

INFORME ESTADÍSTICO

# Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal

2020



GOBIERNO DE  
**MÉXICO**

**FUNCIÓN PÚBLICA**  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**INMUJERES**  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

**CONAVIM**  
COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR  
Y ERRADICAR LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES

# Índice

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE ACOSO SEXUAL EN LA APF	9
VÍCTIMAS	13
PERSONAS DENUNCIADAS	14
ÁMBITO DE OCURRENCIA	17
DENUNCIAS	18
a) Tipo de vulneración	18
b) Conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual registradas	19
c) Relación laboral entre la víctima y la persona denunciada	21
d) Estatus de los casos reportados	22
e) Acciones aplicadas	24
CONCLUSIONES	26

## Índice de gráficas y tablas

Gráfica 1   Número de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual 2016-2020	9
Tabla 1   Número de denuncias presentadas por Dependencia o Entidad	10
Gráfica 2   Sexo de la víctima	13
Gráfica 3   Sexo de la persona denunciada	14
Tabla 2   Edad de la persona denunciada	15
Tabla 3   Relación por sexo de personas víctimas y personas denunciadas	16
Gráfica 4   Número de casos según ámbito de ocurrencia, 2020	17
Tabla 4   Número de casos según tipo de vulneración	20
Gráfica 5   Relación laboral entre la víctima y la persona agresora denunciada	21
Gráfica 6   Estatus de las denuncias	22
Gráfica 7   Resolución emitida por el Comité de Ética respecto a las denuncias	23
Gráfica 8   Causas de las denuncias archivadas	23
Gráfica 9   Acciones aplicadas por los Comités de Ética	24
Gráfica 10   Medidas preventivas aplicadas por los Comités de Ética	25



# Presentación

El 3 de enero del 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la actualización del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* (en adelante, Protocolo). Dicha actualización tuvo como objetivo fortalecer, desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, las acciones institucionales en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), a fin de disminuir la ocurrencia de casos en las instituciones y brindar una atención integral a las víctimas. El proceso de actualización da cuenta del trabajo interinstitucional entre el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), la Secretaría de la Función Pública (SFP) y la Secretaría de Gobernación (SEGOB), asimismo se contó con la participación de más de 80 personas integrantes de las Unidades de Igualdad de Género de las entidades y dependencias de la APF, Comités de Ética (CE) y Órganos Internos de Control (OIC).

El presente informe se elabora en atención a lo establecido en el numeral 62 del Protocolo, que señala que el Inmujeres es la institución encargada de la elaboración de un informe anual sobre las denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la APF. En el marco de esta obligación institucional, se presenta el *Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2020*, el cual ha sido elaborado con información proporcionada al Inmujeres por la SFP, institución que recopila y sistematiza la información a través de los Comités de Ética, responsables de registrar en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE) los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual denunciados, en seguimiento a lo establecido en el numeral 60 del Protocolo.

Reconociendo la relevancia del derecho de las personas a conocer la información en poder de las instituciones del Estado, en el marco de la rendición de cuentas y la transparencia, y considerando lo sustantivo que es tener información estadística para orientar y reorientar políticas públicas, el presente informe constituye una herramienta para identificar áreas de oportunidad y fortalecer las acciones institucionales para erradicar cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral contra las mujeres en la APF.



# Introducción

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define en el artículo 13 al **hostigamiento sexual** como:

*“[...] el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, el cual puede ser expresado mediante conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.”*

Y al **acoso sexual** como:

*“[...] 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.”*

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son expresiones de violencia sexual, y representan actos que atentan contra la dignidad humana e impiden y obstaculizan el pleno ejercicio del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Ambas conductas transgreden el bienestar físico, psicológico, familiar, laboral y social de las víctimas.

En las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública<sup>1</sup> se establece que las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, deberán conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual o de acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen o guardan alguna relación en la función pública.

En este sentido, para la atención integral de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual se elaboró el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, que es un mecanismo de ob-

---

<sup>1</sup> El 2 de septiembre de 2016 se publicó, en el DOF, el “Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”. Consulta en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016)

servancia obligatoria para todas las instituciones que forman parte de la APF, que tiene como objetivo establecer las pautas institucionales para la definición de acciones tendientes a prevenir y atender hechos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, así como para realizar investigaciones y, en su caso, imponer sanciones, considerando la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio *pro-persona*.

En este sentido, el Inmujeres como parte de su labor de observancia del Protocolo, da seguimiento al cumplimiento de las acciones establecidas en el artículo CUARTO transitorio, relativas a la emisión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, a la publicación de la convocatoria para la elección de personas consejeras, a las acciones para la difusión del Protocolo y de sensibilización y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual realizadas por las instituciones que conforman la APF. Tanto la realización de acciones como su reporte al Inmujeres son de observancia obligada para las dependencias y entidades, lo cual tiene como objetivo consolidar los trabajos de las instituciones en la materia, monitorear el avance de la implementación del Protocolo y fortalecer las acciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual.

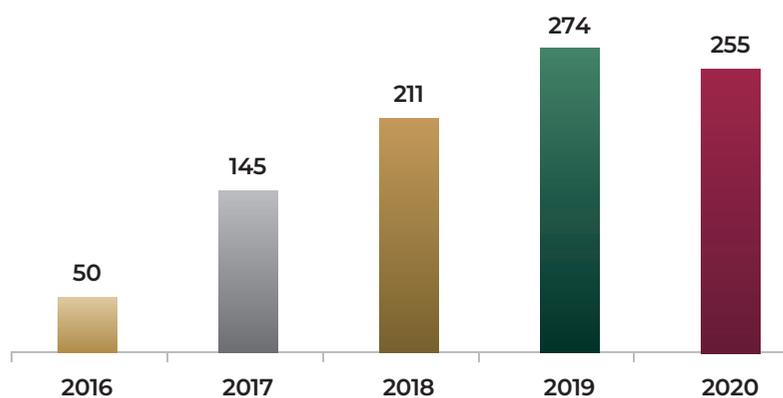
En este contexto, de manera conjunta con la SFP se presenta el siguiente análisis sobre la incidencia y distribución de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual que fueron denunciados y registrados en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE) durante el 2020.

## Registro de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la APF

En 2020 se presentaron 255 denuncias en 57 instituciones de la APF por presuntas vulneraciones a la Regla 13 de Comportamiento Digno de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública. Esta cifra disminuyó 7% respecto a lo registrado el año anterior: 274. Se destaca que, en el 2020, 48% de los casos registrados se concentró en tres Instituciones, el resto de las denuncias están distribuidas en 54 dependencias y entidades de la APF.

**GRÁFICA 1**

Número de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual 2016-2020



**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

**Tabla 1** | Número de denuncias presentadas por Dependencia o Entidad

SIGLA	DEPENDENCIA O ENTIDAD	NÚMERO DE DENUNCIAS
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social	52
SEMAR	Secretaría de Marina	51
INBAL	Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura	20
HIM	Hospital Infantil de México Federico Gómez	9
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores	8
CNA	Comisión Nacional del Agua	7
INCMNSZ	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	7
AGN	Archivo General de la Nación	6
INER	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	6
SAT	Servicio de Administración Tributaria	5
AEFCM	Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México	4
CAPUFE	Caminos y Puentes Federales	4
CNBBBBJ	Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez	4
SEP	Secretaría de Educación Pública	4
SNDIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	4
IPN	Instituto Politécnico Nacional	3
ISSSTE-REG-PTE	ISSSTE Delegación Regional Poniente	3
OADPRS	Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social	3
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	3

**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

**Tabla 1** | Número de denuncias presentadas por Dependencia o Entidad

SIGLA	DEPENDENCIA O ENTIDAD	NÚMERO DE DENUNCIAS
BIENESTAR	Secretaría del Bienestar	2
COLBACH	Colegio de Bachilleres	2
CULTURA	Secretaría de Cultura	2
DICONSA	Diconsa, S.A. de C.V.	2
FND	Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero	2
HGM	Hospital General de México Dr. Eduardo Liceaga	2
INM	Instituto Nacional de Migración	2
PROFECO	Procuraduría Federal del Consumidor	2
PROFEPA	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente	2
SADER	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	2
SEDATU	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	2
SENASICA	Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	2
SFP	Secretaría de la Función Pública	2
TECNM	Tecnológico Nacional de México	2
AICM	Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México	1
API DOS BOCAS	Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V.	1
CENACE	Centro Nacional de Control de Energía	1
CETI	Centro de Enseñanza Técnica Industrial	1
CIBNOR	Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S. C.	1

**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

**Tabla 1** | Número de denuncias presentadas por Dependencia o Entidad

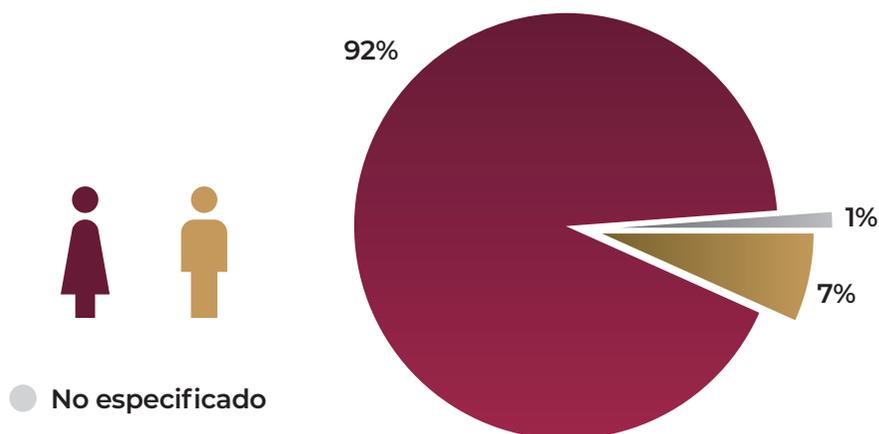
SIGLA	DEPENDENCIA O ENTIDAD	NÚMERO DE DENUNCIAS
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C.	1
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	1
CSAEGRO	Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	1
DR. MANUEL GEA	Hospital General Dr. Manuel Gea González	1
ECOSUR	El Colegio de la Frontera Sur	1
HRAEB	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	1
INAH	Instituto Nacional de Antropología e Historia	1
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores	1
INDAUTOR	Instituto Nacional del Derecho de Autor	1
INEA-MICH	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, Unidad de Operación en Michoacán.	1
INIFED	Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa	1
INMEGEN	Instituto Nacional de Medicina Genómica	1
INNN	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	1
INP	Instituto Nacional de Pediatría	1
ISSSTE-DEL-MOR	ISSSTE Delegación Estatal en Morelos	1
PRODECON	Procuraduría de la Defensa del Contribuyente	1
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	1
SENEAM	Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	1
SPF	Servicio de Protección Federal	1
<b>Total general</b>		<b>255</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

## Víctimas

Respecto a la distribución por sexo de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual reportados en 2020, en 92% (235) las víctimas fueron mujeres, en 7% hombres (17) y en 1% (3) no se especificó el sexo de la víctima. Históricamente, como sucede en los casos de violencia de género, en la APF desde 2017 a la fecha la mayoría de las víctimas de hostigamiento sexual y de acoso sexual han sido mujeres.

**GRÁFICA 2** Sexo de la víctima



**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

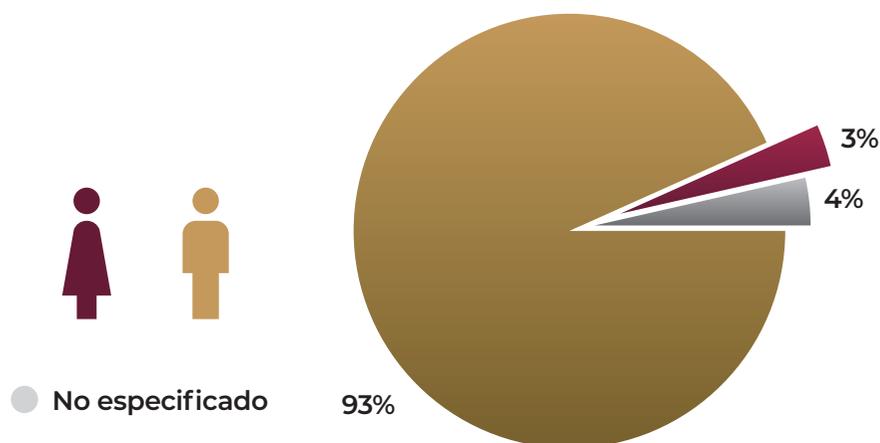
De acuerdo con la Recomendación 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, por ello resulta esencial fortalecer las acciones institucionales no solo para prevenir la violencia de género, sino para definir rutas claras de atención de casos pronta y expedita, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

## Personas denunciadas

En 2020 el 93% de las personas denunciadas en los Comités de Ética por conductas de hostigamiento sexual y/o de acoso sexual fueron hombres (238), 3% mujeres (8), y en 4% de los casos no se especificó el sexo (9).

**GRÁFICA 3**

Sexo de la persona denunciada



**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

Se destaca que en 49% de los casos no se especificó la edad de la persona denunciada (126), sin embargo, en las denuncias en las que sí se especificó, la mayoría de los casos se concentró en un rango de edad de entre 30 y 34 años (30). (Veáse la Tabla 2).

**Tabla 2** | Edad de la persona denunciada

RANGO DE EDAD (AÑOS)	TOTAL
Menor de 20	1
20 a 24	1
25 a 29	10
30 a 34	30
35 a 39	18
40 a 44	25
45 a 49	17
50 a 54	15
55 a 59	4
60 a 64	7
65 o más años	1
No especificado	126
<b>Total general</b>	<b>255</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

En 87% del total de las denuncias registradas (223), las víctimas son mujeres que denunciaron a hombres por actos de hostigamiento sexual y/o de acoso sexual, 2% son mujeres que denuncian a otras mujeres (5); 5% son hombres que denuncian a otros hombres (13) y sólo 1% son hombres que denuncian a mujeres (3). Esto resalta la necesidad de continuar trabajando en acciones de sensibilización y capacitación en materia de prevención y atención de la violencia de género, dirigidas a evitar ambientes laborales masculinizados y a modificar estereotipos de género en las instituciones. Asimismo, resulta imprescindible generar acciones para fortalecer la cultura de la denuncia en las instituciones, a fin de disminuir la impunidad y como mecanismo de prevención para la incidencia de casos (Veáse la Tabla 3).

**Tabla 3** | Relación por sexo de personas víctimas y personas denunciadas

Sexo de la víctima	Sexo de la persona denunciada			Total
	Hombre	Mujer	No especificado	
Hombre	13	3	1	<b>17</b>
Mujer	223	5	7	<b>235</b>
No especificado	2	0	1	<b>3</b>
<b>Total general</b>	<b>238</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>255</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

En 44% de los casos denunciados no se especificó el cargo de la persona denunciada (112). Sin embargo, en los casos en los que sí fue especificado el cargo, el 13% de denuncias corresponden a casos en contra de personal operativo u homólogo, 9% a personal que ocupa una Jefatura de Departamento u homólogo y personal de Enlace u homólogo (24), y el 17% de los casos (86) corresponden a otros cargos.

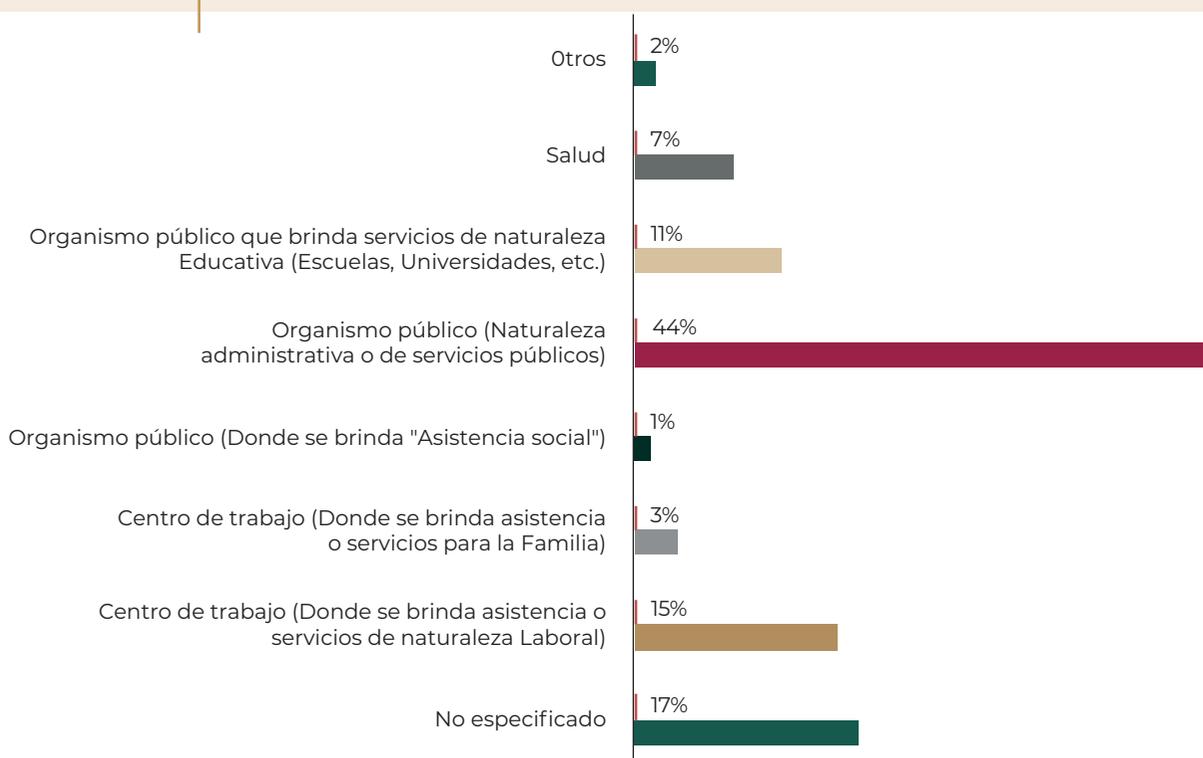
## Ámbito de ocurrencia

En lo que se refiere al espacio en el que ocurrieron los hechos denunciados destacan las siguientes cifras (veáse la Gráfica 4):

- 44% de los casos denunciados (111) sucedieron en organismos públicos de naturaleza administrativa o de servicios públicos.
- 15% (39) tuvieron lugar en centros de trabajo donde se brinda asistencia o servicios de naturaleza laboral.
- En 17% (43) no se especificó el lugar en el que sucedieron los hechos.
- 11% (28) ocurrieron en organismos públicos que brindan servicios de naturaleza educativa como escuelas, universidades, etc.

**GRÁFICA 4**

Número de casos según ámbito de ocurrencia, 2020



**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

# Denuncias

## a) Tipo de vulneración

Las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual se describen en la Regla 13 de Integridad de Comportamiento Digno, contenida en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Dicha regla estipula que las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, deben conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual o de acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen o guardan relación en la función pública. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y más no limitativa, las siguientes conductas:

- a. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.

- j.** Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k.** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l.** Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m.** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n.** Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ñ.** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- o.** Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- p.** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

## **b) Conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual registradas**

Durante el 2020, las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual registradas en la APF son:

- a.** En 27% de los casos (68), la víctima denunció contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual. De éstas, el 91% de las víctimas fueron mujeres (62).
- b.** El 14% corresponde a casos (35) en los cuales fueron expresadas insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas.
- c.** En 13% de los casos (34), la víctima denunció que le fue manifestado, abiertamente o de manera indirecta, el interés sexual.

<b>Tabla 4   Número de casos según tipo de vulneración</b>		
<b>Conducta contraria a la Regla de Integridad de Comportamiento Digno</b>		<b>Número de denuncias</b>
<b>Inciso</b>	<b>Conducta</b>	
b)	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual.	<b>68</b>
k)	Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.	<b>35</b>
q)	Otra distinta o varias de las enunciadas (Aclararlo en la descripción de hechos).	<b>35</b>
c)	Manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.	<b>34</b>
	No especificado / Otra	<b>23</b>
d)	Realizar conductas para someter a una persona a los deseos o intereses sexuales.	<b>12</b>
i)	Realizar cualquier expresión con connotación sexual, sobre la apariencia o la anatomía de una persona.	<b>12</b>
l)	Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.	<b>11</b>
n)	Exhibir, mostrar o enviar ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual.	<b>6</b>
a)	Realizar señales sexualmente sugerentes.	<b>3</b>
f)	Condicionar la obtención o permanencia en un puesto de trabajo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.	<b>3</b>
g)	Tomar represalias de cualquier índole por rechazar proposiciones de carácter sexual.	<b>3</b>
e)	Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.	<b>2</b>
j)	Realizar cualquier expresión o comentario sobre la vida sexual de una persona.	<b>2</b>
ñ)	Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.	<b>2</b>
p)	Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.	<b>2</b>
m)	Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.	<b>1</b>
o)	Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.	<b>1</b>
<b>Total general</b>		<b>255</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

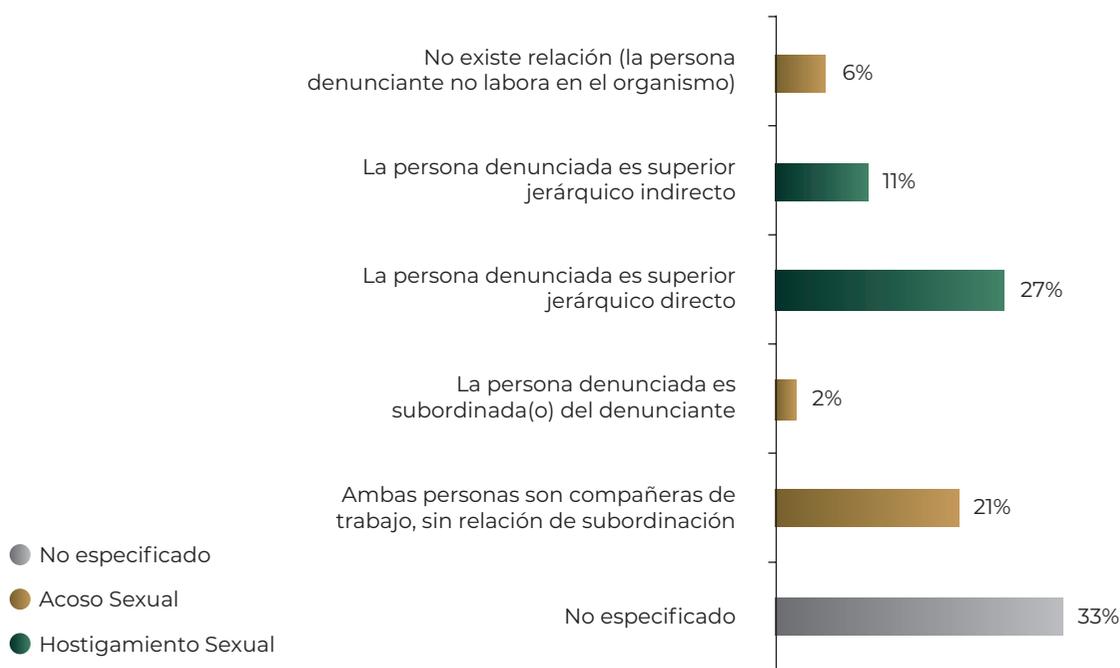
### c) Relación laboral entre la víctima y la persona denunciada

Respecto a la relación laboral que guarda la víctima con la persona denunciada, en 27% de los casos (68) la persona denunciada es superior jerárquica directa de la víctima, en 21% (54) de las denuncias, la víctima y la persona denunciada son compañeras de trabajo sin relación de subordinación, en 11% la persona denunciada (27) es superior jerárquica indirecta y en 6% de los casos (15) no existe relación laboral (la persona denunciante no labora en el organismo). En 33% de las denuncias (85), no se especificó la relación laboral existente.

De lo anterior, se destaca que 38% de las denuncias presentadas son por actos de hostigamiento sexual, en tanto que la persona denunciada es una persona superior jerárquica, de manera directa o indirecta, de la víctima. Asimismo, el 29% de las denuncias se clasifican como conductas de acoso sexual, al no existir una relación de subordinación real entre la víctima y la persona denunciada.

#### GRÁFICA 5

Relación laboral entre la víctima y la persona agresora denunciada



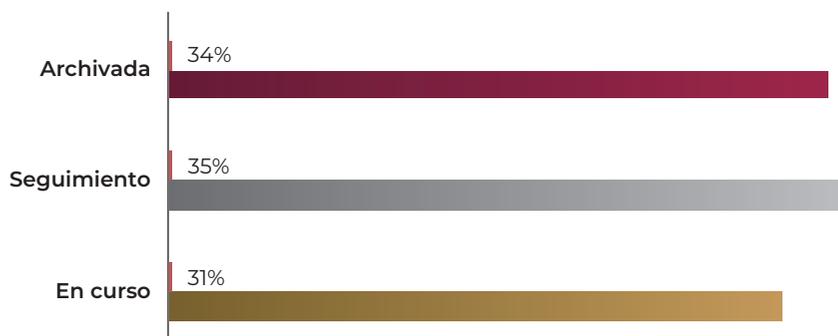
**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

### d) Estatus de los casos reportados

Respecto al estatus de avance de las denuncias presentadas durante el 2020 por vulneraciones a la Regla 13 de Integridad de Comportamiento Digno, en 31% (80) de éstas, la investigación se encuentra en curso, en 35% (89) continúan en seguimiento por parte de los Comités de Ética para asegurar el cumplimiento de sus recomendaciones, y 34% (86) han sido archivadas. Para que los casos denunciados continúen su proceso, se considera fundamental fortalecer el proceso de **primera atención** que se realiza por parte de las personas consejeras, los Comités de Ética y/o de los Órganos Internos de Control, fortaleciendo las capacidades de las personas responsables de integrar los expedientes de las denuncias para identificar, de manera clara y sin revictimizar, circunstancias de modo, tiempo y lugar en la narrativa de la víctima. Esto permitira integrar de manera sólida las denuncias y evitar que la falta de elementos represente un obstáculo para dar continuidad a los procesos de denuncia.

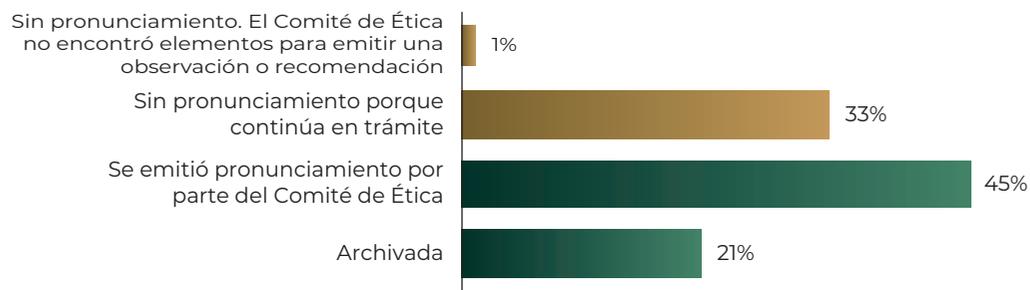
**GRÁFICA 6**

Estatus de las denuncias



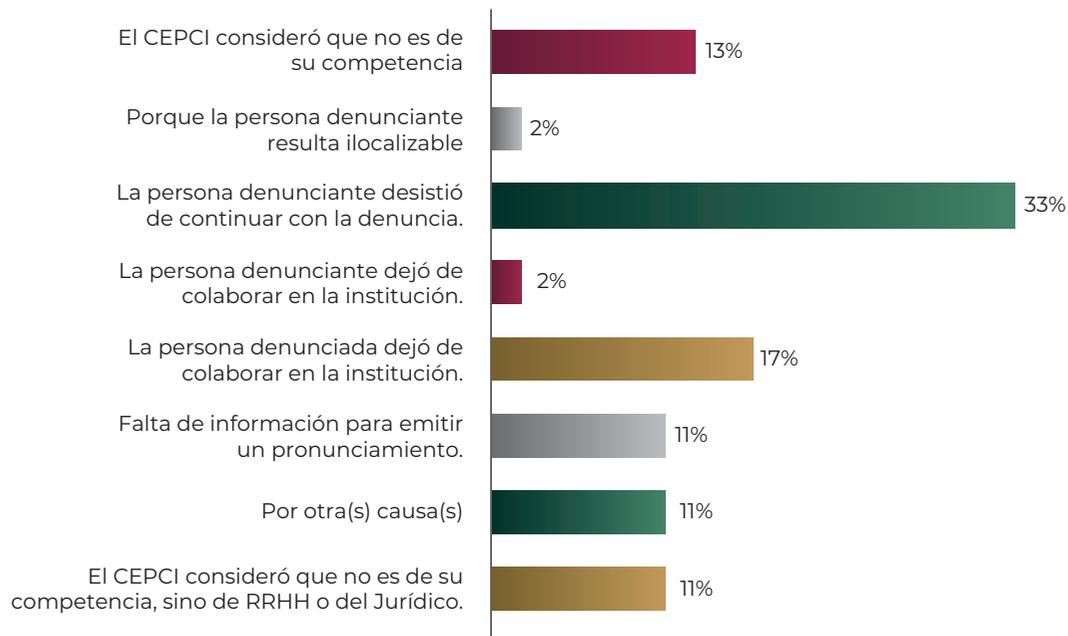
**Fuente:** Elaboración propia con base en SFP-UEPPCI. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

Con relación a la resolución emitida por los Comités de Ética, cabe resaltar que en 45% de los casos el Comité emitió un pronunciamiento al respecto, 33% los casos continúan en trámite, y solamente en 1% el Comité de Ética no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.

**GRÁFICA 7** Resolución emitida por el Comité de Ética respecto a las denuncias


**Fuente:** Elaboración propia con base en SFP-UEPPCI. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

Por otro lado, de los casos denunciados en 2020, en 21% (54) la resolución por parte del Comité de Ética consistió en archivar los casos por los siguientes motivos:

**GRÁFICA 8** Causas de las denuncias archivadas


**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

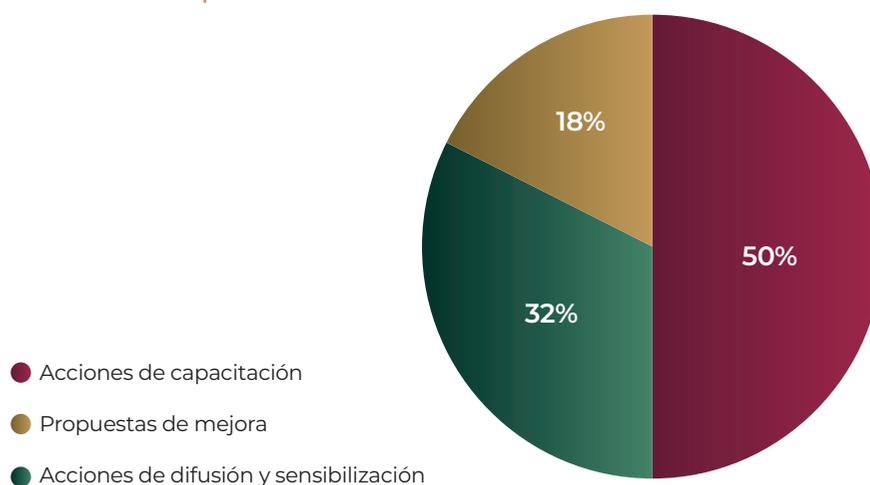
Se destaca que, de las denuncias que fueron archivadas por los Comités de Ética, en 33% de los casos fue porque la víctima desistió de continuarla, en 24% se consideró que no era competencia de los Comités atender la denuncia, y en 17% la denuncia se archivó porque la persona denunciada dejó de laborar en la institución. En este sentido, es fundamental brindar a la víctima una atención integral y con perspectiva de género que le brinde la certeza de tener un proceso apegado a los derechos humanos.

### e) Acciones aplicadas

De los casos en los cuales el Comité de Ética recomendó acciones (108), en 50% de las denuncias fueron de capacitación (54), en 32% de sensibilización y difusión específicas (35), y en 18% acciones de mejora (19).

**GRÁFICA 9**

Sexo de la víctima



**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

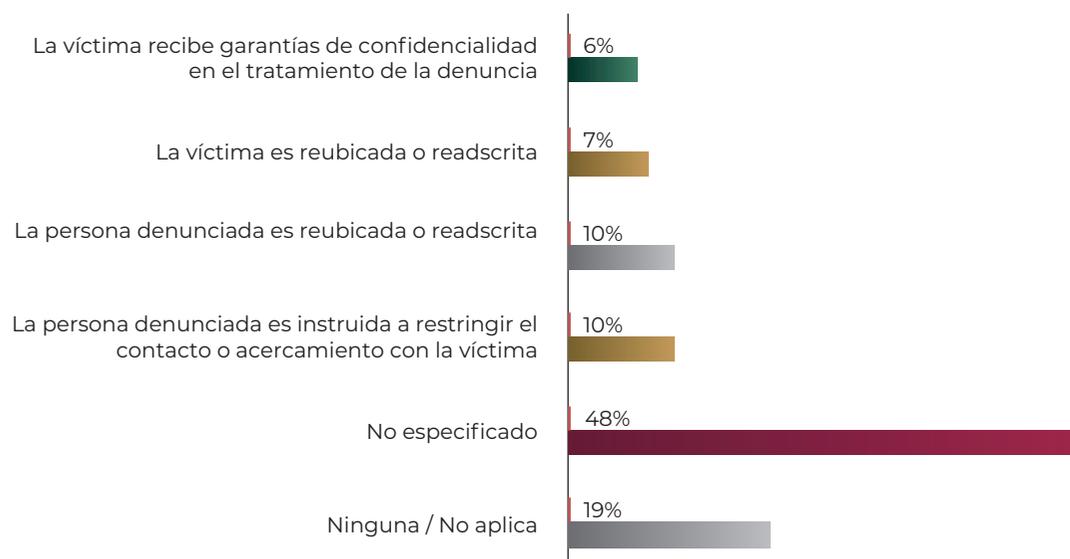
Las medidas de protección son acciones encaminadas a salvaguardar la integridad de la víctima, a evitar la revictimización y la repetición del daño, a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación.

En este marco, en los casos denunciados se implementaron las siguientes medidas de protección:

- a. En 10% de los casos (25) se instruyó a la persona denunciada restringir el contacto o acercamiento con la víctima.
- b. Asimismo, en 10% de los casos (25) la persona denunciada fue reubicada o readscrita.
- c. En 7% de los casos (19) la víctima fue reubicada o readscrita.

### GRÁFICA 10

Medidas de protección aplicadas por los Comités de Ética



**Fuente:** Elaboración propia con base en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). Corte al 30 de marzo del 2021.

## Conclusiones

En atención a los mandatos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos que establecen el derecho de las mujeres a la igualdad, a vivir una vida libre de violencia y a la no discriminación, las instituciones de la APF tienen como reto fortalecer las acciones dirigidas a transformar todas aquellas percepciones y actitudes de las personas servidoras públicas que promueven y naturalizan la violencia de género, como el hostigamiento sexual y el acoso sexual. Es imprescindible seguir promoviendo mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual que pongan a la víctima en el centro, y que fomenten espacios laborales seguros y libres de cualquier manifestación de violencia sexual. Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas evitar que en los centros laborales se promueva y naturalice la violencia de género.

Si bien, durante el 2020 disminuyó el número de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de la APF,<sup>2</sup> 7% menos que en 2019, es imprescindible seguir fortaleciendo las acciones de prevención, atención y sanción de casos, desde una perspectiva de derechos humanos y de género, en la cual se promueva la cultura de la denuncia, se ponga en el centro a las víctimas y se establezcan las sanciones correspondientes para que las víctimas ejerzan su derecho de acceso a la justicia.

Las mujeres siguen siendo el grupo poblacional más afectado por actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la APF, de las 255 denuncias presentadas por casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en 2020, 9 de cada 10 víctimas fueron mujeres, mientras que 9 de cada 10 personas denunciadas en los Comités de Ética, fueron hombres. Asimismo, el hostigamiento sexual es la conducta más denunciada al representar con el 56% de los casos, mientras que las conductas de acoso sexual representaron el 44% de las denuncias. La demostración más recurrente de estas conductas fue el contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos y manoseo.

Es indispensable reforzar las acciones institucionales para consolidar espacios laborales libres de violencia sexual para las mujeres en la APF. En materia de

---

<sup>2</sup> Resulta relevante considerar que, durante la mayor parte del año 2020, un alto porcentaje de personas servidoras públicas de instituciones de la Administración Pública Federal realizaron sus actividades laborales desde sus propios domicilios, en virtud de la emergencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 lo cual redujo significativamente las interacciones y contactos personales en los centros de trabajo.

prevención, se requieren medidas no sólo para evitar que se presenten las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, sino también medidas que permitan identificar una ruta clara para saber cómo se debe reaccionar frente a un hecho de violencia sexual, de manera institucional e individual, a fin de evitar que este tipo de conductas se repitan.

Para la atención de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual es importante brindar a las víctimas una atención expedita apegada al principio *pro-persona*, poniendo en el centro a las víctimas y considerando que las afectaciones por estos hechos tienen implicaciones en distintos ámbitos de su vida. En este sentido, de manera adicional a las acciones emitidas y recomendadas por los Comités de Ética para los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, es fundamental emitir recomendaciones encaminadas a que la víctima recupere su bienestar físico, psicológico, familiar, laboral y social.

Derivado del análisis e integración de este informe, se identificaron algunos elementos para consolidar el proceso de atención y registro de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la APF:

- Poner en el centro de la atención a las víctimas a fin de brindar una atención apegada a los derechos humanos.
- Generar una cultura de la denuncia que elimine la impunidad y la prevalencia de casos, promoviendo la participación activa de la comunidad, y específicamente de las personas que son testigas de algún hecho de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- Fortalecer las capacidades de las personas responsables del primer contacto con la víctima, a fin de facilitar la identificación clara de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en la narrativa de la víctima.
- Asegurar acciones de sensibilización y capacitación para todas las personas servidoras públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención del hostigamiento sexual y del acoso sexual.
- Fortalecer los mecanismos de registro de la información que alimenta el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE), para obtener información precisa que permita realizar análisis más detallados sobre las denuncias y disminuir la información que no es especificada.

Finalmente, se considera fundamental reformar la Ley General de Responsabilidades Administrativas a fin de considerar al hostigamiento sexual y al acoso sexual como conductas que configuren directamente una responsabilidad administrativa, lo que permitirá acortar la ruta para llegar a una sanción en

el ámbito administrativo y con ello disminuir las posibilidades de impunidad, impulsando la celeridad de los procesos. Las conductas representativas de hostigamiento sexual y de acoso sexual no deben ser permitidas ni toleradas en ninguna institución de la APF, y en los casos que se presenten, se debe garantizar una atención integral para las víctimas, que asegure investigaciones y sanciones con perspectiva de género, atendiendo siempre a los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad. ∞