

# ● PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL (HYAS) EN LA SRE

**SRE**



SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral es un delito, una falta administrativa y una conducta inapropiada en el trabajo.



ALGUNOS LO SUFREN, PERO NO LO IDENTIFICAN COMO TAL Y SI LO IDENTIFICAN, NO LO DENUNCIAN ¡ASESÓRATE!



**SRE**



## **PRONUNCIAMIENTO PARA PREVENIR Y ATENDER LOS CASOS DE PRESUNTO HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES.**

---

La Secretaría de Relaciones Exteriores está comprometida a preservar un ambiente de trabajo sano, libre de violencia contra las mujeres y de hostigamiento y/o acoso sexual; a investigar las quejas emitidas por estas conductas y a tomar las medidas disciplinarias correspondientes, con el objetivo de eliminar estas prácticas para fomentar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de las personas.

La Cancillería reitera su compromiso por erradicar el hostigamiento y/o acoso sexual, conductas que no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

Para reafirmar el compromiso de esta Dependencia, tengo a bien presentar el "PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL", el cual tiene por objetivo proteger la dignidad e integridad de las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión y/o presten algún servicio en la Secretaría, a través de un mecanismo claro y preciso que sancione e inhiba la comisión de dichas conductas.

ATENTAMENTE

EMB. PATRICIA ESPINOSA CANTELLANO  
SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS  
DE PRESUNTO HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN LA SRE

2/11



# ¿QUÉ SON EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL?

## HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral o escolar.

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

**Se da entre una persona con nivel superior jerárquico hacia sus subordinados.**

## ACOSO SEXUAL

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

**Se da entre personas con diferente nivel jerárquico. No existe subordinación laboral (se puede dar entre iguales).**

Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Laboral Digna

## ELEMENTOS QUE COMPLEMENTAN EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Es una forma de violencia.

Conducta de naturaleza sexual no recíproca, que afecta la dignidad de mujeres y hombres, que resulta agobiante y ofensiva para quien la recibe.

Existe una relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y escolares.

Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensación de humillación, poca satisfacción personal, molestia y depresión.

Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien recibe y hasta para terceras personas.

El acosador elige una víctima vulnerable.

Se gana la confianza de la víctima.

Supera el nivel de relación como compañeros.

Inicia DEMANDAS SEXUALES explícitas.

AMENAZA a la víctima con represalias.

EL ACOSADOR PASA AL ASALTO UTILIZANDO LA FUERZA FÍSICA.

¡CUIDADO!

¡ATENCIÓN!

¡ASESÓRATE!

¡DENUNCIA!

## IDENTIFICA LO QUE SÍ ES HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL:

**Ten en cuenta antes de contestar**  
**NO es hostigamiento y acoso sexual:**

**Coqueteo:**  
Expresión de deseo o interés sexual  
o emocional entre personas que es  
mutuamente aceptado.

**Acoso laboral:**  
Forma de violencia  
en los espacios laborales

**Si contestas AFIRMATIVAMENTE  
a cualquiera de las preguntas,  
BUSCA ASESORÍA INMEDIATAMENTE.**

### EN TU CENTRO DE TRABAJO, DE PARTE DE TUS SUPERIORES O DE TUS COMPAÑEROS (AS):

	Si	No
¿Has recibido piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a tu apariencia física o forma de vestir que te hacen sentir incómoda (o)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has sido sujeto de burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a tu vida personal que te hacen sentir incómoda (o)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has recibido propuestas sexuales, insinuaciones o invitaciones a citas no deseadas que te hacen sentir incómoda (o), presionada (o), atemorizada (o)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has recibido amenazas que afecten negativamente tu situación en el trabajo si no aceptas las invitaciones o propuestas sexuales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has sido sujeto de castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a tu ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has recibido miradas morbosas o gestos sugestivos (silbidos, sonidos) que te incomoden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Te has encontrado expuesta (o) a carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que te incomoden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has recibido cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes no deseados de naturaleza sexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has sido sujeto de contacto físico innecesario y no deseado?: tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias e incluso el intento de violación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



# PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

La **SRE** está comprometida en mantener un ambiente laboral sano, libre de hostigamiento y acoso sexual, investigando las quejas que se presenten por las conductas antes mencionadas, con el fin de que los principios de igualdad, equidad, tolerancia, no discriminación y respeto a la dignidad de hombres y mujeres, sean los que imperen en el ambiente laboral de esta Secretaría de Estado. Con este motivo, se integra el "Procedimiento para la atención de casos de presunto hostigamiento y/o acoso sexual en la SRE" que considera tres vías de atención:



## LABORAL

Determinará la situación laboral del servidor (a) público (a) involucrado (a), aplicando, de ser el caso, la sanción y/o medida disciplinaria, con la finalidad de preservar el clima organizacional dentro de la SRE, fomentando la queja de sus trabajadores, brindándoles la certeza de que serán atendidos con imparcialidad y confidencialidad.

- 1 Se recibe la queja
- 2 Análisis de la queja
- 3 Se cita a las partes con 3 días hábiles de anticipación al levantamiento del Acta Administrativa
- 4 Instrumentación del Acta Administrativa
- 5 Dictamen del caso
- 6 Determinación de su situación



## ADMINISTRATIVA

El Órgano Interno de Control en la SRE, en el marco de sus facultades y atribuciones, emitirá sin intervención de la Dependencia, la resolución y la eventual sanción administrativa que corresponda al caso concreto.

- 1 Recepción de la queja o denuncia
- 2 Notificación de la radicación del expediente al denunciante o quejoso
- 3 Desahogo de la investigación
- 4 Conclusión de la investigación
- 5 Desahogo y resolución del Procedimiento Disciplinario
- 6 Notificación al Servidor Público sancionado, al Titular del Área de Quejas y al denunciante o quejoso (a)



## PENAL

El (la) quejoso (a) podrá formular una denuncia a título personal ante el Ministerio Público; sin que en este procedimiento pueda intervenir la SRE, donde el (la) probable responsable podría hacerse acreedor (a) a las sanciones que establezca la Ley.

El (la) denunciante y/o quejoso (a) podrá formular su denuncia ante el Ministerio Público, de manera independiente a los 2 procedimientos antes descritos.

## VÍA LABORAL

SRE



### ¿Qué hacer?

Denunciar



Para la denuncia es importante claridad en la descripción de los hechos, fecha en que ocurrió, frecuencia y lugar.

### ¿Cómo?

Por escrito dirigido a la Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos (DGSERH), o

De manera verbal en la Dirección Jurídica de la DGSERH, o

Al correo electrónico [denuncia\\_acoso@sre.gob.mx](mailto:denuncia_acoso@sre.gob.mx)

### ¿Qué es lo que pasa una vez recibida la queja?

En caso de presentar la denuncia de manera verbal y/o por escrito se podría conformar una Constancia de Hechos, donde comparecerán el (la) denunciante, el funcionario designado por el Titular de la DGSERH, así como dos testigos.

Se le informa al quejoso (a) que si lo considera necesario, la Dependencia le podrá brindar apoyo psicológico. Asimismo, se le comunica que tiene expedito el derecho para presentar una denuncia penal en contra del (la) presunto (a) agresor (a).

Se investigan los hechos denunciados y si hay testigos de los mismos para determinar la existencia de un posible hostigamiento y/o acoso sexual.

### ¿Qué ocurre en caso de existir elementos que presuman la existencia de hostigamiento y/o acoso sexual?

Se cita con 3 días hábiles de anticipación al levantamiento de Acta Administrativa al (la) denunciante, al (la) denunciado (a) y en su caso a los (las) testigos de cargo.

Se hace de conocimiento del (la) denunciado (a) los términos de la queja, y que en el levantamiento del Acta Administrativa podrá manifestar lo que a su derecho convenga, así mismo que podrá presentar testigos de descargo (máximo 2).

**RECUERDA:**  
El procedimiento es confidencial y apegado a derecho.  
Puedes recibir apoyo psicológico.  
No serás sancionado (a) por tu denuncia en la Dependencia ni por acudir ante las autoridades correspondientes.



La notificación a los (las) implicados (as) se hará de manera personal y en privado.



El (la) denunciado (a) podrá presentar testigos durante el levantamiento del Acta Administrativa.



## ¿Qué sucede en el levantamiento de acta administrativa?

Se toma la declaración de las partes de manera literal.

Se tiene especial cuidado que el (la) denunciante reconozca entre los (las) presentes a su agresor (a), identificando el nombre, centro de trabajo y relación laboral.

Las declaraciones de los (las) testigos (cargo y descargo) se harán respecto a los hechos que les consten.

Se hace del conocimiento del (la) denunciado (a) las implicaciones en el ámbito administrativo y penal, al corroborarse los hechos que se le imputan, así como la posibilidad de recibir atención psicológica.

## ¿Cómo se determina la situación laboral de los trabajadores involucrados?

Se hará de acuerdo a si existen o no elementos contundentes para acreditar o desvirtuar tal imputación.

Art. 29 de las Condiciones Generales de Trabajo de la SRE

- Trabajador de base**  
La DGAJ emite su opinión y la DGSERH determina en su caso, la medida disciplinaria o sanción a imponer.
- Trabajador de confianza**  
Si se desprenden elementos contundentes, la DGSERH actuará en el marco de sus facultades y atribuciones o por el contrario, se le gira un exhorto.
- Prestador de Servicios Profesionales por Honorarios**  
Si existen elementos contundentes, la DGSERH actuará en el marco de sus facultades y atribuciones, de no ser así, la Dependencia le llamará la atención verbalmente.

**EN CASO DE NO HABER ELEMENTOS CONTUNDENTES**  
Se le exhortará a que dé cumplimiento a la obligación establecida en el Art. 8, fracción VI de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

## VÍA ADMINISTRATIVA

# SRE



### ¿Qué hacer?

Denunciar

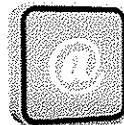
### ¿Cómo?



A través de módulos y oficinas localizados en las instancias de la SFP, en Dependencias y Entidades, Procuraduría General de la República y Representaciones de México en el Exterior.



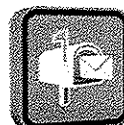
Sistema de Atención Telefónica 3686 5100 ext. 7755  
Fax: 3686 5100 ext. 7726 (para confirmar ext. 7720)



Correo electrónico [cinquejas@sre.gob.mx](mailto:cinquejas@sre.gob.mx)



Correo tradicional o en mensajería, dirigido al Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Relaciones Exteriores (Plaza Juárez No. 20, piso 19, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, México, D.F. C.P. 06010).



Buzón: Localizados en las Delegaciones Metropolitanas y Foráneas de la SRE, en la Dirección General de Asuntos Jurídicos y en el Área de Atención Ciudadana del OIC.

El procedimiento se rige por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP) y de forma supletoria, por el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Tiene por características la imparcialidad y la confidencialidad.

### Recuerda:

Las quejas y denuncias pueden ser remitidas tanto como por particulares, como por servidores públicos.

El procedimiento es el mismo para trabajadores de base, confianza, prestadores de servicios profesionales por honorarios o miembros del Servicio Exterior Mexicano.





## VÍA ADMINISTRATIVA

**Importante:**  
Se debe precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos y en su caso, aportar las pruebas con las que se cuente.

### ¿Qué es lo que pasa una vez recibida la queja?

Se inicia un expediente de investigación y comienza a integrarse con el propósito de reunir los elementos necesarios para acreditar la responsabilidad a cargo del servidor público.

Cuando se cuenta con los elementos suficientes se turna al Área de Responsabilidades, en donde se instruye el Procedimiento Disciplinario y se determina si existe responsabilidad administrativa y en consecuencia, se establecerá la sanción correspondiente.

### ¿Cómo se determina la situación?

Si no se reúnen los elementos suficientes: Se dictará archivo por falta de elementos.

De contar con todos los elementos:

#### Miembros del SEM

Se turna el expediente a la DGSERH, a fin de que determine lo que proceda en el marco de sus facultades y atribuciones.

#### Si no pertenece al SEM

Se turna al Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control en la SRE, la cual determinará si existe responsabilidad y en su caso, iniciará el procedimiento disciplinario correspondiente.

#### Sanciones aplicables (conforme al art. 13 de la LFRASP)

- Amonestación pública o privada (llamada de atención)
- Suspensión del empleo, cargo o comisión (temporal)
- Destitución del puesto (separación del cargo)
- Inhabilitación temporal (imposibilita el desempeño del servicio público)

#### Determinadas conforme al Art. 14 de la LFRASP

- Gravedad de la conducta
- Circunstancias socioeconómicas
- Nivel jerárquico
- Antecedentes (antigüedad y reincidencia en el incumplimiento de sus obligaciones)
- Condiciones y medios empleados en la ejecución de la conducta

### ¿Cómo se lleva a cabo el Procedimiento Disciplinario?

Se emite un Acuerdo de inicio

Se notifica de manera personal al servidor público presuntamente responsable, lugar, día y hora para la Audiencia de Ley.

Audiencia de Ley asistido por su defensor (en su caso)

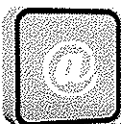
Periodo de ofrecimiento de pruebas

Se determina si existe o no responsabilidad a cargo del servidor público. Se determina la sanción.

Se emite la resolución correspondiente. Se notifica al servidor público sancionado, al Titular del Área de quejas y al denunciante o quejoso.

**¡ASESÓRATE!**

*Si eres víctima de hostigamiento o acoso sexual,  
existe una vía de atención oportuna y confidencial.*

**Dirección Jurídica DGSERH**

denuncia\_acoso@sre.gob.mx  
mgutierrezc@sre.gob.mx



Tel. 36865100 Ext. 5469

**Órgano Interno de Control en la SRE**

cinquejas@sre.gob.mx



Tel. 36865100 Ext. 7755  
Fax (55) 36865100 ext.7726, confirmación en la ext. 7720  
Área de Atención Ciudadana del O.I.C.

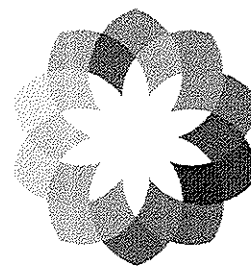
---

Oficialía Mayor  
Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos  
Dirección General Adjunta de Recursos Humanos  
Oficina de Clima Organizacional e Igualdad de Género  
cco@sre.gob.mx tel. 36865100 ext. 6795, 6915, 5447

---



**SRE**



**Vivir Mejor**

Oficialía Mayor  
Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos  
Dirección General Adjunta de Recursos Humanos

Oficina de Clima Organizacional e Igualdad de Género

[cco@sre.gob.mx](mailto:cco@sre.gob.mx)  
Tel. 36865100 ext. 6795, 6915, 5447

"El Clima laboral lo hacemos todas y todos"

Diciembre 2011

11/11