



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

MANUAL AUTOGESTIVO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN
CONTINUA A DOCENTES Y DIRECTIVOS

10 FEB. 2026

RECIBIDO

RECIBE: ragda HORA: 14:47

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

COORDINACIÓN SECTORIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y PROGRAMAS TRANSVERSALES



Índice

	Página
PRIMERA PARTE	
1. Presentación	1
2. Objetivo	
3. Definiciones Clave	1
• Acoso sexual	
• Hostigamiento sexual	
• Diferencia clave	
○ Con subordinación	
○ Sin subordinación	
4. Principios Rectores del Protocolo	2
• Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual	
• Perspectiva de género	
• Pro-persona	
• Confidencialidad	
• Presunción de inocencia	
• Respeto, protección y garantía de la dignidad	
• Prohibición de represalias	
• Integridad personal	
• Debida diligencia	
• No revictimización	
• Transparencia	
• Celeridad	
5. Instancias competentes para la orientación, recepción canalización, investigación y, en su caso, sanción de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la SEP.	3
• Persona Consejera	
• Comité de Ética	
• Órgano Interno de Control (OIC)	
6. Persona Consejera	4
• Identificación de Necesidades	
• Confidencialidad Garantizada	
• Manejo de Información Sensible	



7. Comité de Ética	5
• Recepción de Denuncias	
• Competencia del Comité	
• Revisión y Substanciación	
• Emisión de Opinión y Registro	
• Orientación sobre otras Vías	
8. Órgano Interno de Control	5
• Recepción de Denuncias:	
• Inicio y Requerimientos	
• Principios Rectores	
• Recopilación de Pruebas	
• Comunicación de Avances	
• Puede emitir Medidas de Protección	
• Valoración de las Pruebas	
• De la Substanciación y la Sanción	

SEGUNDA PARTE

9. Actividades de Sensibilización	6
• Actividad 1. Principio de Respeto a los Derechos Humanos	
• Actividad 2. Mitos y Realidades	7
• Actividad 3. Ruta de Atención	8
10. Anexos	9
• ANEXO 1 "PRINCIPIOS DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS "	
• ANEXO 2 "MITOS Y REALIDADES"	11
• ANEXO 3 "RUTA DE ATENCIÓN"	13

TERCERA PARTE

11. Evidencias	15
12. Constancia	15
13. Epílogo	15





MANUAL AUTOGESTIVO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL (Publicado en el DOF el 03 de enero de 2020).

PRIMERA PARTE

1. PRESENTACIÓN

El presente Manual Autogestivo tiene por objeto orientar a las Unidades Administrativas de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en la implementación de actividades de sensibilización sobre el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020.

El Manual establece directrices mínimas para el desarrollo de actividades que permitan fortalecer la prevención, detección, atención y canalización de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como promover el conocimiento de las instancias competentes y de los derechos de las personas involucradas.

2. OBJETIVO

- Fortalecer la cultura institucional de prevención, atención y denuncia del hostigamiento sexual y el acoso sexual en las Unidades Administrativas de la Secretaría de Educación Pública, mediante la sensibilización del personal para el reconocimiento, prevención y actuación ante estas conductas, conforme al Protocolo vigente, promoviendo entornos laborales seguros, respetuosos, libres de violencia y con igualdad de género, así como la difusión de las vías de atención, las instancias competentes y los mecanismos de protección y acompañamiento que garanticen el acceso a la justicia y eviten la revictimización.

3. DEFINICIONES CLAVE

Es fundamental que los participantes comprendan estos conceptos antes de iniciar las actividades prácticas.

- **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.
- **Hostigamiento sexual:** 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.





Diferencia clave:

- **Con subordinación real y condicionamiento:** Hostigamiento sexual.
- **Sin subordinación:** Acoso sexual.

4. PRINCIPIOS RECTORES

Las actuaciones derivadas del Protocolo se regirán por los principios siguientes:

- **Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual:** Implica una postura institucional firme para prevenir, atender y sancionar estas conductas.
- **Perspectiva de género:** Metodología que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación y desigualdad, para su erradicación.
- **Acceso a la justicia:** Garantiza el derecho de las personas afectadas a ser orientadas y acompañadas ante las autoridades competentes.
- **Pro-persona:** Principio que orienta la interpretación y aplicación de las normas a favor de la protección más amplia de los derechos humanos de la presunta víctima y de la persona denunciada.
- **Confidencialidad:** Asegura la discreción en el manejo de la información y los datos personales de las partes involucradas para proteger su privacidad.
- **Presunción de inocencia:** Establece que toda persona denunciada es considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario a través del procedimiento legal correspondiente.
- **Respeto, protección y garantía de la dignidad:** Obligación de las autoridades de velar por la salvaguarda de la dignidad e integridad de todas las personas involucradas durante todo el proceso.
- **Prohibición de represalias:** Garantiza que no habrá consecuencias negativas, castigos o medidas disciplinarias en contra de la persona que presenta una denuncia o testifica en un caso de hostigamiento o acoso sexuales.
- **Integridad personal:** Obliga a las autoridades a salvaguardar la seguridad física y psicológica de las personas involucradas.
- **Debida diligencia:** Implica la obligación de las autoridades de actuar con prontitud, profesionalismo y exhaustividad en la investigación.
- **No revictimización:** Principio clave que busca evitar que la presunta víctima sufra un mayor daño psicológico o emocional debido a un manejo inadecuado del proceso, como obligarla a repetir su testimonio innecesariamente.
- **Transparencia:** Asegura que los procedimientos se realicen de manera clara y que las partes tengan conocimiento de las actuaciones, respetando siempre la confidencialidad necesaria del caso.
- **Celeridad:** Obliga a las autoridades a atender y resolver los casos de manera rápida y oportuna, evitando dilaciones indebidas en el proceso





5. INSTANCIAS COMPETENTES PARA LA ORIENTACIÓN, RECEPCIÓN, CANALIZACIÓN, INVESTIGACIÓN Y, EN SU CASO, SANCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA SEP.

- **Persona Consejera**
Persona capacitada y certificada que brinda orientación, información, escucha activa y acompañamiento inicial, sin asumir funciones de investigación ni determinación.
- **Comité de Ética**
 - Órgano colegiado encargado de recibir denuncias, valorar los elementos aportados, emitir determinaciones y, en su caso, dar vista al Órgano Interno de Control.
- **Órgano Interno de Control**
Autoridad competente para investigar, substanciar procedimientos administrativos y, en su caso, imponer sanciones.

Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere el principio del servicio público denominado **respeto a los derechos humanos**, contenido en el Artículo 6 fracción II inciso d) del CÓDIGO de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal, por lo que queda prohibido a todas las personas servidoras públicas (de estructura, base, honorarios), lo siguiente:

Artículo 6...

...Realizar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, tales como:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;*
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;*
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;*
- 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;*
- Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;*
- Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;*
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;*
- Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;*





- ix. *Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, ya sea de manera presencial o a través de algún medio de comunicación;*
- x. *Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, ya sea de manera presencial o a través de algún medio de comunicación;*
- xi. *Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;*
- xii. *Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;*
- xiii. *Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual*
- xiv. *Exhibir o enviar, a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, incluidas las editadas por medios digitales o de inteligencia artificial, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;*
- xv. *Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;*
- xvi. *Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y*
- xvii. *Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, ...*

6. DE LA ATENCIÓN DE LA PERSONA CONSEJERA:

La Persona Consejera brinda orientación inicial, identifica necesidades de atención especializada y acompaña, si así lo decide la persona, en la presentación de la denuncia. No tiene facultades para investigar ni resolver. Debe garantizar la confidencialidad en el manejo y resguardo de la información.

7. DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética conocerá de los casos en el ámbito administrativo interno, sin perjuicio de que la persona denunciante pueda acudir a otras instancias.

- **Recepción de Denuncias:** Las denuncias pueden llegar al Comité mediante el formato de primer contacto llenado con ayuda de la Persona Consejera, o directamente por la víctima (incluso de forma anónima). Si la víctima denuncia directamente, el Comité debe informarle inmediatamente sobre el procedimiento y ofrecerle apoyo especializado (médico, legal, psicológico), pudiendo determinar **medidas de protección** en cualquier momento.
- **Competencia del Comité:** El Comité está facultado para conocer de todas las conductas de hostigamiento y acoso sexuales.





- **Revisión y Substanciación:** La Secretaría Ejecutiva del Comité revisará la denuncia. Si faltan datos, contactará a la víctima para subsanar las omisiones, sin detener el inicio del trámite.
- **Emisión de Opinión y Registro:** El Comité valorará los elementos y emitirá la determinación que corresponda. Todos los casos atendidos serán registrados por el Comité en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.
- **Orientación sobre otras Vías:** El Comité puede orientar a la víctima sobre otras instancias de atención (como las vías penal o laboral), sin perjuicio de continuar con el procedimiento en la vía administrativa interna.

8. DE LA INVESTIGACIÓN Y SUBSTANCIACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL.

El Órgano Interno de Control se regirá por lo siguiente:

- **Recepción de Denuncias:** La autoridad investigadora recibe las denuncias por los mecanismos establecidos, ya sea directamente de la presunta víctima (sin exigencia inicial de evidencias) o turnadas por el Comité.
- **Inicio y Requerimientos:** La investigación inicia formalmente con la vista del Comité o la denuncia directa. Si faltan elementos, se puede solicitar a la víctima que complete la información.
- **Principios Rectores:** Las investigaciones deben conducirse con legalidad, respeto a la dignidad y sin revictimización de la presunta víctima. Serán exhaustivas, libres de estereotipos de género y sin prejuzgar la veracidad de los hechos.
- **Recopilación de Pruebas:** La autoridad investigadora tiene la obligación (de oficio) de allegarse de todos los medios probatorios, indicios y pruebas circunstanciales necesarios para comprobar la conducta.
- **Comunicación de Avances:** La autoridad investigadora debe mantener informada a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto para favorecer la correcta atención del caso.
- **Puede emitir Medidas de Protección:** Con la finalidad de salvaguardar la integridad de la víctima, previa su anuencia se deberán dictar las medidas de protección de manera inmediata, éstas podrán emitirse en cualquier momento del procedimiento.

De manera enunciativa pero no limitativa se enuncian los siguientes ejemplos:

- Reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario (de la víctima o del presunto responsable).
- Autorización para realizar labores fuera del centro de trabajo, si es posible.
- Restricción de contacto o comunicación entre el presunto responsable y la víctima.
- Canalización a instancias de apoyo psicológico, social o médico.





- Las medidas de protección podrán dictarse en cualquier etapa del procedimiento, previa valoración de riesgo, y tendrán carácter preventivo y temporal.

- **Valoración de las Pruebas:** Se asignará valor a los elementos de convicción aportados por las partes, y se hará con perspectiva de género.
- **De la Substanciación y la Sanción** En los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual no procede la conciliación entre las partes, por tratarse de conductas que vulneran derechos humanos.

• SEGUNDA PARTE

9. ACTIVIDADES

De las siguientes tres actividades elija **una actividad** de manera consensuada, la cual se realizará en su Unidad Administrativa con las personas servidoras públicas de su adscripción.

ACTIVIDAD 1

“PRINCIPIO DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS”

Objetivo: Identificar si las conductas son hostigamiento y acoso sexuales o no, en el ámbito laboral.

Para realizar esta actividad es necesario:

MATERIALES NECESARIOS

- Manual impreso o digital para cada participante y Manual para la persona facilitadora.
- Proyector o pantalla
- Presentación visual. Se enviará por correo institucional, una vez que lo solicite la UR.
- Copia de la actividad que elija la UR, (anexo 1) para cada participante
- Plumas/marcadores.
- Rotafolios o pizarrón.
- **Lista de asistencia (obligatorio como evidencia).**
- Convocar a por los menos el **50% (cincuenta por ciento)** del total de su personal adscrito (de estructura, de base y de honorarios) de su Unidad Administrativa, considerando la paridad de género (hombres, mujeres, no binarios). adjuntando el presente Manual para previa lectura al día de la actividad.





- Disponer un espacio adecuado para el desarrollo de la actividad por equipos (de acuerdo con la cantidad de personas asistentes).
- La persona facilitadora expondrá al artículo 6 fracción II inciso d) del CÓDIGO de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal y a los numerales 3, 4, 5, 6, 7 y 8 del presente Manual. (se apoyará en la presentación que se enviará).
- Reflexionarán por equipos cada cuestionamiento y darán contestación de manera **individual** al anexo 1.

ACTIVIDAD 2

"MITOS Y REALIDADES"

Objetivo: Eliminar estereotipos y prejuicios que favorecen la normalización del hostigamiento y acoso sexuales.

Para realizar esta actividad es necesario:

MATERIALES NECESARIOS

- Manual impreso o digital para cada participante y el Manual para la persona facilitadora.
- De 2 a 4 rotafolios dependiendo el número de participantes, dos para Mitos y dos para Realidades.
- Copia de la actividad que elija la UR, (anexo 2) para cada participante
- Plumaz/marcadores.
- **Lista de asistencia (obligatorio como evidencia).**
- Convocar a por los menos el **50% (cincuenta por ciento)** del total de su personal adscrito (de estructura, de base y de honorarios) de su Unidad Administrativa, considerando la paridad de género (hombres, mujeres, no binarios). adjuntando el presente Manual para previa lectura al día de la actividad.
- Disponer un espacio adecuado para el desarrollo de la actividad por equipos (dos de mitos y dos de realidades, dependiendo del número de asistentes).
- La persona facilitadora expondrá al artículo 6 fracción II inciso d) del CÓDIGO de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal y a los numerales 3, 4, 5, 6, 7 y 8 del presente Manual. (se apoyará en la presentación que se enviará).
- Reflexionarán por equipos cada mito o realidad, dando contestación de manera **individual** al anexo 2.





ACTIVIDAD 3 "RUTA DE ATENCIÓN"

Objetivo: Que el personal identifique correctamente el proceso de denuncia desde el primer contacto hasta la sanción.

Para realizar esta actividad es necesario:

MATERIALES NECESARIOS

- Manual impreso o digital para cada participante y el Manual para la persona facilitadora.
- Proyector o pantalla
- Presentación visual. Se enviará por correo institucional, una vez que lo solicite la UR.
- Copia de la actividad que elija la UR (anexo 3), para cada participante
- Plumas/marcadores.
- Rotafolios o pizarrón.
- **Lista de asistencia (obligatorio como evidencia).**
- Convocar a por los menos el **50% (cincuenta por ciento)** del total de su personal adscrito (de estructura, de base y de honorarios) de su Unidad Administrativa, considerando la paridad de género (hombres, mujeres, no binarios). adjuntando el presente Manual para previa lectura al día de la actividad.
- Disponer un espacio adecuado para el desarrollo de la actividad por equipos (de acuerdo con la cantidad de personas asistentes).
- La persona facilitadora expondrá al artículo 6 fracción II inciso d) del CÓDIGO de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal y a los numerales 3, 4, 5, 6, 7 y 8 del presente Manual. (se apoyará en la presentación que se enviará).
- Reflexionarán el planteamiento y darán contestación de manera **individual** al anexo 3.





ANEXO 1.

"PRINCIPIOS DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS "

Instrucciones: Indique cuáles de los siguientes enunciados es una falta al Principio de Respeto a los Derechos Humanos que establece el CÓDIGO de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal y si puede tipificarse como **hostigamiento sexual o acoso sexual**. (por favor NO agreguen ningún elemento, característica o énfasis distinto a lo narrado).

1. Raúl le preguntó a su compañera Lorena: ¿Eres heterosexual? _____
2. Todos los días Martín ayuda (toma del brazo) a su jefa Tania (sin su consentimiento) a subir las escaleras para llegar a su oficina _____
3. Rocío le regaló unos chocolates a su compañero Román por su cumpleaños _____
4. Gerardo acompañó a su jefa Marcela al servicio médico, como no se encontraba el Dr., le dijo que él la podía llevar a donde ella quisiera (aunque no fuera un Dr.) _____
5. Fernando le pidió a su subordinada Lolita que se quedara con él hasta las 11:00 pm porque necesita un favor (pero no se lo dijo), a las 10:30 pm le pidió que fuera a su oficina y la besó _____
6. Fernando le encargó a Lolita tres proyectos que no son de su competencia, esto después de que la invitara a salir y no aceptara _____
7. Raquel le regaló a su subordinado Daniel ropa interior en su cumpleaños y le dijo que podía modelarla en su oficina _____
8. Roberto citó en su oficina a tres de sus subordinadas y las invitó a cenar en un hotel de lujo, les pidió que no fueran acompañadas y de vestido de noche, también que avisaran que no llegarían a su casa hasta el día siguiente (ellas estaban muy contentas) _____
9. Mariana se presentó vestida con minifalda al trabajo y su jefe Pedro le dijo en voz baja: con todo respeto, ¡que lindas piernas tiene! Ella se sintió alagada y sonrió _____
10. Andrea es jefa Martín y cuando llegó al trabajo, le dijo: ¡bienvenido, que guapo estás! _____
11. María es jefa de Fernando, éste le lleva flores todos los días, la invita a salir y no deja que ningún compañero se le acerque, la procura todo el tiempo y ya le dijo: "*que quiere que ella sea la madre de sus hijas (os)*", ella no sabe cómo decirle que no _____
12. El oficial de seguridad privada Ricardo acompaña todas las mañanas a Rosita hasta su oficina, le dice que es muy bonita y que está disponible en cualquier momento para ella, (a ella no le agrada la situación y ya se lo ha dicho) sin embargo, Ricardo insiste. _____





13. Javier es compañero de Luis, éste siempre saluda a Javier efusivamente, el día de ayer lo saludó de beso sin su consentimiento. _____
14. Marlene es compañera de Elisa, durante años se han llevado muy bien. Ayer fueron juntas a los sanitarios y Marlene estuvo viendo por la rendija como se cambiaba de ropa Elisa, _____
15. Mónica se sintió mal y fue a ver al Dr., durante la consulta él se comportó muy respetuoso, pero cuando llegó el momento de inyectarla, el Dr, le dio una nalgada, argumentando que era que no le doliera el líquido. _____
16. En una Dirección General se organizó un grupo de WhatsApp, con la finalidad de mantener la comunicación laboral entre las y los participantes, Alberto subió a su estado de WhatsApp una fotografía sin ropa, su compañera María le reclamó, pero a la mayoría le gustó _____
17. Roberto es Subdirector y Patricia es Jefa de Departamento en la misma UR, realizan trabajos que corresponden a un proceso, por lo que Patricia requiere la firma de Roberto para avanzar en su trabajo. Roberto le ha insinuado que si quiere la firma deberá acceder a un favor sexual. _____ En esa misma oficina la Directora de Área le ha pedido a Patricia que acceda a los deseos de Roberto para que se no se atrase el trabajo ya que lo contrario la despedirá. _____
18. Teresa es una persona seria y no le gusta sonreír, es cumplida y responsable pero no tiene buen humor, sus compañeros la apodaron "la amargada", y ayer hicieron comentarios como. "seguro no le cumplen", "no tiene quien la atienda" _____
19. Mauricio no es servidor público requiere obtener un trámite ante la Dirección de Profesiones, a la servidora pública que lo atiende, le gustó físicamente y le pidió que la invite a salir solo una noche y a cambio de ello le dará su trámite _____
20. A Lolita la ascendieron ayer a Directora General. Roberto y Román difundieron en el área que el ascenso de Lolita obedecía a que sostenía una relación sentimental con su superior. _____





ANEXO 2 "MITOS Y REALIDADES"

Instrucciones:

Después de haber dado lectura a la parte conducente del presente Manual, la persona facilitadora, colocará los rotafolios, dos para mitos y dos para realidades, dividirá al grupo en equipos y leerá los enunciados para que por turno cada equipo vaya contestando si es **MITO** o **REALIDAD** y por qué.

De manera enunciativa, más no limitativa se envían los siguientes enunciados:

1. "Si no hubo contacto físico, no es acoso sexual". _____
2. "Expresar comentarios, burlas o piropos sobre la apariencia o anatomía de una persona con connotación sexual es una de las conductas prohibidas, ya que crea un ambiente hostil y afecta la dignidad de la persona que lo recibe". _____
3. "Es insultante suponer que todos los hombres siempre se comportan de manera abusiva; pero tampoco es aceptable que las mujeres deben ser responsables de prevenir el hostigamiento en el trabajo". _____
4. "La falta de denuncia inmediata significa consentimiento". _____
5. "El acoso sexual solo ocurre hacia mujeres". _____
6. "Un porcentaje pequeño de hombres si quiere realmente comportarse de manera abusiva en el trabajo. Sabe que su comportamiento incomoda a las mujeres y por ello lo hacen". _____
7. "Cualquier persona puede ser víctima de acoso u hostigamiento sexual, sin importar su sexo, orientación sexual o identidad de género". _____
8. "La declaración de la presunta víctima tiene valor preponderante". _____
9. "Cualquier persona, sin importar posición jerárquica, puede ser víctima de acoso u hostigamiento sexual. Hombres, mujeres y personas no binarias pueden ser afectados". _____
10. "Puede haber medidas de protección sin que exista sanción inmediata". _____
11. "Nueve de cada diez casos no se denuncian, así que no vale la pena". _____
12. "Es difícil probar el acoso sexual, se necesita un testigo". _____
13. "La sanción máxima es una amonestación o cambio de área". _____
14. "El hostigamiento y acoso sexual son conductas de naturaleza sexual "no recíproca". No se requiere que la víctima demuestre que se opuso; el simple hecho de que la conducta no fue deseada ni consentida es suficiente". _____
15. "Un piropo o un chiste no es acoso; es un halago". _____
16. "Si no hay contacto físico, no es acoso". _____
17. "La víctima tiene que demostrar que se opuso". _____





18. "El hostigamiento sexual no merece toda la atención que se le da. Es un problema poco común, restringido a unos cuantos perturbados". _____
19. "El hostigamiento sexual es una realidad a la que se le tendrá que acostumbrar la gente. Es tan común que es inútil intentar erradicarlo". _____
20. "La mayoría de los denunciados no quieren ofender a las mujeres". _____
21. "Frecuentemente los hombres, de manera genuina, malinterpretan una actitud amistosa de las mujeres". _____
22. "A menudo las compañeras utilizan su ropa para seducir a los hombres". _____
23. "Las mujeres mandan señales mixtas. La mitad de las veces que dice NO quiere decir SI". _____
24. "Las bromas, los chiflidos o las miradas lascivas son inofensivos y normales". _____
25. "El acoso solo ocurre entre personas de diferente sexo". _____
26. La ausencia de un "no" verbal o físico no implica consentimiento. _____
27. "Las mujeres adultas mayores no pueden ser acosadas". _____
28. "Las personas discapacitadas no pueden ser realizar conductas de acoso sexual". _____
29. "Solo en el trabajo existe el acoso sexual" _____
30. "Las personas LGBTQ+ y más, siempre son acosadores sexuales." _____

Se debe reforzar cada respuesta con base en los **principios del Protocolo**





ANEXO 3

"RUTA DE ATENCIÓN"

Instrucciones:

Después de haber dado lectura al presente Manual y al planteamiento de este anexo, la persona facilitadora expondrá la presentación (que será enviada por correo una vez que la soliciten) y entregará el planteamiento para que sea contestado de manera individual.

PLANTEAMIENTO

En una Unidad Administrativa, Rafael es el Director de Área, Andrés es Subdirector y Juanita es Subdirectora.

Andrés es muy atento con Rafael, le trae su desayuno todos los días y cuando se lo entrega, le dice piropos, como: *"que guapo te ves el día de hoy", "el traje que usas te hace ver más varonil", "me lo prestas..."* (lo cual a Rafael le causa desconcierto).

Al mismo tiempo, Rafael tiene interés en Juanita, (ya que ésta es muy bonita, usa vestidos ajustados, cortos y con escote), por lo que él supone que es una mujer muy accesible...; ella está casada, pero Rafael la invita a comer, le lleva regalos y le ha propuesto ascender de puesto, siempre y cuando acceda a todas sus peticiones.

Juanita no quiere conflicto, porque ama a su esposo, pero al mismo tiempo no quiere perder su trabajo, por lo que ha aceptado a disgusto los regalos de su Director.

Andrés se dio cuenta de lo anterior, y le dijo a Rafael: *"Si tú no accedes a mis deseos, presentaré una denuncia, porque he presenciado las pretensiones que tienes con Juanita y la voy a defender..."*.

1. ¿Quién de los personajes de la narrativa anterior realiza una conducta de acoso sexual o de hostigamiento sexual? ¿Por qué?

2. Identifica algún estereotipo de género _____
3. Identifica alguna falta al principio de Respeto a los Derechos Humanos. ¿Cuál?

4. Ante qué instancias podrían acudir los personajes, para dar solución al conflicto:
 - a) Juanita: _____
 - b) Andrés _____
 - c) Rafael _____





5. ¿Cuál instancia legal recomendaría y por qué? _____
6. ¿Cuánto tiempo tienen para interponer la queja? _____
7. ¿Es obligatorio acudir al Comité de Ética de la SEP, para substanciar este planteamiento? _____
8. ¿Puede Juanita acudir directamente al Órgano Interno de Control? _____
9. ¿Puede Juanita acudir directamente al Ministerio Público?

10. ¿Qué medidas de protección se pueden ordenar desde el Comité de Ética?
_____ y ¿a
quién? _____
11. ¿Si Rafael se arrepiente de lo que ha estado molestando a Juanita y ella ya presentó la denuncia ante el Comité de Ética, pueden llegar a un acuerdo? _____
12. ¿Si Andrés fue denunciado por Rafael, y el Órgano Interno de Control tiene registrado que Andrés ha sido denunciado previamente por Lorena (en otra UR), debe ser sujeto de una sanción mayor?





TERCERA PARTE

11. EVIDENCIAS REQUERIDAS POR UNIDAD ADMINISTRATIVA

Para dar cumplimiento al presente Manual, cada Unidad Administrativa deberá integrar un entregable con lo siguiente:

- Lista de asistencia con fecha y firma de los participantes.
- Fotografías de la Actividad elegida (respetando la privacidad, si es necesario, enfocando materiales o espaldas de los asistentes).
- Formatos trabajados (anexos 1, 2 o 3).
- Oficio de respuesta

12. CONSTANCIA

Al concluir una de las actividades y remitir a la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales el entregable correspondiente, se otorgará a la Unidad Administrativa su constancia de participación.

13. EPÍLOGO

Este Manual es una pequeña aportación de la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género para fortalecer una cultura de **Cero tolerancia a la violencia en la SEP**, con la intención de que participen la mayoría de las personas servidoras públicas, reconozcan, prevengan y actúen conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual vigente, garantizando un entorno laboral seguro y digno para todas y todos.

“La responsabilidad de un ambiente libre de violencia es compartida”.

