

**LINEAMIENTOS INTERNOS  
PARA LA INTEGRACIÓN Y  
FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ  
DE RECEPCION DE QUEJAS Y  
ASESORAMIENTO PARA  
CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y  
ACOSO SEXUAL**

12 Julio de 2011

## **CONTENIDO**

**ANTECEDENTES**

**MARCO LEGAL**

**CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPITULO II DEL COMITÉ**

**CAPITULO III INTEGRACIÓN DEL COMITÉ**

**CAPITULO IV FUNCIONES DEL COMITÉ**

**CAPITULO V MECANISMOS DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ**

**CAPITULO VI PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

**CAPÍTULO VII SESIONES DEL COMITÉ**

**CAPITULO VIII FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES**

**TRANSITORIOS**

## ANTECEDENTES

El Instituto Nacional de Salud Pública es creado por Decreto de fecha 26 de enero de 1987, conforme lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, de conformidad con los artículos 2 fracción III, 5 fracción IX, 9 y 10 de la Ley de los Institutos Nacionales de Salud, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 26 de mayo de 2000, y se encuentra sujeta a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento, dado que aparece bajo el número 79 de la relación de Entidades sujetas a las mismas, publicada el 12 de agosto de 2010.

Es un organismo que tiene como propósito principal contribuir al desarrollo pleno y sano de todos los miembros de la sociedad; coadyuvar a mejorar las condiciones de salud de la población, disminuir la inequidad existente en el acceso a la salud y mejorar el funcionamiento de los servicios de salud mediante la generación, la divulgación y la aplicación del conocimiento y la formación de recursos humanos de alto nivel en el campo interdisciplinario de la salud pública; así mismo, realiza estudios e investigaciones clínicas, epidemiológicas, experimentales, de desarrollo tecnológico y básicas, en las áreas biomédicas y sociomédicas en el campo de sus especialidades, para la comprensión, prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades, y rehabilitación de los afectados, para promover medidas de salud y formular y ejecutar programas de estudio y efectuar cursos de capacitación, enseñanza, especialización y actualización de personal profesional, técnico y auxiliar, en sus áreas de especialización y afines, así como evaluar y reconocer el aprendizaje.

Al ser el Instituto Nacional de Salud Pública, un órgano que se dedica a la salud en todas sus ramas, y tomando en consideración que la salud abarca varios aspectos en el ser humano, como la salud física, emocional, psicológica entre otras; es importante la implementación dentro de la Institución, de áreas o espacios que le permitan a su personal desarrollarse libremente con respeto, dignidad, honestidad, transparencia y confianza. Por lo que se hace necesario que estas áreas proporcionen la atención de los casos de conductas inadecuadas, que incluso podrían considerarse como faltas administrativas o delitos por parte de servidores públicos, que no estén respetando los derechos de los trabajadores.

Actualmente hacer referencia al hostigamiento y acoso sexual dirigido a mujeres y hombres, es hablar de una práctica que cada día se generaliza más en el ámbito laboral, y aun cuando quiere ser ignorado es necesario hablar del mismo para evidenciar que se trata de un problema de género y es necesario convertirlo en un tema de interés público. En variadas ocasiones se trata de una manifestación de relaciones de poder, y aún cuando puede presentarse indistintamente en hombres y mujeres, el sexo femenino está mucho más expuesto a ser víctima toda vez que en su mayoría carecen de poder, ya que se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras, pero también corren peligro de padecer esta conducta cuando se las percibe como competidoras por el poder.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que a pesar de que dentro de una sociedad concreta haya personas que nieguen la existencia de este fenómeno, esta se ve confirmada positivamente por quienes lo sufren. Estudios realizados en los últimos años

en diversos países coinciden en aseverar la existencia del hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

La práctica reiterada de esta acción, genera no solo un ambiente laboral hostil e incomodo para la persona que lo sufre, sino también repercute en la salud física y emocional ocasionando dolores de cabeza o estomago, nauseas, problemas para conciliar el sueño, estrés, depresión, fatiga, falta de motivación, baja autoestima, ausentismo, y disminución de la productividad.

El estrés, en tanto es la respuesta a este tipo de problemáticas no solo afecta a la víctima sino también a todas las personas que comparten un entorno laboral determinado. Según algunas investigaciones el estrés laboral es la enfermedad ocupacional más representativa en nuestros días. La repercusión de este problema en términos de pérdida de productividad, enfermedad y deterioro de la calidad de vida es enorme aunque difícil de estimar.

En un análisis de datos de más de 28,000 trabajadores realizado por Saint Paul Fire and Marine Institute (1992) se comprobó que los problemas de salud notificados, estaban más asociados a la presión del tiempo y otros problemas emocionales y personales en el trabajo, que cualquier otro estresor de la vida personal, más incluso que los problemas financieros, o familiares que la muerte de un ser querido.

Por lo anterior, es importante que las mujeres y los hombres que sean víctimas de este tipo de comportamiento, cuenten con un espacio donde puedan ser escuchados y asesorados. Para tal efecto se instituyó el "Comité de Recepción de quejas y asesoramiento para casos de hostigamiento y acoso sexual"; por tal motivo y en cumplimiento al acuerdo número 3/2010 del SNIMH que mandata lo siguiente: "las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal generarán mecanismos de prevención y atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual y un procedimiento de denuncia y atención a los casos detectados", se expiden los presentes lineamientos.

## **MARCO LEGAL**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Artículo 4º. Párrafo 2º.

## **LEYES.**

Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres.  
Artículo 1º, 2º, 3º.

Ley Federal del Trabajo.  
Artículo 47 fracciones II y VIII.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.  
Artículo 8 fracción VI.

Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación.  
Artículo 1º, 2º.

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.  
Artículo 2º, 3º.

Ley del Instituto Nacional de la Mujeres.  
Artículo 1º.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.  
Art. 1º, 3º, 4º, 6º, 13.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.  
Art. 39.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (Burocrática).  
Art. 1º, 2º, 46, 47 y 49.

## **CÓDIGOS.**

Código Penal Federal.  
Artículo 259 bis.

Código de Procedimientos Penales.  
Art. 1º, 2º.

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Los presentes lineamientos tienen como objetivo regular la integración y debido funcionamiento del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual dentro del Instituto Nacional de Salud Pública, cuyo objeto principal es recibir quejas y asesorar a las personas víctimas de hostigamiento y acoso sexual cometidas por Servidores Públicos.

**Artículo 2.-** Para efectos de estos lineamientos se entenderá por:

**Hostigamiento:** Cualquier comportamiento de naturaleza sexual, que resulte ofensivo, incomodo o humillante, derivado de una relación de subordinación laboral y/o escolar y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho.

Acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Es un comportamiento sexual que no es deseado y afecta la dignidad de la persona, ya sea mujer u hombre.

Lo comete la persona que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

**Acoso sexual:** Se entiende por acoso sexual, al hostigamiento sexual, que se realiza, sin que exista una relación de subordinación laboral y/o escolar.

**Instituto:** Al Instituto Nacional de Salud Pública.

**Comité:** Al Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

**Queja:** Manifestación escrita mediante la cual se expresan los hechos ocurridos.

**Quejoso (a):** Persona que es afectada por una conducta inapropiada, de índole sexual, por parte de cualquier persona.

**Presunto hostigador y/o acosador (a):** Persona señalada por el o la quejoso (a) como el generador de la conducta inapropiada con connotación sexual.

**Formato:** El formato de levantamiento de quejas sobre hostigamiento y/o acoso sexual.

**Invitados.-** Serán las personas físicas o morales, académicos, servidores públicos, instituciones de investigación sociedades civiles, redes de expertos o especialistas en los temas a que correspondan al Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

**Artículo 3.-** La aplicación de estos lineamientos estará a cargo del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento para Casos de Hostigamiento y Acoso sexual.

## **CAPÍTULO II DEL COMITÉ**

**Artículo 4.-** El Instituto Nacional de Salud Pública establece el Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, como un órgano colegiado de prevención, de recepción de quejas, de asesoría, y de canalización de la queja a las instancias competentes para investigar y sancionar las conductas inapropiadas, cometidas por servidores públicos.

**Artículo 5.-** Para la funcionalidad del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, los integrantes del mismo, deben tener los conocimientos necesarios sobre el tema, para brindar la asesoría pertinente a la parte quejosa, y conducirse con respeto y discreción sobre las cuestiones que esta manifieste.

**Artículo 6.-** El Comité deberá difundir constantemente al interior de Instituto Nacional de Salud Pública, de las causas y sanciones en que se incurre en caso de cometer una conducta incorrecta, la cual se pueda encuadrar dentro del hostigamiento o acoso sexual. La estrategia de difusión deberá ser revisada por el Comité, a fin de redefinir sus objetivos y necesidades.

## **CAPÍTULO III INTEGRACIÓN DEL COMITÉ**

**Artículo 7.- El Comité esta conformado por las siguientes personas:**

- I. Presidente.- El Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos
- II. Secretario Técnico.- Jefe del Departamento de Relaciones Laborales.
- III. Vocal.- Subdirector de Prevención y Vigilancia en Enfermedades Infecciosas.
- IV. Vocal.- Titular del Área de Responsabilidades y Quejas del Órgano Interno de Control.
- V. Vocal.- Subdirección de Gestión Académica.
- VI. Vocal.- Representante Sindical de la Secc. No. 56.
- VII. Vocal.- Representante de la Dirección de Planeación

Los integrantes del Comité, previo acuerdo del mismo, podrá invitar a expertos que puedan emitir opiniones en la materia concerniente al Comité.

El presidente y el secretario técnico podrán designar mediante oficio quien le supla, en casos de ausencia.

**Artículo 8.-** Para la realización de las sesiones deberá contarse con la asistencia mínima de la mitad más uno de sus integrantes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros presentes, teniendo éstos voz y voto. El Presidente tendrá voto de calidad en caso de empate.

**Artículo 9.-** En caso de duda sobre la aplicación de los presentes Lineamientos, así como lo no previsto en el mismo, serán resueltos por el pleno del Comité aplicando los principios de la lógica jurídica, la experiencia y las buenas costumbres, así como en lo procedente los Mecanismos de Actuación y Procedimiento para los casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal, documento elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

#### **CAPITULO IV FUNCIONES DEL COMITÉ**

**Artículo 10.-** Son funciones propias del Comité:

- I. Proponer y realizar acciones de prevención que propicien un ambiente libre de hostigamiento y acoso sexual para el personal del Instituto, mediante la difusión de la existencia del Comité así como de sus funciones; y a través de la impartición de temas de concientización a través de conferencias, cursos y/o pláticas llevadas a cabo por especialistas y profesionales del tema.
- II. Recibir y atender oportunamente las quejas que presente el personal del Instituto que ha sufrido hostigamiento y/o acoso sexual.
- III. Brindar asesoría y orientación que corresponda a las víctimas de acoso sexual y hostigamiento, pudiendo canalizar a las instancias competentes para su atención multidisciplinaria (jurídica, médica y psicológica según sea el caso), de considerarlo pertinente.
- IV. Analizar y determinar las quejas que se harán del conocimiento de la Subdirección de Recursos Humanos y/o del Órgano Interno de Control en el Instituto Nacional de Salud Pública y en su caso sugerir las medidas o sanciones que pudieran aplicar de acuerdo a cada caso particular, pudiendo ser una advertencia, transferirlo, postergar ascensos, disminuir a calificación para su promoción o premiación, o en su caso el despido.
- V. Solicitar a las instancias, a las que fue canalizada la queja, informen del resultado de las entrevistas y/o atención brindada.
- VI. Solicitar a las áreas de Recursos Humanos y al Órgano Interno de Control los resultados de las investigaciones realizadas en los casos que el Comité haya hecho de su conocimiento.
- VII. Integrar los expedientes de queja y mantenerlos bajo resguardo, mismos que serán de carácter confidencial.

- VIII. Rendir un informe semestral al Director General sobre los asuntos atendidos por el Comité, así como de los enviados a las instancias competentes según sea el caso.

## **CAPÍTULO V MECANISMOS DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ**

**Artículo 11.-** Los mecanismos de actuación mediante los cuales llevará a cabo sus funciones el Comité, será a través de la conformación de 3 comisiones.

**Artículo 12.-** Cada comisión contará con un plan de trabajo que incluya acciones específicas, las cuales ayudarán en gran medida a cumplir el propósito del mecanismo de actuación.

**Artículo 13.-** Se conformará la **Comisión de Prevención**, que tendrá entre sus funciones:

- I. Establecer acciones de difusión al momento de iniciar el procedimiento en la dependencia o entidad de que se trate
- II. Diseñar un programa continuo y estratégico en materia de hostigamiento y acoso sexual.
- III. Elaborar e implementar un programa permanente de difusión al interior de la institución sobre la política de la Institución relacionada al hostigamiento u acoso sexual y las medidas de prevención y atención.
- IV. Determinar el mecanismo de protección durante y después del procedimiento, para evitar represalias a las personas que presentaron una queja.
- V. Diseñar e instrumentar un programa de capacitación en materia de hostigamiento y acoso sexual.

**Artículo 14.-** Se conformará la **Comisión de Instrucción**, tendrá entre sus funciones:

- I. Analizar e investigar los casos que presenten conductas inapropiadas con connotación sexual.
- II. Recibir, monitorear y sistematizar las quejas recibidas en la dependencia o entidad.
- III. Informar, opinar y realizar conclusiones sobre la evidencia recopilada.
- IV. Realizar las acciones correspondientes para iniciar con la investigación y en su caso podrá:
  - a. Citar a las personas que laboren en el mismo sitio que la persona ofendida, preguntando 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.
  - b. 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 en estado de indefensión; esta persona tendrá derecho a realizar todas las aclaraciones que considere pertinente por escrito y firmadas por el mecanismo.

- c. Brindar asesoría y orientación que corresponda y canalizar a las instancias competentes para su atención.
- d. Elaborar las conclusiones después de haber recopilado y evaluado la evidencia integrando para ello un informe de la investigación.

**Artículo 15.-** Se conformará la **Comisión de Seguimiento**, tendrá entre sus funciones:

- I. Dar seguimiento al **Informe de Investigación** sobre la aplicabilidad de una posible sanción turnada a las autoridades competentes. Dicho informe contendrá los hechos ocurridos, fechas, declaración de testigos, personas entrevistadas (acusado/a y quejoso/a), medidas cautelares y elementos constitutivos.
- II. Seguimiento a las variaciones e indicadores estadísticos de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- III. Elaborar un informe semestral de resultados.

**Artículo 16.-** Dichas comisiones de conformarán de mutuo acuerdo por los integrantes del Comité.

## **CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

**Artículo 17.-** La queja podrá ser por escrito y/o verbal, ante la Comisión de Instrucción, quien contará con 3 días hábiles para su atención.

**Artículo 18.-** En el caso de que la queja se presente en forma verbal, se le exhortará para que la realice por escrito. En caso de no presentarla por escrito, la persona designada para recibir la queja tomará nota del caso en el libro de registro de quejas, con la finalidad de crear antecedente, sin que se de inicio a la investigación de la queja.

**Artículo 19.-** En el caso de que decida presentar la queja de manera escrita, será necesario requisitar el formato de levantamiento de quejas por hostigamiento y acoso sexual.

**Artículo 20.-** Se requisita el formato de levantamiento de quejas, el cual deberá ser firmado por la persona designada para recibir quejas. Se deberá asignar y registrar un número de folio y un número de expediente en el libro de registro de quejas.

**Artículo 21.-** El inicio de las acciones de investigación, citará a las personas que laboran en el mismo sitio que el o la quejosa, cuestionándosele 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 detalles de lo sucedido.

**Artículo 22.-** Se citará al presunto hostigador o acosador con la finalidad de escuchar su versión de los hechos y haga uso de su derecho de réplica para no dejarlo en estado de indefensión. De igual manera se levantará Constancia.

**Artículo 23.-** Se deberá integrar el informe de investigación, el cual contendrá la narración de los hechos, estableciendo fechas, nombres de los testigos del caso, así como de las personas a las que se entrevisto, declaración de la persona presuntamente hostigador o acosador, así como elementos constitutivos encontrados.

**Artículo 24.-** Se convoca a sesión del Comité sobre el mecanismo de actuación para la presentación y resultado de los casos analizados y se registra en acta.

**Artículo 25.-** El Comité a partir de los elementos constitutivos deberá de proponer las ordenes de protección a través de medidas preventivas.

**Artículo 26.-** El Comité analizará y determinará los elementos constitutivos del hostigamiento o acoso sexual que dieron lugar a los casos de acuerdo a los informes de investigación presentados.

**Artículo 27.-** En el caso que el Comité dictame la improcedencia realizará un informe, el cual se turnará mediante escrito a la unidad administrativa que corresponda y al titular del Instituto, con lo cual se dará fin al procedimiento.

**Artículo 28.-** En caso de que se dictamine su procedencia, el Comité elaborará y firmará el informe de investigación para cada caso, el cual será turnado al Titular del Área de Responsabilidades y Quejas del Órgano Interno de Control, con la finalidad de que determine la aplicación de la sanción administrativa. Se entregará copia del expediente.

**Artículo 29.-** El Titular del Área de Responsabilidades y Quejas del Órgano Interno de Control, determinará y ejecutará la sanción correspondiente.

**Artículo 30.-** La Comisión de seguimiento vigilará y dará seguimiento a la aplicación de las medidas de protección (preventivas y cautelares) y aplicación de las sanciones en su caso.

## **CAPÍTULO VII SESIONES DEL COMITÉ**

**Artículo 31.-** El Comité se reunirá cuatro veces por año, según el calendario anual aprobado, y de manera extraordinaria en caso de que la queja amerite atención inmediata dentro de las 24 horas siguientes a su presentación, dando aviso respectivo a los integrantes del Comité.

**Artículo 32.-** El Comité sesionará puntualmente y con estricto apego al calendario de sesiones y orden del día que para el efecto se proponga.

En cada sesión del Comité se levantará un acta circunstanciada en la que se asentará el desarrollo de cada sesión, así como los acuerdos y seguimiento de las quejas o casos presentados.

## CAPÍTULO VIII FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ

### **Artículo 33.-** Del Presidente del Comité:

- I. Instruir al Secretario (a) Ejecutivo para que convoque a las sesiones del Comité.
- II. Establecer una política institucional a manera de Pronunciamiento para prevenir y atender conductas por hostigamiento y acoso sexual al interior del Instituto.
- III. Presidir las sesiones del Comité.
- IV. Someter a votación de los integrantes del Comité, los asuntos que así proceda.
- V. Informar sobre los avances obtenidos por cuanto a los casos presentados.
- VI. Someter a consideración del Comité el calendario de sesiones.
- VII. Informar al Director General del Instituto sobre la operatividad del Comité.

### **Artículo 34.-** Del Secretario (a) Ejecutivo del Comité:

- I. Convocar por instrucciones de la o el Presidente (a), a la celebración de sesiones ordinarias y extraordinarias.
- II. Elaborar y someter a consideración del Presidente el Calendario de sesiones del Comité.
- III. Preparar la orden del día de los asuntos a tratar en las sesiones e integrar la documentación requerida para la realización de las mismas.
- IV. Levantar y suscribir las actas y/o informes correspondientes y recabar la firma de los asistentes a la sesión.
- V. Llevar el libro de actas y el registro de los acuerdos tomados en las sesiones.
- VI. Dar seguimiento a los acuerdos.
- VII. Llevar un libro de registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual presentados.
- VIII. Elaborar el informe semestral, que deberá observar los siguientes aspectos:
  - ✓ Identificación de las acciones alcanzadas.
  - ✓ Grado de avance de las medidas preventivas que desarrolla el Comité.

- ✓ Informe estadístico de casos de hostigamiento y acoso sexual presentados.
- ✓ Implementación de acciones tendientes a erradicar el hostigamiento y acoso sexual.

**ARTÍCULO 35.-** De los Vocales del Comité:

- I. Acudir personalmente a las sesiones del Comité de conformidad a lo establecido en el calendario anual y a las reuniones extraordinarias cuando así se le requiera.
- II. Contribuir a la difusión y prevención de casos de hostigamiento y acoso sexual en el Instituto.
- III. Informar al Comité las actividades encomendadas y realizadas, de acuerdo a la Comisión a que pertenezcan.
- IV. Las demás que se le encomienden por el Presidente y el Pleno del Comité.

## **TRANSITORIOS**

**Primero.-** Los presentes lineamientos entrarán en vigor a partir del día siguiente de su aprobación por el Comité de Mejora Regulatoria.

**Segundo.-** Cualquier modificación a los presentes Lineamientos deberá someterse a consideración del Comité de Mejora Regulatoria.