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

ÁMBITO LABORAL:

Sanciones: Causa de cese por faltas de probidad y honradez.

Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ÁMBITO PENAL:

Sanciones: Si el hostigador fuese servidor público se le destituirá de su cargo.

Código Penal Federal.

Prisión de uno a tres años incrementándose la pena en una tercera además en el caso de personas servidoras públicas se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Código Penal para el Distrito Federal.