

**GUIA RAPIDA
PARA LA APLICACIÓN DEL
PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE
CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y
ACOSO SEXUAL EN LA
ADMINISTRACION PUBLICA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO**

INDICE

1.- Objetivo.

2.- Acoso, Hostigamiento y Aprovechamiento Sexual: Definiciones, similitudes y diferencias.

3.- ¿Qué dice la Ley?

4.- ¡No es tu Culpa!

Plan de acción para identificar y prevenir el Acoso y Hostigamiento Sexual.

5.- Dónde, cómo y con quién acudir en casos de Acoso, Hostigamiento y Aprovechamiento Sexual.

6.- Sanciones

7.- Bibliografía.

OBJETIVO

La presente Guía, está dirigida a las y los servidores públicos de todos los niveles, que trabajen en las diferentes dependencias de la administración pública del Estado de Quintana Roo, al igual que en sus entidades paraestatales, fideicomisos y organismos descentralizados, que sufran situaciones de acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual, que les permita:

- Conocer las diferencias y similitudes entre una figura y otra.
- Conocer algunas acciones concretas que se pueden realizar de manera personal para prevenir el acoso u hostigamiento sexual.
- Saber la manera en cómo trabaja el Subcomité Interno contra el Acoso, Hostigamiento y Aprovechamiento Sexual (SIAHAS), para atender a las víctimas y las opciones que le pueden brindar tanto al interior como al exterior de la dependencia.

DEFINICIONES

- ❖ **Aprovechamiento sexual.** Es una forma de violencia sexual, donde se logra obtener la cópula para sí o para otra persona, mediante la presión para conseguir o mantener un empleo, derechos, beneficios económicos, profesionales, académicos o de cualquier otra índole.

Si bien existe un consentimiento por parte de la víctima, este consentimiento está viciado por temor y presión, afectando profundamente el entorno de la víctima, aunado al hecho de que este aprovechamiento puede volverse una situación constante y repetitiva, bajo la amenaza de perder lo obtenido. Debe existir una relación de jerarquía entre las partes.

- ❖ **Acoso sexual.** Es una forma de violencia en la que, de manera reiterada se hacen insinuaciones lascivas, peticiones de índole sexual, donde si bien no existe una relación de subordinación, si hay un ejercicio abusivo de poder hacia la víctima ya que esta situación no le es grata para la víctima llevándola a un estado de indefensión y creando un ambiente intimidante
- ❖ **Hostigamiento sexual.** Consiste en actitudes verbales o físicas de asedio solicitando favores de naturaleza sexual, aprovechándose de una posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique una posición de autoridad.

Existen aspectos comunes en las tres definiciones anteriores que resulta importante identificar para complementar el contexto en el que se realiza este tipo de violencia:

SIMILITUDES

- Constituyen actos de violencia sexual, que atentan contra la dignidad, la estabilidad emocional y laboral de la víctima.
- Son actos dolosos, donde quien los comete planea y ejecuta acciones concretas para alcanzar su objetivo, por lo tanto la víctima se encuentra en indefensión.
- Son conductas de índole sexual no solicitadas, no recíprocas y no gratas para quien las recibe, aunque muchas de las veces se le intenta hacer sentir culpable o responsable por haber sido amable, accesible, por su forma de vestir o de hablar.
- Generan un ambiente laboral hostil e inseguro para la víctima y a veces hasta a terceros.
- Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual y los favores sexuales se pueden solicitar para sí o para una tercera persona.
- Las tres conductas son consideradas como delitos por las leyes penales del país y del Estado.

DIFERENCIAS

- El acoso sucede entre iguales, donde no hay jerarquías o desde un subalterno/a hacia su superior jerárquico.
- El hostigamiento necesariamente implica que la o el agresor tenga una posición de superioridad, ya sea laboral, educativa o moral para con la víctima.
- En el Aprovechamiento Sexual existe la copula pero el consentimiento se obtiene bajo presión
- Debido a que en el hostigamiento y en el aprovechamiento sexual existe un uso abusivo del poder, las leyes penalizan más alto estas figuras.
- Cuando quien comete el acoso u hostigamiento sexual pertenece al servicio público, el delito se persigue de oficio, es decir que CUALQUIER PERSONA QUE CONOZCA LOS HECHOS, aunque no sea la víctima, puede iniciar la denuncia.

¿QUE DICE LA LEY?

a.- LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

ARTÍCULO 11.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral, escolar o ambas. 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.

b.- CODIGO PENAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 130-BIS.- A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, se le impondrá seis meses a un año de prisión y de doscientos a cuatrocientos días de multa.

...

Si el sujeto activo fuese servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, y además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público hasta por dos años, en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.

Al que reincidiere en la comisión de este delito, se le aplicará el doble de pena de prisión señalada en los párrafos anteriores y quinientos días de multa.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 130-TER.- A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique una posición de poder, de autoridad o de ambas del activo para con el pasivo, se le impondrá de uno a dos años de prisión y de trescientos a quinientos días multa.

...

Al que reincidiere en la comisión de este delito, se le aplicará el doble de la pena de prisión señalada en los párrafos anteriores y quinientos días de multa.

Si el sujeto activo fuese servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, y además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar

cualquier otro en el sector público hasta por dos años; en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.

CAPITULO VI

APROVECHAMIENTO SEXUAL

Artículo 130 QUÁTER.- Al que aprovechándose de la necesidad de alguien obtenga de éste o de un tercero vinculado a él, la cópula para sí o para otro, como condición para el ingreso o conservación del trabajo, o la promoción de éste o la asignación de un aumento, o remuneración o prestaciones para el solicitante, el trabajador o sus familiares, se le impondrá prisión de dos a seis años y de treinta a ciento veinte días multa.

Igual pena se aplicará al que imponga la misma condición a que se refiere el párrafo anterior, para el reconocimiento u otorgamiento de derechos o beneficios económicos, profesionales o académicos.

El delito previsto en este artículo se perseguirá por querrela

c.- LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO

CAPITULO I

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

ARTÍCULO 47.- Para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban ser observadas en el servicio público, independientemente de las obligaciones específicas que correspondan al empleo, cargo o comisión, todo servidor público, sin perjuicio de sus derechos laborales, tendrá las siguientes obligaciones de carácter general:

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;

VII. Observar en la dirección de sus subalternos las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad.

¡TU NO TIENES LA CULPA! PLAN DE ACCIÓN PARA VÍCTIMAS.

Tanto el acoso como el hostigamiento sexual se cometen con dolo. Definitivamente tu no eres la/el culpable esta situación, ni lo puede ser tu manera de vestir, hablar o cualquiera otra. Tanto el acoso como el hostigamiento sexual son acciones completamente **dolosas**, es decir, que quien las comete, desea hacerlas, las planea y ejecuta en el momento adecuado, además de que usa elementos de coacción para conseguir sus objetivos.

Este tipo de planeación o anticipación por parte de la o el agresor, pone en desventaja a cualquier persona, pues por lo regular no estamos a la defensiva de estas acciones hasta que nos pasan por primera vez; sin embargo, una vez que empiezan a suceder, muchas de las veces surge un sentido de indefensión e impotencia ya que quien nos agrede esta utilizando su poder o su ventaja para acorralar y la situación no parece tener salida.

Sin embargo, a continuación se plantean una serie de acciones concretas que pueden ser de ayuda en caso de estar bajo acoso u hostigamiento sexual, evitando así que pueda incrementarse.

Sabemos que cada caso es unico y por eso se sugiere aplicar una o mas de estas acciones, a criterio personal.

1.- Enfrentar la situación sabiendo lo que me molesta.

Darse cuenta de lo que me molesta.

Combatir la falta de asertividad en este punto. Estamos acostumbrados/as a soportar las molestias, a reacomodarlas con la idea de que en algun momento desaparecerán.

2.-Comunicar asertivamente al hostigador/a u acosador/a su conducta.

---Yo pienso---Yo siento----

Nos han educado para que nos cueste trabajo decir NO

La asertividad es corta: "No me gusta que me mires el busto"

3.- Discutir el problema con una compañera/o para que esté al tanto de lo que ocurre.

Este tipo de problemas no tienen porque sufrirse en silencio.

4.- Discutir la situación con otras personas que hayan sufrido la misma experiencia.

Resulta un momento de descarga emocional el compartir las experiencias con otras personas que han pasado por lo mismo, sin sentirse juzgados/as o señalados/as.

5.- Informar el problema al supervisor/a o a alguien con autoridad sobre la o el hostigador/a u acosador/a.

Este y los dos puntos anteriores cumplen una función muy importante: la de poner al descubierto a la o el agresor.

Mucho del poder que rodea y protege a quienes cometen acoso u hostigamiento sexual, proviene del anonimato y del hecho de saber que tienen el control sobre su víctima de tal manera que ni siquiera se atreverán a hablar contra de ellos/as.

El ponerlos/as al descubierto, fractura este poder.

De preferencia este informe debe hacerse ante un equipo.

6.- Tener un historial serio de lo ocurrido.

Llevar una bitácora de días, hechos y situaciones, guardando cualquier evidencia (mensajes escritos o electrónicos, etc.) que pudieran posteriormente servir de evidencia.

7.- Escribir al hostigador/a u acosador/a una nota donde se le exponga los hechos desde nuestro punto de vista.

Exponerle que la relación es únicamente profesional de trabajo.

ESTA NOTA SE PUEDE ENTREGAR PERSONALMENTE; PERO ES FUNDAMENTAL QUE VAYA SIN FIRMA

8.- Encararse con el hostigador/a u acosador/a en persona o por teléfono.

Esta acción debe hacerse siempre con una o un testigo presente.

9.- Hacer una nota, redactada por un abogado/a con los términos adecuados.

La finalidad es conminar al hostigador /a u acosador/a, a que cese en su conducta o se expondrá a los efectos de una denuncia penal.

En este punto, la o el agresor podrá darse cuenta claramente de que la víctima ha solicitado asesoría profesional. Nuevamente se rompe el anonimato y el poder se ve disminuido.

10.- Hacer público el comportamiento del hostigador/a con otras personas del área, mujeres y hombres.

Nuevamente se hace incapié en que el hecho de poner en evidencia de una u otra forma al agresor/a, anula los efectos de su poder.

11.- Presentación de una queja formal ante el Subcomite Interno. (sin juicios penales)

12.- Iniciar una denuncia penal.

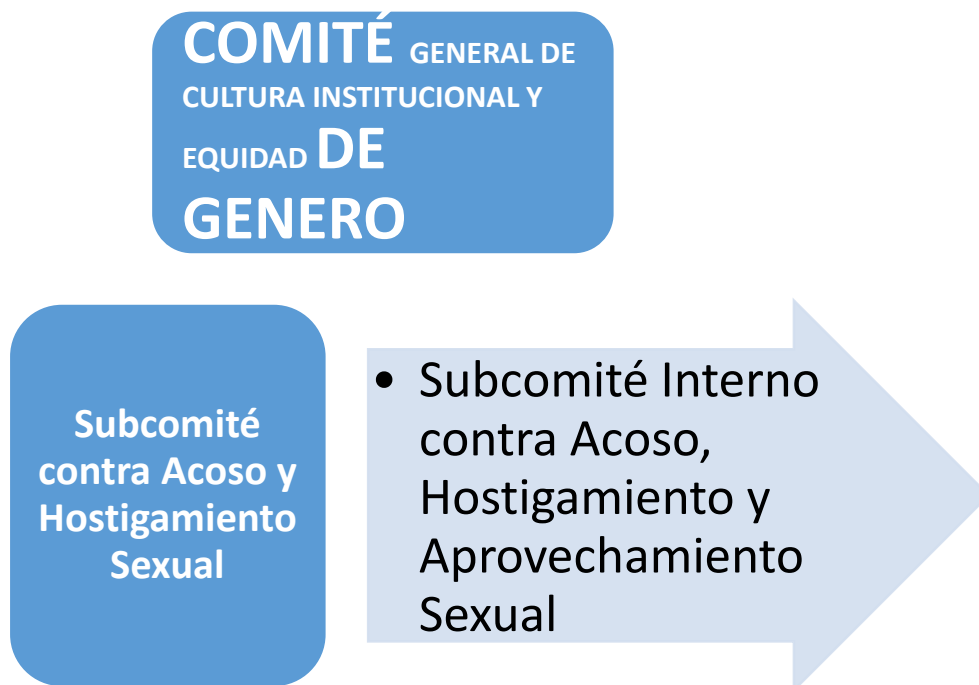
La consideración más importante es protegerse a sí misma/o

Dra. Alba Luz Robles Mendoza. Catedrática de la UNAM

“Prevención para el delito de hostigamiento sexual” (taller solo para mujeres) 24 de noviembre de 2012. Cholula, Puebla.

DÓNDE, CÓMO Y CON QUIÉN ACUDIR EN CASOS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO O APROVECHAMIENTO SEXUAL.

Dentro de tu dependencia, existe el Subcomité Interno contra Acoso, Hostigamiento y Aprovechamiento Sexual (SIAHAS), que a su vez depende el Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual perteneciente al Comité de Cultura Institucional y Equidad de Género del Estado.



El SIAHAS esta compuesto por:

- La o el coordinador de la dependencia ante el Comité General de Cultura Institucional y Equidad De Género, quien actuará como Presidente
- La o el titular de la Dirección Jurídica quien actuará como Consejero/a. *Ombuds Pearson*
- La o el Titular de la oficina de Recursos Humanos
- La o el representante de la Contarloría Interna

Si eres víctima de acoso u hostigamiento sexual dentro de tu centro laboral, ya sea que la haya cometido una persona de la misma institución, persona que presta sus servicios de manera externa para la institución o por parte de un ciudadano/a quien acude a la dependencia a hacer uso de los servicios, tienes que seguir estos pasos:

1. ¡ Tóma el Control! Acude con el Ombuds Pearson (Consejero/a), quien de manera estrictamente confidencial te escuchará y orientará sobre las opciones de atención y resolución de casos con que cuenta la dependencia, así como los pros y contras de cada una. Lo que tú le relates quedará bajo estricto resguardo en un documento llamado Entrevista Inicial, la cual no implica que estes presentando una queja formal en contra de nadie, simplemente que vas a acudir con una persona capacitada, para que te dé un consejo y si después de la orientación decides interponer la queja formal, esa será una decisión que sólo tú puedes tomar. Debes saber que existen acciones preventivas que el SIAHAS puede tomar, para evitar que el acoso u hostigamiento sexual continúe en tu contra. Podrás conocer estas opciones y solicitar su aplicación durante la entrevista inicial.
2. Si después de esta orientación, decides interponer un QUEJA FORMAL ante el SIAHAS, el mismo Consejero/a redactará esta queja dentro del formato autorizado. Si cuentas con algún elemento de prueba como mensajes, mails, grabaciones de voz o video, etc, no dudes en llevarlas ante la o el Consejero, pues serán de mucha ayuda durante la investigación.
3. Una vez que interpones la queja formal, el SIAHAS hará una investigación del asunto, citará al agresor/a para conocer su versión, entrevistará a testigos de manera confidencial si fuera necesario y valorará las pruebas que hubieras proporcionado (en caso de haberlas)
4. El SIAHAS dictaminará si la persona es responsable o no de haber cometido acoso u hostigamiento sexual, y le impondrá una sanción con base en la TABLA DE SANCIONES que veremos mas adelante.
5. En caso que por alguna razón, no estés conforme con la resolución o la sanción dictada por el SIAHAS, podrás interponer un recurso de REVISION DE QUEJA, ante el Subcomite de Acoso y Hostigamiento Sexual, directamente en las oficinas del Instituto Quintanarroense de la Mujer o en cualquiera de sus delegaciones en todo el Estado.
6. En el caso que decidas interponer directamente una denuncia penal, podrás solicitar el apoyo de La Consejería para la elaboración de dicha denuncia, o puedes

acudir directamente a la Fiscalía Especializada en Delitos Sexuales o Agencia del Ministerio Público mas cercana para hacer tu declaración. Deberás llevar los siguientes requisitos:

- Original y tres copias de una identificación oficial con fotografía (IFE, Pasaporte, Cédula profesional.
- Original y tres copias de la denuncia si es que ya la tienes por escrito
- Original y tres copias de cualquier documento, mail, o prueba que pudieras tener.
- Si tienes como pruebas mensajes a tu celular, ya sea por MSM, WhatsApp, etc. Deberás presentar directamente el teléfono y en la agencia te indicarán los pasos a seguir para rescatar la evidencia sin que pierdas tu aparato celular.

Tu puedes interponer una QUEJA FORMAL ante el SIAHAS y al mismo tiempo ante el ministerio público, pues una no afecta a la otra.

Tienes el derecho de que en caso de que hubieras presentado la denuncia penal, solicitar al SIAHAS los originales de todo lo que este dentro del expediente de la dependencia y que te puedan servir de prueba en tu denuncia ante el ministerio público.

SANCIONES

Ya vimos lo que establece el Código Penal del Estado sobre las penas en las que incurren las personas que cometen acoso u hostigamiento sexual, con el agravante de que en caso de ser servidora o servidor público, la pena se incrementa. Sin embargo las sanciones que puede imponer el SIAHAS al interior de la dependencia, tienen otro enfoque, que va dirigido por un lado a que los casos leves no se conviertan en graves, restablecer la tranquilidad y la confianza en el entorno laboral, dar la oportunidad al agresor/a de recapacitar y no repetir su conducta indicándole que debe asistir a terapias psicológicas, pero también contempla sanciones drásticas como la suspensión temporal o el despido, poniendo en claro que la posición de la institución es de cero tolerancia hacia el acoso y hostigamiento sexual.

A continuación la tabla de sanciones bajo la cual se rigen los criterios del SIAHAS:

ANEXO I. NORMAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO APLICABLES LOS CASOS DE

ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y APROVECHAMIENTO SEXUAL			
GRAVEDAD	MODALIDAD	CONDUCTA (EJEMPLO)	SACIÓN SUGERIDA
LEVE	No Verbal	Exposición de carteles, calendarios o pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.	Amonestación escrita que constará en su expediente de personal. Llamada de atención por parte del jefe inmediato.
	Verbal	Piropos lascivos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física. Lenguaje en doble sentido con contenido sexual	Apercibimiento de no volver a cometer las conductas
	Sin contacto físico.	Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.	Justicia restaurativa. Ofrecer una disculpa privada a la víctima frente al Subcomité, bajo el compromiso de no repetición
		Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual y amorosa.	Indica ayuda profesional psicológica
MEDIA	Verbal y	Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	Transferirlo/a temporalmente Indicar terapia
	No verbal	Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	Acta administrativa En caso de reincidencia se sancionara como conducta alta.

MEDIA	Verbal	Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.	Transferirlo/a definitivamente
	Sin contacto físico	Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no correspondan a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales. Alta	Bajas temporales sin goce de sueldo Acta administrativa Condicionar su continuidad laboral.
ALTA	No verbal	Contacto físico no deseado (manoseo, sujeción).	Acta administrativa Condicionar su continuidad laboral.
	No verbal y verbal	Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorralar).	Condicionar su continuidad laboral.
	Con contacto físico	Intento de violación (enfrentamiento físico, golpes). Violación. Aprovechamiento Sexual	Despido Inhabilitarlo/a

Fuente: Elaboración Propia con base en el Protocolo para casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad del Caribe, Quintana Roo

BIBLIOGRAFIA.

1. "Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas. INMUJERES. 2006
2. Guía de Actuación Sindical Contra el Acoso Laboral en el lugar de trabajo. Secretaría General FSP-UGT-PV. España.
3. Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. INMUJERES 2009.
4. <http://www.congresoqroo.gob.mx/codigos/>