

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

ACUERDO por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Desarrollo Social.

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE EL MECANISMO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN SUS DIVERSAS FORMAS, EN ESPECIAL EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL.

ROSARIO ROBLES BERLANGA, Secretaria de Desarrollo Social, con fundamento en el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 48 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; 4 y 5 del Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social, y

CONSIDERANDO

Que el 10 de junio de 2011 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una reforma constitucional en materia de derechos humanos, la cual en el primer párrafo del artículo 1o., establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos consagrados en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte; en su párrafo tercero, hace referencia a la obligación de todas las autoridades de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos; y, en el último, menciona el derecho a la no discriminación.

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, dentro de las Cinco Metas Nacionales, las relativas a “México en Paz” y “México Incluyente”, establece estrategias, acciones e indicadores para hacer que en México se respeten cabalmente los derechos humanos, como uno de los mecanismos para llevar al país a su máximo potencial. También refiere que los derechos reconocidos en nuestra Constitución deben pasar del papel a la práctica y que estamos obligados a fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno.

Que el Plan también señala como una de sus tres estrategias transversales, la “perspectiva de género”, para lograr una sociedad con igualdad de género y sin exclusiones, donde se vele por el bienestar de las personas con discapacidad, indígenas, niños y niñas, así como las personas adultas mayores, conceptos todos relacionados con el respeto a los derechos humanos.

Que el Programa de Cultura Institucional elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres, en el Objetivo 9 de la Sección V. Objetivos estratégicos, Estrategias, líneas de Acción e Indicadores, menciona la obligación de las Dependencias de Gobierno de establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

Que el Acuerdo 12/2010 de la Octava Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, en coordinación con los Órganos Internos de Control, iniciarán el proceso para generar mecanismos de prevención, denuncia, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Que esta Secretaría, comprometida con la política del Gobierno de la República, de generar acciones afirmativas para el respeto irrestricto de los derechos humanos, considera necesario establecer instrumentos que permitan prevenir, detectar, inhibir, investigar y, en su caso, sancionar, conductas negativas al interior de la Institución, con la finalidad de propiciar un ambiente laboral sano en el que permee la cultura del respeto a los derechos fundamentales.

Que la discriminación y la violencia laboral constituyen conductas negativas que deben ser sancionadas de conformidad con lo estipulado en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Que el 31 de julio de 2002, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Oficio-Circular por el que se da a conocer el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, por parte de la Secretaría de la Función Pública, que de manera obligatoria establece valores como la integridad, el bien común, la generosidad, la igualdad y el respeto, tendientes a guiar la actuación de los servidores públicos.

Que la Secretaría de Desarrollo Social, preocupada por el adecuado desempeño de sus servidores públicos, instaló en el año 2012 el Comité de Ética, órgano colegiado encargado de establecer políticas integrales para el cumplimiento de los instrumentos en esta materia, con base en los "Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones", que emitió la Secretaría de la Función Pública, mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 6 de marzo del 2012.

Que el Código de Conducta con base en los citados lineamientos, establece entre sus principios los de conocimiento y cumplimiento de leyes, relaciones interpersonales, desarrollo, capacitación, evaluación y reconocimiento, equidad y perspectiva de género, entre otros, concordantes con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal, por lo que los servidores públicos deben observarlos en el desarrollo de sus funciones.

Por lo anterior, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO: El presente Acuerdo tiene por objeto establecer el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el Hostigamiento y el Acoso Sexual, al amparo del cual se generen acciones integrales con perspectiva de género que permitan la sana interacción entre las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Social, con la finalidad de incidir en el mejoramiento del clima laboral y el respeto a los derechos humanos de todas las personas.

SEGUNDO: El Mecanismo será elaborado, coordinado y supervisado por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, para su implementación en las unidades administrativas y los órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría de Desarrollo Social, y estarán obligados a participar activamente en todas las etapas de su operación, principalmente, a través de la capacitación y sensibilización de su personal, así como facilitando la investigación y la implementación de las medidas urgentes que se requieran. Para el caso de las entidades coordinadas por la Secretaría, se promoverá y difundirá la operación del Mecanismo.

TERCERO: El Mecanismo atenderá a tres ejes estratégicos que comprenden las acciones siguientes:

- A. PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.**
- B. ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE QUEJAS.**
- C. SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA.**

CUARTO: La operatividad del Mecanismo se basará en el Protocolo de Actuación para el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el Hostigamiento y el Acoso Sexual, que forma parte del Acuerdo como Anexo Único.

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los diecinueve días del mes de septiembre de dos mil trece.- La Secretaria de Desarrollo Social, **María del Rosario Robles Berlanga.-** Rúbrica.

Protocolo de Actuación para el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual.

Para los objetivos del presente Protocolo de Actuación, se entenderá por:

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.¹

Discriminación.- Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.²

¹ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

² Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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.³

Igualdad de género.- La eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.⁴

Mecanismo.- El Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual.

SEDESOL.- La Secretaría de Desarrollo Social y sus Órganos Administrativos Desconcentrados.

Servidores públicos.- Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la SEDESOL.⁵

Violencia laboral.- Toda acción u omisión que se manifiesta en abuso de poder dentro del ámbito laboral, ejercida por un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno y se traduce en amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otros, lo que atenta contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien la padece.

Objetivo General

Establecer lineamientos claros de actuación para generar un Mecanismo encargado de prevenir, atender y, en su caso, sancionar las conductas discriminatorias y de violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y acoso sexual, con la finalidad de fortalecer y mantener una cultura institucional de respeto a los derechos humanos de las personas que sean agraviadas por este tipo de conductas, a través de la protección a su integridad y seguridad personales, garantizando así el respeto a su dignidad.

Objetivos específicos

1. Sensibilizar y capacitar a las y los servidores públicos de la SEDESOL, en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, como una herramienta efectiva en la prevención de conductas que vulneren la dignidad de las personas.

2. Establecer un Mecanismo de prevención, atención, seguimiento y, de ser procedente, de sanción de casos en los que se hagan del conocimiento posibles eventos de discriminación y violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, que se presenten en la SEDESOL.

3. Generar información estadística respecto de los casos de discriminación y violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, que se documenten en la SEDESOL, la cual servirá como base para establecer políticas de atención integral a dichas problemáticas.

Para dar cumplimiento a los objetivos antes mencionados, el Mecanismo se desarrollará de forma integral, mediante las siguientes acciones:

1. Acciones preventivas

Las acciones preventivas serán coordinadas por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia.

1.1. Difusión

La difusión del Mecanismo deberá realizarse en un apartado especial del portal de Intranet de la Secretaría y se incorporará un vínculo en las páginas electrónicas de sus órganos administrativos desconcentrados, a fin de que sea accesible para todas y todos los servidores públicos.

En ese espacio se proporcionará información relativa a derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, artículos de interés y novedades en dichos temas, el tipo de ayuda que brinda la SEDESOL en las problemáticas que se relacionen con los mismos. Asimismo, se establecerá un espacio en el que se difundan instancias alternativas de apoyo.

³ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁴ Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

⁵ De conformidad con lo establecido en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Asimismo, se realizará la difusión del Mecanismo a través de medios que sean de fácil acceso y comprensión para las y los servidores públicos interesados en conocerlo.

En el rubro de difusión participarán la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, la Oficina de la Secretaría y Comunicación Social, la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

1.2. Sensibilización y capacitación

En la SEDESOL, incluyendo a sus órganos administrativos desconcentrados, se impartirán de manera permanente cursos de sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, para que se puedan identificar este tipo de eventos y, en su caso, se denuncien. Asimismo, en los cursos se brindará información sobre el Mecanismo.

Los titulares de las unidades administrativas de la SEDESOL deberán brindar todas las facilidades necesarias para que el personal a su cargo reciba, durante su horario de trabajo, los cursos a que se refiere este apartado, mismos que serán calendarizados y notificados previamente por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia.

El rubro de sensibilización y capacitación será coordinado por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, con apoyo de la Dirección General de Recursos Humanos y del Instituto Nacional de Desarrollo Social.

Asimismo, se podrá solicitar la colaboración de otras personas o instituciones expertas en los temas específicos a que se refiere este Protocolo, para impartir cursos.

2. Atención de quejas

2.1. Orientación y canalización

En el espacio electrónico destinado para el Mecanismo se informarán sobre las opciones de denuncia y quejas que pueden ser procedentes ante casos de discriminación, violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, entre otras, así como las áreas competentes para brindar orientación y asesoría al respecto, siendo éstas: la Dirección General Adjunta de Legalidad y Transparencia y la Dirección de Coordinación y Concertación para la Transparencia y Derechos Humanos, adscritas a la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia.

Las áreas antes mencionadas brindarán información, asesoría y orientación respecto a las posibilidades de atención a la problemática que se plantee. En estos casos, se evitará por todos los medios, la revictimización de la persona que acuda a pedir apoyo, a través de interrogatorios innecesarios que, en su caso, deban ser realizados por otras autoridades a las que les competa, o mediante la suscripción de documentos o formatos para la atención del asunto.

Asimismo, si la víctima lo considera oportuno, se le brindará información de instancias públicas o privadas que ofrecen apoyo relacionado con las problemáticas que atiende el Mecanismo.

Cuando por cualquier motivo y/o medio, alguna área distinta a las encargadas de operar el Mecanismo, tenga conocimiento de quejas a que se refiere este documento, deberá hacerlas del conocimiento, de forma confidencial y en sobre cerrado, preferentemente el mismo día o al siguiente en que se reciban, al titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control respectivo, para su atención procedente.

2.2. Integración y resolución de quejas

El Órgano Interno de Control respectivo, de conformidad con la normatividad que rige su actuación, es el responsable de recibir, integrar, dar trámite y, de ser el caso, imponer sanciones administrativas.

Asimismo, la Unidad de Abogado General y Comisionado para la Transparencia, a solicitud del Órgano Interno de Control, dará vista al Ministerio Público respecto de las acciones legales que les asistan a las víctimas de conductas probablemente delictivas y que se relacionen con la materia del Mecanismo.

En cuanto se reciba una queja relacionada con el Mecanismo, el Órgano Interno de Control respectivo, guardando la confidencialidad que amerite el caso, lo informará a la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, para que dé seguimiento al asunto.

El personal que se encargue de atender este tipo de casos, deberá ser capacitado y sensibilizado en temas de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, así como la no re-victimización, a través de la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, con la finalidad de que brinde una atención empática y sensible.

2.3. Medidas urgentes

En caso de que se requiera la implementación de medidas urgentes, precautorias o cautelares para cesar la violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, de la que manifieste la o el servidor público haber sido víctima, el área de recursos humanos que corresponda dictará, previa solicitud de la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, las medidas urgentes, precautorias o cautelares que permitan salvaguardar la integridad psicofísica de la víctima y se evite que tenga contacto con la persona probable agresora.

El área de recursos humanos correspondiente informará de las medidas urgentes, precautorias o cautelares adoptadas, a la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, a fin de dar seguimiento al asunto, así como al Órgano Interno de Control correspondiente.

3. Sistematización de la información

La Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia será la encargada de recabar la información trimestralmente, de las áreas involucradas en el Mecanismo, con la cual elaborará un informe general que se entregará al o la titular de la Secretaría de Desarrollo Social y se difundirá en sus páginas de Intranet e Internet.

La información estadística que se obtenga también se hará del conocimiento del Comité de Ética de la SEDESOL y del Instituto Nacional de Desarrollo Social.

El informe que para el caso se emita, deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Actividades de difusión realizadas.
- Actividades de capacitación y sensibilización, en las que se detalle:
 - Número de asistentes y unidades administrativas a las que están adscritos;
 - Temas abordados;
 - Problemática que se atiende (en caso de que la capacitación obedezca a quejas por probables violaciones a derechos humanos, cometidas en algún área de la SEDESOL Lugares y fechas de la capacitación;
 - Evidencias fotográficas e impresas;
 - Material de difusión entregado, y
- Número de vistas al Ministerio Público por actos posiblemente constitutivos de delito.
- Número de quejas ante los Órganos Internos de Control, detallando lo siguiente:
 - El estado que guardan cada una de ellas (concluida o en trámite);
 - Motivos de las quejas, y
 - Número de sanciones administrativas impuestas.
- Asuntos en los que hayan intervenido las áreas de recursos humanos, así como las medidas urgentes, precautorias o cautelares adoptadas.
- Asesoría, orientación y/o apoyo, brindado por la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia.

4. Análisis de la información emitida con motivo de la atención y el seguimiento

Tomando como base la información sistematizada, el Instituto Nacional de Desarrollo Social, de conformidad con sus atribuciones, podrá proponer políticas públicas que atiendan integralmente las problemáticas detectadas, así como generar indicadores de medición de la efectividad del Mecanismo y, de ser necesario, proponer su modificación.
