



COMITÉ PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD

18 de mayo de 2012

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

OBJETIVO

Transformar la cultura Institucional en la Secretaría de Salud, para fortalecer la transparencia, el combate a la corrupción y la construcción de condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, para lo cual se crea un procedimiento Institucional que establece las actividades de prevención y atención para los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

MARCO JURÍDICO

Acuerdo por el que se crea el Comité para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Plan Nacional de Desarrollo 2006 – 2012.

Protocolo de intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres en octubre de 2009.

Guía de Cultura Institucional 2011 elaborada por la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres.

ALCANCE

El Procedimiento de atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, aplica a todo el personal de la Secretaría de Salud y sus Órganos Desconcentrados.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso sexual

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.

Análisis Documental

Acciones de revisión de los documentos presentados por las partes, a fin de obtener la mayor claridad y objetividad sobre las acciones realizadas.

Comité

Comité para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.



COMITÉ PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD

18 de mayo de 2012

Elementos de Convicción

Se refieren a un conjunto de valores, conocimientos y pruebas que le dan fuerza a la parte acusadora, para sustentar un procedimiento contra quien se presume ha cometido una falta y que puede ser sancionado por ello.

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 y de connotación lasciva.

Aviso por Escrito

Hacer del conocimiento a una persona respecto a una situación determinada, ya sea de manera personal, correo certificado, mensajería con acuse de recibo, vía telegráfica o medios electrónicos.

OIC

Órgano Interno de Control.

1.0 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO.

1.1. Recepción de denuncias.

- 1.1.1. La denuncia formulada, se entregará por escrito ante cualquiera de los integrantes del Comité o por el medio electrónico que así se disponga.
- 1.1.2. La denuncia deberá describir con claridad y precisión los hechos o actos de Hostigamiento o Acoso Sexual.
- 1.1.3. De ser posible, se acompañarán los elementos de convicción que se tengan.
- 1.1.4. El Secretario Técnico del Comité, integrará el expediente y lo identificará con las siglas CHAS/XXX en donde CHAS identifica al Comité para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y, XXXX, corresponde al número consecutivo y los dos últimos dígitos al año en que se inicia la investigación.
- 1.1.5. Los integrantes del Comité, deberán suscribir un Acuerdo de Confidencialidad, a efecto de garantizar a él o la denunciante, que el manejo de la información se encuentra catalogada como confidencial.



COMITÉ PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD

18 de mayo de 2012

1.2. Análisis inicial y solicitud de documentación.

- 1.2.1. El Comité en un plazo no mayor a 5 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, en caso de encontrar que es poco clara, lo hará saber por escrito a él o la denunciante, señalando cual es la deficiencia a subsanar y solicitándole que aclare su denuncia dentro de un término de cinco días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al que sea requerido.
- 1.2.2. Para el caso de que transcurrido el término no se subsane la deficiencia o bien, desahogado el requerimiento persistiera la falta de claridad o se advirtiera que es evidentemente improcedente o infundada, el Comité podrá desecharla, dejando a salvo los derechos de la o el denunciante para que los haga valer por la vía que considere oportuno conforme a derecho. En este caso, deberá avisarse por escrito al o el denunciante sobre dicha determinación.
- 1.2.3. La persona denunciante deberá ratificar la denuncia en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se haya presentado la denuncia o en su caso, después de haber subsanado las observaciones por parte del Comité.
- 1.2.4. Una vez ratificada la denuncia, el Comité dará Aviso por Escrito a la persona señalada como probable responsable de cometer Actos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual, con el objeto de darle a conocer el contenido de la denuncia y el inicio del procedimiento, con la precisión de que se encuentra obligado a conservar el grado máximo de confidencialidad respecto al procedimiento, a fin de evitar que se pueda causar un perjuicio mayor contra la persona que haya presentado la denuncia.
- 1.2.5. Una vez practicado dicho Aviso por Escrito al presunto responsable por los Actos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual, tendrá un término de cinco días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente en que se haya realizado el mismo, para que exprese lo que a su derecho convenga, y en su caso, presente o señale las pruebas de descargo, con la precisión de que de no hacerlo, y de no presentarse en el término establecido, se elaborara el Informe de Investigación correspondiente con los elementos que se cuente y el mismo se enviara al Órgano Interno de Control, para los efectos correspondientes.
- 1.2.6. En caso de que la o el probable responsable de cometer Actos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual, incurra en falta de discreción, el Comité



COMITÉ PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD

18 de mayo de 2012

recomendará se agregue una nota de mención en el expediente generado por la denuncia.

1.2.7. En caso de que en la documentación del expediente de denuncia o en su tramitación, se advierta que alguna autoridad competente está conociendo o conoció de los hechos que motivaron la misma, se dará por concluido el procedimiento, dejando a salvo los derechos del o la denunciante para que los haga valer por la vía que considere prudente conforme a derecho. En este caso, deberá informarse por escrito al o el denunciante sobre dicha determinación, así como al presunto responsable.

1.2.8. Integrado el expediente, con la información proporcionada por las partes, el Comité la revisará y analizará con el fin de conocer objetivamente el hecho motivo de la denuncia, destacando las pretensiones, los hechos y consideraciones.

1.3. Audiencia

1.3.1. Transcurrido el término otorgado a la o el presunto responsable para responder, el Comité dentro de los dos días hábiles siguientes, señalará día, hora y lugar para el desarrollo de la audiencia, en donde se desahogarán las pruebas propuestas por ambas partes.

1.3.2. Para dar inicio a la audiencia será requisito indispensable contar con el expediente integrado, con la documentación proporcionada por las partes y que éstas se encuentren formalmente notificadas, la audiencia se desarrollara por separado para cada una de ellas.

1.3.3. La audiencia podrá diferirse hasta en una ocasión a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo reanudarse dentro de los cinco días hábiles siguientes.

1.3.4. Lo anterior obedece a que en caso de que la audiencia se suspenda más de una vez, el Comité elaborara el Informe de Investigación con los elementos con que cuente, quedando a salvo los derechos del o la denunciante para que los haga valer por los medios que considere pertinentes conforme a derecho.

1.3.5. La audiencia se celebrará en presencia de cuando menos tres integrantes del Comité, quienes podrán auxiliarse sólo del Secretario Técnico del Comité a efecto de levantar un acta de hechos sobre lo que ocurra. Lo anterior para garantizar la confidencialidad del asunto.



COMITÉ PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD

18 de mayo de 2012

1.3.6. Al inicio de la audiencia, se exhortará a las partes para que actúen con el debido respeto y se conduzcan con verdad y se dará a conocer las características del proceso y el fin que guarda la diligencia con el propósito de buscar una solución a la denuncia.

1.3.7. Se expondrá a las partes un resumen de la denuncia y de los elementos probatorios que se hayan recabado.

1.3.8. El Comité solamente informará sobre la evidencia recopilada.

1.4. Levantamiento del Acta.

1.4.1. Se elabora acta de audiencia que deberá contener por lo menos los siguientes requisitos:

- a) Número de expediente.
- b) Lugar, fecha y hora de la audiencia
- c) Nombre de los integrantes del Comité presentes
- d) Nombre de él o la denunciante
- e) Nombre del o la presunto responsable

1.4.2. El acta de audiencia, será firmada por las partes y los integrantes del Comité, al margen y al calce, con lo que se declarará concluida la intervención del Comité.

1.4.3. En caso de que el Comité tenga en su poder documentos originales, se devolverán a él o la denunciante y a la o él presunto responsable haciendo constar el hecho en el acta correspondiente, solicitando el acuse de recibo al firmar el acta.

1.5. Informe de Investigación

1.5.1. Una vez concluido el procedimiento se elaborara un Informe de Investigación y en su caso será remitido al Órgano Interno de Control.

1.6. Disposiciones Generales del procedimiento.

1.6.1. En caso de presentarse una o más denuncias que tengan relación con otra ya presentada, en la que estén involucrados el mismo denunciante y el mismo posible hostigador o acosador, se acumularán en un solo expediente.



COMITÉ PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD

18 de mayo de 2012

1.6.2. El presente procedimiento, se aplicara en función de su temporalidad a partir de la suscripción del Acuerdo por el que se crea el Comité para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, de fecha 5 de agosto del 2011.

COMITÉ PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD.

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ Y
COORDINADOR GENERAL DE
ASUNTOS JURÍDICOS Y
DERECHOS HUMANOS

LIC. GUILLERMO GOVELA
MARTÍNEZ

TITULAR DEL CENTRO NACIONAL DE
EQUIDAD DE GENERO Y SALUD
REPRODUCTIVA

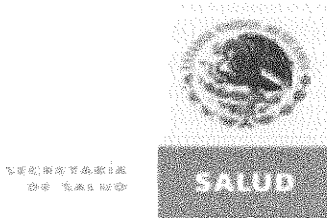
DRA. SUSANÁ PRUDENCIA CERON
MIRELES

DIRECTORA GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS

LIC. LUCÍA ANDRADE MANZANO

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DEL
PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y
COMBATE A LA CORRUPCIÓN Y
APOYO A INFORMES

C.P. ARTURO MUÑOZ GÓMEZ



COMITÉ PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD

18 de mayo de 2012

El término hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera como delito y se incluye en el Código Penal Federal. Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Penal Federal (CPF)
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)
- Ley Federal de Trabajo (LFT)
- Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)
- Reglamento Interior de Trabajo (RIT)
- Códigos de Conducta (CC)

Código Penal Federal

“Artículo 259 bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

La descripción del tipo penal alude a tres partes: a) al que con fines lascivo asedie a persona de cualquier sexo; b) que el asedio sea reiterado, y c) que el agente se valga de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación.

Las sanciones que se aplicarán por este motivo están establecidas en el Artículo 13 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y son las siguientes:

- 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.