

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Informe Estadístico de Registro de Casos
de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
en la Administración Pública Federal 2018

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
ANTECEDENTES.....	4
IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	5
INFORME ESTADÍSTICO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO EN 2018.....	7
INFORME ESTADÍSTICO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL REGISTRADOS EN LA APF DURANTE 2018.....	7
a) Perfil de las presuntas víctimas.....	9
b) Denuncias por sexo de la persona denunciante y persona denunciada.....	10
c) Perfil de las personas denunciadas.....	10
d) Relación entre la persona denunciante y denunciada.....	11
e) Tipo de vulneración.....	12
f) Estatus de los casos reportados.....	13
g) Duración del proceso según calificación.....	14
h) Emisión de medidas preventivas.....	15

PRESENTACIÓN

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 31 de agosto de 2016, tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), y define las instancias de atención de estos casos al interior de dichas instituciones, a saber: Personas Consejeras¹, Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCIs), y Órganos Internos de Control (OIC).

Constituye un mecanismo sustentado en la normatividad aplicable, incluida la administrativa.

El Protocolo:

- Dispone que todas las dependencias y entidades de la APF deben aplicar el principio de No Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Promueve una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- Establece medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF;
- Define mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Establece el procedimiento para brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, con el fin de propiciar acceso a la justicia;
- Contempla medidas cautelares para proteger a la presunta víctima;
- Señala las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Indica que la totalidad del personal de la APF reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Permite llevar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual denunciados en el servicio público a fin de que las dependencias y entidades de la APF implementen acciones que inhiban y erradiquen estas conductas. Los casos denunciados se concentran en un sistema administrado por la Secretaría de la Función Pública (SFP)

En cumplimiento con el numeral 36 del Protocolo, que señala que el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, que se difundirá en las páginas de la SFP, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y el propio Instituto, se

¹ El papel de la Persona Consejera está concebido en este Protocolo como la instancia de primer contacto ante la que puede acudir la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual para recibir orientación y asesoría. Es quien le indicará las vías al interior de la institución que pueden conocer de su caso y el alcance de las atribuciones que tienen. También puede acompañarla en el seguimiento de su asunto ante las diferentes autoridades competentes.

presenta el Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2018.

Este informe se elaboró con información proporcionada por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública, de acuerdo al numeral 35 del Protocolo, que señala que ésta contará con un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, de sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

Dicha información estadística proviene del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), en el cual los CEPCI incorporan las denuncias que le son presentadas contra personas servidoras públicas de su institución, por presuntas vulneraciones a la integridad pública, en este caso, específicamente por incumplimientos a la Regla de Integridad de Comportamiento Digno.

ANTECEDENTES

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de los derechos humanos. En particular, la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano establecido en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés). Con la Reforma al artículo 1º constitucional (2011) en materia de derechos humanos, el derecho a la igualdad, así como el derecho que tienen las mujeres y las niñas a una vida libre de violencia, han quedado establecidos en la Constitución gracias al carácter Pro-persona de dicha reforma.

La Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW, señala que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente su capacidad de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y la define como aquella violencia que se dirige contra la mujer porque es mujer o que la afecta de manera desproporcionada. La misma Recomendación enfatiza que la igualdad en el lugar de trabajo puede ser afectada de manera importante cuando las mujeres son víctimas de violencia, por su condición de mujeres, por actos como el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Por otro lado, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, siguiendo los compromisos internacionales, define en el art. 13: *“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”* y el 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 Estado mexicano recibió una observación precisa del Comité de la CEDAW derivada del informe consolidado presentado por nuestro país en 2012. El Comité, expresó preocupación por la persistencia de prácticas discriminatorias contra la mujer, incluyendo los actos de

violencia en el lugar de trabajo. En el marco de dicha observación, instó a México, entre otras medidas, a garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la APF.²

En cumplimiento a dicha observación el INMUJERES y la SFP firmaron un convenio de colaboración el 9 de marzo de 2016, en el que uno de sus objetivos fue elaborar un protocolo único para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual.³

La existencia de un protocolo único en la APF, contribuye al acceso de las mujeres a la justicia y constituye un mecanismo protector ante conductas no deseadas, así como un elemento disuasivo para quienes eventualmente podrían cometer actos de esta naturaleza, evitando la existencia de diversos mecanismos heterogéneos, que en el pasado atendían parcialmente el problema; con ello, se minimiza el riesgo de que la atención y trato que reciben las presuntas víctimas sea distinto, según la institución en la que ocurran los hechos.

El *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual*, contiene ordenamientos y acciones específicas de prevención para promover una cultura institucional de igualdad de género, así como un clima laboral libre de violencia y sin estereotipos de género que reproducen o invisibilizan la violencia contra las mujeres.

IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

La SFP y el Inmujeres, como dependencias comprometidas con la prevención y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual, han puesto en marcha diversas acciones para promover un clima institucional respetuoso, incluyente, libre de discriminación y violencia de género en la APF.

Complementariamente a la emisión del Protocolo, la SFP publicó el 2 de septiembre de 2016 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*.

La modificación de este Acuerdo tuvo entre otros propósitos el de agregar la Regla de Integridad número 13, denominada “Comportamiento Digno”, en la que se describen las conductas que son susceptibles de configurar hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito de la Administración Pública Federal. Con ello, las instancias encargadas de atender estos casos pueden reconocer con mayor facilidad los comportamientos que constituyen violencia de carácter sexual en los centros de trabajo.

² Observación del Comité de la CEDAW a los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México (CEDAW/C/MEX/7-8) en sus reuniones 1051a y 1052a, celebradas el 17 de julio de 2012 (véase CEDAW/C/SR.1051 y 1052). La lista de cuestiones y preguntas del Comité figura en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8, y las respuestas en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8/Add.1

³ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016

Por otra parte, el 14 de noviembre de 2017 la SFP emitió las *“Medidas para orientar la actuación de las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras en la instauración de procedimientos con perspectiva de género y de derechos humanos que involucren casos de violencia de género, específicamente de hostigamiento sexual y acoso sexual”*, las cuales reúnen estándares nacionales e internacionales en materia de igualdad de género y de derechos humanos, con la finalidad de establecer parámetros de investigación y resolución con un método de protección a las presuntas víctimas y bajo el principio *pro persona*. Dichas Medidas se difundieron a la APF por medio de su envío a los OIC y a las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado (UR).⁴

Asimismo, en los Lineamientos Generales para la Formulación de los Planes Anuales de Trabajo de los Órganos Internos de Control y de las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado 2018 se determinó incluir en los “Programas y Acciones Transversales” la línea de acción 1.1.7.5.2 “Registrar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual”.

Con la línea mencionada, queda previsto que dichas instancias, en el ámbito de sus respectivas competencias, atiendan y lleven un control de las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual que hayan sido hechas de su conocimiento.

Por su parte el INMUJERES, de acuerdo con el numeral 20 del Protocolo; el cual señala que “las acciones de sensibilización, capacitación y formación que se implementen deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto”, desarrolló diferentes herramientas y materiales encaminados a atender estos compromisos:⁵ el micrositio “Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual”, el curso masivo en línea (MOOC): “¡Cero tolerancia al Hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el Protocolo para la APF”, la “Guía de contenidos y recomendaciones didácticas para la sensibilización a las servidoras y servidores públicos”, el curso en línea para Personas consejeras “Prepárate para la certificación en atención del hostigamiento y acoso sexual” y la competencia para certificar a las personas consejeras en materia de “Atención presencial a presuntas víctimas del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal”.

A partir de dichos insumos, durante 2018 se obtuvieron los siguientes resultados:

- 43,671 visitas al micrositio que es un valioso instrumento de capacitación y sensibilización.
- 1,056 descargas de la guía de contenidos que es una herramienta útil para orientar la réplica de las acciones de sensibilización.
- El lanzamiento de seis emisiones del curso MOOC, cuya inscripción acumulada fue de 87 mil 658 personas inscritas y una eficiencia terminal de 63.89%.

⁴ Esto se hizo a través del oficio circular CGOVC/113/2014/2017 y SSFP/122/DGIG/326/2017, del 14 de noviembre de 2017. Las Medidas también se dirigieron a los Directores Generales de Denuncias e Investigaciones, y de Responsabilidades y Situación Patrimonial de la SFP.

⁵ La mayoría de estas herramientas y materiales pueden consultarse en la siguiente liga:
<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/protocolo/>

- La impartición del curso de preparación para personas consejeras, que contó con 593 personas inscritas y tuvo una eficiencia terminal de 65.76%. En diciembre comenzaron las evaluaciones y se certificó a 20 personas en la “Atención presencial a presuntas víctimas del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal”. Se proyecta que el resto de las personas capacitadas se evalúen y certifiquen durante 2019.

INFORME ESTADÍSTICO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO EN 2018

En junio de 2018, el INMUJERES dio seguimiento a la implementación del Protocolo con el levantamiento de dos cuestionarios electrónicos; además, proporcionó asesorías telefónicas y presenciales a las dependencias y entidades que lo solicitaron.

De acuerdo con el seguimiento que se llevó a cabo mediante el cuestionario electrónico, reportaron avance 248 dependencias y entidades de la APF, con corte al 22 de junio de 2018:

- 96% del total de dependencias y entidades de la APF, emitieron su pronunciamiento de Cero Tolerancia (19 dependencias y 220 entidades).
- 90% cuentan con persona consejera por Convocatoria abierta (18 dependencias y 203 entidades). Son 1,514 personas consejeras.
- 97% del total de dependencias y entidades de la APF, difundieron el Protocolo al interior de su Institución (19 dependencias y 222 entidades).
- 96% realizaron acciones de Sensibilización (19 dependencias y 220 entidades).
- 66% llevaron a cabo acciones de Comunicación Interna (15 dependencias y 149 entidades).
- 85% realizaron acciones de Capacitación (17 dependencias y 199 entidades).
- 184 instituciones han utilizado la campaña: ¿Acoso? ¡Acusa! - "Cero Tolerancia", elaborada por el INMUJERES para posicionar el tema sobre la prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual en la APF.

INFORME ESTADÍSTICO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL REGISTRADOS EN LA APF DURANTE 2018.

En 2018 los CEPCIs, registraron un total de 211 denuncias por presuntos casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en 63 instituciones de la APF.⁶

⁶ Los CEPCIs, registraron 181 denuncias por presuntos casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en 48 instituciones de la APF, cuyo principio, valor o regla presuntamente vulnerada fue la “Regla de Integridad de Comportamiento Digno”. Asimismo, se presentaron 7 denuncias en 6 instituciones que fueron clasificadas por el CEPCI como casos de “Acoso y hostigamiento sexual”, y 23 denuncias en 17 instituciones que fueron catalogadas por el CEPCI como asuntos diversos al acoso sexual u hostigamiento sexual, pero que, tras la revisión de la UEIPPCI se desprendió que podían involucrar presuntas conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual.

En el año 2017 se registraron 145 denuncias por presuntos casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, en comparación con 211 casos presentados en 2018, lo que significa un incremento del 45.5%.

De las 211 denuncias registradas por los CEPCI como presuntos casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, el 65.4% fueron calificadas como probable incumplimiento,⁷ en el 10.4% de los casos se determinó que no era competencia del CEPCI y en el 24.2% no se especificó el sentido de la calificación.

Tabla 1: Calificación de los casos.

Clasificación de los casos	Probable incumplimiento
Probable incumplimiento	138
No competencia	22
No especificado	51
Total	211

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la UEIPPCI.

Entre los principales motivos para declarar incompetencia se señalan que el CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación, que la persona denunciante desistió de la denuncia o por falta de información aportada por la presunta víctima.

En cuanto al ámbito de ocurrencia el 36% de los casos se presentan en organismos públicos donde se brinda asistencia de naturaleza administrativa o servicios públicos, seguido de organismos públicos donde se brindan servicios de naturaleza educativa (23%).

⁷ Para efectos de la calificación de una denuncia, el CEPCI podrá atenderla por presumir que existen elementos que configuran un PROBABLE INCUMPLIMIENTO, o determinar NO COMPETENCIA DEL COMITÉ PARA CONOCER DE LA DENUNCIA; en este último caso el Comité orientará a la persona para que presente la denuncia ante la instancia correspondiente, dando aviso al Órgano Interno de Control.

Tabla 2: Número de denuncias según ámbito de ocurrencia.

Ámbito de ocurrencia	No. Casos
Organismo público donde se brinda asistencia o servicios	125
Ámbito de Salud	23
Centro de trabajo donde se brinda asistencia o servicios	21
Espacios públicos donde se brindan servicios culturales, de recreación o esparcimiento	3
Transporte	1
Localidad rural	1
No especificado	37
Total	211

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la UEIPPCI.

a) Perfil de las presuntas víctimas

- El 90% de las personas denunciantes son mujeres, el 7% son hombres y el 3% no especifica el sexo
- El 91% de las presuntas víctimas son mujeres, el 5.7% son hombres y en 3.3% de los casos, no se especifica el sexo de la persona que denuncia.
- En siete casos la persona denunciante es distinta a la presunta víctima, cuatro son hombres que denuncian actos de acoso sexual u hostigamiento sexual perpetrados contra mujeres
- En diez casos las presuntas víctimas son más de una.
- El mayor número de las personas denunciantes se encuentran en un rango de edad entre los 25 y los 34 años (23.2%). En 41.2% de los casos no se especificó la edad de la persona denunciante.

Tabla 3. Perfil de la Presunta víctima según sexo y edad.

Sexo	Menor de 20 años	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	50 a 54 años	55 a 59 años	60 a 65 años	65 años o más	Sin especificar	No. casos
Hombre	0	2	1	1	0	1	0	3	0	0	1	4	13
Mujer	12	13	24	23	15	13	9	3	3	0	0	76	191
Sin especificar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7
Total	12	15	25	24	15	14	9	6	3	0	1	87	211

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la UEIPPCI.

De los 211 casos, en 54 (25.6%), la persona denunciante señaló desear el anonimato.

En 114 de los 211 casos (54%), el o la denunciante especificó pertenecer al servicio público.

Tabla 4. Perfil de la persona denunciante por sexo, según pertenencia al servicio público.

Sexo	Servidor (a) público(a)	No es servidor (a) público(a)	Sin especificar	Total
Hombre	7	5	0	12
Mujer	106	79	7	192
Sin especificar	1	4	2	7
Total	114	88	9	211

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la UEIPPCI.

b) Denuncias por sexo de la persona denunciante y persona denunciada

- En el 84.8% del total de casos registrados, son mujeres las presuntas víctimas que denuncian a hombres por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual (179 casos), 2.8% son mujeres que denuncian a otras mujeres (6 casos); 4.3% son hombres que denuncian a otros hombres (9 casos) y 1% son hombres que denuncian a mujeres (2 casos).

Tabla 5. Sexo de la Persona denunciante, Según sexo de la persona denunciada

Sexo de la persona Denunciante	Sexo de la persona denunciada			Total
	Hombre	Mujer	NE	
Hombre	9	2	1	12
Mujer	179	6	7	192
No Especificado	4	1	2	7
Total general	192	9	10	211

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la UEIPPCI.

c) Perfil de las personas denunciadas

- El 91% de las personas denunciadas son hombres y el 4.3% son mujeres.
- Los hombres de entre 40 y 49 años fueron el grupo que representó más denuncias (21.8%).
- En dos casos el acusado es más de uno

Tabla 6. Perfil de las personas denunciadas por sexo, según grupo de edad.

Sexo de la persona Denunciada	Menor de 20 años	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	50 a 54 años	55 a 59 años	60 a 64 años	65 años o más	Sin especificar	No. de casos
Hombre	0	1	2	5	7	23	18	19	5	0	9	103	192
Mujer	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	4	9
No Especificado	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	9	10
Total	0	1	2	5	9	23	21	19	5	0	10	116	211

Fuente: elaboración propia con base en información proporcionada por la UEIPPCI.

d) Relación entre la persona denunciante y denunciada

En 27% de los casos las personas denunciadas y denunciantes no tienen relación de subordinación, por lo que podrían tratarse de casos de acoso sexual, mientras que 28.9% de los casos son presuntos casos de hostigamiento sexual al ser la persona denunciada superior jerárquico (directo o indirecto) de la denunciante, en 33.6% de los casos no se especificó la relación.

Tabla 7. Relación entre la persona denunciante y denunciada

Relación laboral	Número de casos
Sin relación de subordinación	57
La persona denunciada es superior jerárquico de la denunciante	61
La persona denunciante no labora en la institución	18
La persona denunciada es subordinada del denunciante	4
No especificado	71
Total de casos	211

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la UEIPPCI

e) Tipo de vulneración.

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno, contenida en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, mayormente presentadas son:⁸

- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.

De igual manera, esta fue la conducta más denunciada en el 2017.

Tabla 8. Número de casos según vulneración a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública⁹

Comportamiento digno

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función se conduce en forma digna ***sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.***

Vulneran esta regla, ***de manera enunciativa y no limitativa***, las conductas siguientes:

⁸ Cabe señalar que en algunos casos una denuncia puede contener más de una conducta.

⁹ 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”, en el cual se añade la Regla de Integridad de Comportamiento digno, en la cual se describen de manera enunciativa y no limitativa, las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual que se sancionan.

Conducta contraria a la Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Número de casos	%
Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual.	44	20.9
Manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.	22	10.4
Realizar cualquier expresión con connotación sexual, sobre la apariencia o la anatomía de una persona.	16	7.6
Realizar conductas para someter a una persona a los deseos o intereses sexuales.	15	7.1
Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.	8	3.8
Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.	8	3.8
Tomar represalias de cualquier índole por rechazar proposiciones de carácter sexual.	3	1.4
Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de acceder a sostener conductas sexuales.	2	0.9
Realizar cualquier expresión o comentario sobre la vida sexual de una persona.	2	0.9
Exhibir, mostrar o enviar ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual.	2	0.9
Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.	2	0.9
Realizar señales sexualmente sugerentes.	1	0.5
Condicionar la obtención o permanencia en un puesto de trabajo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.	1	0.5
Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.	1	0.5
Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.	1	0.5
Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.	1	0.5
Otra distinta o varias de las anteriormente enunciadas.	17	8.1
No especificada	65	30.8
Total general	211	100.0

Fuente: Elaboración de la UEIPPCI.

f) Estatus de los casos reportados

Estatus de los casos calificados como probable incumplimiento:

- El 36% de los casos reportados al momento en que se reportó continuaba en trámite.
- El 14% de los casos reportados, se atendió y tras su análisis se emitió una opinión o recomendación.

Tabla 9. Sentido de la resolución según calificación preliminar de la denuncia

Sentido de la resolución	Sentido de la calificación preliminar de la denuncia			
	Probable incumplimiento a la Regla de Integridad de comportamiento digno	No es competencia del CEPCI	No se especificó	Total
Archivado por falta de información para emitir un pronunciamiento.	7	7	0	14
Archivado porque la persona denunciada dejó de colaborar en la institución.	10	1	4	15
Archivado porque la persona denunciante dejó de colaborar en la institución.	2	0	1	3
Archivado porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia.	11	1	0	12
Archivado porque la persona denunciante resulta ilocalizable	2	1	0	3
Se emitió pronunciamiento. Acciones de capacitación	39	2	1	42
Se emitió pronunciamiento. Acciones de sensibilización y difusión específicas.	32	2	0	34
Se emitió pronunciamiento. Consistente en una propuesta de mejora.	15	1	1	17
Sin pronunciamiento porque continúa en trámite.	4	0	7	11
Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.	4	6	0	10
Pendiente / No especificado	12	1	37	50
Total	138	22	51	211

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la UEIPPCI.

g) Duración del proceso según calificación

Para las denuncias calificadas como probable incumplimiento, en promedio el tiempo transcurrido entre la fecha en que se ingresa la denuncia y la fecha de la calificación es de 33 días, con diferencias muy amplias que van de los 0 a los 185 días. Sin embargo, en la mayoría de los casos la calificación se da en el primer mes a partir de la denuncia.

En el caso de las denuncias en las que el Comité se declaró sin competencia, el tiempo promedio entre el ingreso de la denuncia y la calificación es de 35.5 días, con una variabilidad que va de los 2 a los 112 días, de igual forma la calificación del grueso de los casos se da durante el primer mes.

En cuanto al tiempo promedio transcurrido entre la calificación y la resolución para las denuncias calificadas como probable incumplimiento es de 54 días. El tiempo transcurrido va de uno a 254 días. Asimismo, para los casos en los que se calificó como no competencia, el promedio es de 53 días, y la variabilidad va de 3 a 201 días.

Así pues, el tiempo promedio transcurrido entre la denuncia y la resolución es de 93 días cuando la denuncia es calificada como probable incumplimiento y 69 días cuando es calificado como no competencia del Comité.

Es oportuno precisar que en 58 casos no se especificó la fecha de la calificación, asimismo en 60 casos no se especificó la fecha de la resolución.

En cuanto al tiempo promedio transcurrido entre la denuncia y dar vista al OIC es de 21 días, en la mayoría de los casos esto ocurre entre dentro del primer mes. Al igual que en los casos anteriores la diferencia entre los promedios de acuerdo a la calificación (probable incumplimiento o no competencia del Comité), no es significativa. En 23 casos no se especifica la fecha en que se dio vista al OIC.

h) Emisión de medidas preventivas

La tabla 10 señala en cuántos casos se emitieron medidas preventivas y cuál fue el sentido de las mismas.

Tabla 10. Medidas preventivas según sentido de la calificación preliminar.

Medidas preventivas	Sentido de la calificación preliminar			Total
	Probable incumplimiento	No competencia	No especificado	
Asistencia Psicológica	1	0	0	1
Cambio de horario de trabajo de la persona denunciada	1	0	0	1
Instrucción a la persona denunciada de evitar o restringir el contacto o acercamiento con el / la denunciante.	19	1	3	23
Reubicación o readscripción de el / la denunciante.	16	2	2	20
Reubicación o readscripción de la persona denunciada.	8	1	0	9
Ninguna / No aplica	27	9	28	64
No especificado / Se aplicó una medida distinta a las listadas	66	9	18	93
Total	138	22	51	211

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la UEIPPCI.