



Tlajomulco) **es tuyo**

Aprobación: 06 de noviembre del 2020.

Publicado: 25 de noviembre del 2020.

Vigente: 26 de diciembre del 2020.

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual a las Mujeres del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

Gobierno Municipal de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

MARCO CONCEPTUAL

DEFINICIÓN

CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL

MARCO JURÍDICO

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

ANEXO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



INTRODUCCIÓN

La violencia de género altera el ajuste original de las relaciones entre los seres humanos, es injusta, subordina a las mujeres y evidencia la desigualdad que aún impera en nuestro país, su incremento en la sociedad ha provocado la sistematización de su estudio y una infinidad de investigaciones y publicaciones. Abordar la violencia hacia la mujer representa un gran reto ya que se ha presentado de manera histórica y recurrente, teniendo una variedad de tipos y características de la misma saliendo del ámbito privado y formando parte de la agenda pública, así pues se ha constituido en un problema público que representa un reto trascendental para la actividad gubernamental.

En el Ayuntamiento del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, se ha hecho un compromiso claro en contra de todas las formas de violencia hacia todas y todos, así como también a cualquier conducta discriminatoria, por tal motivo es crucial que en todas las instituciones se debería de propiciar un buen clima laboral garante de respeto a la dignidad de las personas, libre de violencia y en apego a los derechos humanos, se ha buscado apostar por un ambiente laboral en donde se impulsa valores éticos sustentados bajo los principios de dignidad, libertad, igualdad, inclusión, y no discriminación.

Sin embargo en los entornos laborales de todo el territorio municipal, pueden existir conductas que pueden vulnerar los derechos de las mujeres como el hostigamiento y acoso sexual, las cuales son manifestaciones de la discriminación por razón de género que atenta contra el ejercicio y disfrute de varios de los derechos fundamentales de las personas como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual, el derecho al trabajo, a la salud integral, y a una vida libre de violencia.

Ambas conductas usualmente se manifiestan en entornos donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias, en donde la víctima está en una posición jerárquica inferior, así pues pueden llegar a afectar a cualquier persona; sin embargo, la estadística histórica ha demostrado que son mujeres las que en mayor número con respecto a los hombres, las que son objeto de estas agresiones de hostigamiento y acoso sexual, lo cual perpetua la cultura de la que somos parte que tanto ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, así como también en la histórica desigualdad entre mujeres y hombres, generando complejidad en el momento en el que la víctima quiere denunciar a su agresor, ya que existen pocas que lo hacen y las que se atreven se les estigmatiza y señala, haciendo así complicado el proceso de reconocer, solucionar y sancionar a los agresores.

En este orden de ideas, es que se presenta el presente Protocolo, tiene como objetivo proporcionar un conjunto de herramientas y lineamientos prácticos que se puedan utilizar para prevenir, detectar y atender el hostigamiento y el acoso sexual en los espacios laborales; así como también concientizar y sensibilizar al personal de los centros de trabajo, sobre la importancia de erradicar



toda práctica discriminatoria, las cuales violan los derechos humanos de todas y todos, aquí se presentan los instrumentos que permitirán trazar un proceso institucional encaminado a eliminar dicha problemática.

La prioridad esta puesta en las víctimas de las cuales se espera tengan una eficiente protección, atención y si el caso lo amerita sanción a las personas responsables de casos por hostigamiento y acoso sexual. Se espera que este protocolo aliente a las mujeres a la presentación de quejas y denuncias por estos actos ya que nadie está por encima de la ley, y con ello fomentar climas laborales saludables que generarán un mejor desempeño de las y los trabajadores en todo el territorio municipal de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.



ANTECEDENTES

Los últimos años en Jalisco han sido cruciales para brindar una fuerte lucha en contra de la violencia de género, se han establecido protocolos que indican los procesos de denuncia sistematizados y se ha brindado un claro posicionamiento de “cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual”.

Los antecedentes de esta problemática remiten al INEGI, específicamente a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, en ella resaltan los siguientes resultados:

El 27% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo. La discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación son los tipos de violencia más frecuentes en las fuentes de trabajo.

En el mismo reporte señalado con anterioridad, INEGI establece con respecto a la violencia en el ámbito laboral, los siguientes indicadores:

- El tipo de violencia más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación.
- El/la compañero(a) de trabajo (35.2%) y el patrón o jefe (19.3%) son los agresores más frecuentes en el ámbito laboral.
- De las mujeres que han trabajado, 27 de cada 100 ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.
- La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo (79.1%), y en menor medida en las inmediaciones como calle, parque o lugar público (11.5%).
- Las agresiones ocurridas en las instalaciones del trabajo en los últimos 12 meses fueron: 48.4% emocionales, 47.9% agresiones sexuales y 3.7% agresiones físicas. (ENDIREH, 2016).

Por otro lado, como parte de la metodología utilizada para la elaboración de este protocolo se llevó a cabo un diagnóstico sobre violencia de género en Dependencias Municipales de la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, por parte del área de Censos y Estadística, la encuesta fue realizada únicamente por mujeres para buscar la adecuada empatía y sensibilidad que esta temática requiere, con una muestra de 591 funcionarias de distintas áreas y con distintos



puestos, con un dispositivo electrónico, así como de manera completamente anónima y confidencial, encontrando los siguientes resultados:

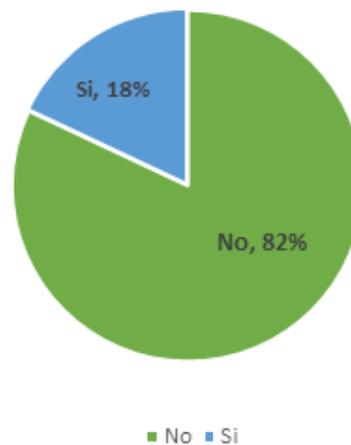
- El 53% de las 311 mujeres encuestadas no sabe la definición de Acoso Sexual.
- El 46% de las 272 mujeres encuestadas no sabe lo que es el Hostigamiento Sexual.

De acuerdo a estos resultados sobre las definiciones de hostigamiento y acoso sexual resulta crucial realizar campañas y capacitaciones para que las funcionarias conozcan las diferencias conceptuales, así como también las características de cada palabra.

Ante la pregunta ¿En su área de trabajo ha recibido comentarios sugestivos, sexistas, bromas ofensivas o miradas obscenas?

- El 82% de las 484 mujeres encuestadas contestaron que no.

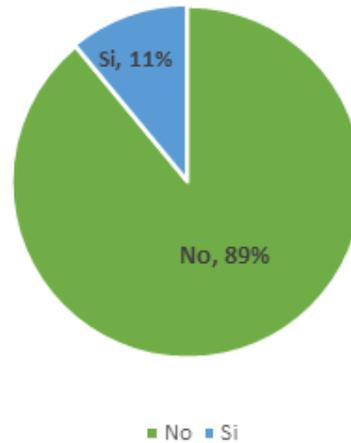
¿ha recibido comentarios sugestivos, sexista, bromas ofensivas o miradas obscenas?



Como resultado de la siguiente pregunta: ¿En su área de trabajo ha recibido pláticas indeseables o incómodas relacionadas con asuntos sexuales?, el 89% de 527 mujeres encuestadas mencionaron que no.

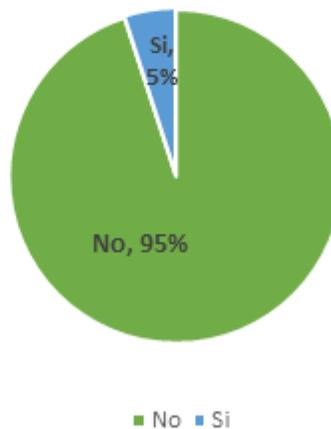


Ha recibido pláticas indeseables o incómodas, relacionadas con asuntos sexuales.



A la pregunta: ¿Ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual, sin su consentimiento? El 95% de 560 mujeres encuestadas mencionaron que no.

¿ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual, sin su consentimiento?



En la pregunta: ¿Ha vivido contacto físico sexual no deseado con algún compañero de trabajo? A su vez un 97% de 574 mujeres encuestadas contestaron que no.



¿ha tenido contacto sexual no deseado con algun
compañero de trabajo?



En el siguiente cuestionamiento ¿En su área de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales? Los resultados arrojan un notable No, con el 95% de las 562 mujeres encuestadas.

También se realizaron cuestionamientos sobre la denuncia, así pues ante la siguiente pregunta ¿En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su área de trabajo le gustaría denunciar? Los resultados fueron los siguientes:

- El 72% de las 424 mujeres encuestadas, mencionaron que Sí.

Esta pregunta también se complementa con la posterior, en donde se les cuestiona: ¿En caso de ser hostigada o acosada sexualmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo? El 55% de las 323 mujeres dijeron que Sí saben a dónde acudir, lo cual también nos hace ver la importancia de brindarles una ruta de denuncia clara, así como también humanizar el proceso para que se sientan acompañadas en el mismo.

Si bien es cierto los porcentajes de hostigamiento y acoso sexual son bajos, se reconoce la importancia de implementar políticas públicas para enfrentar el problema del hostigamiento y acoso sexual en sus múltiples dimensiones, así como su reproducción y atacar con elementos y procesos concretos de denuncias para que sancionen a quien o quienes incurran en ellos, asumiendo la responsabilidad institucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, y en busca de un ambiente laboral sano para todas y todos en los centros de trabajo del territorio municipal.



Tlajomulco) es tuyo

Este protocolo representa un esfuerzo para establecer la coordinación en diversas Dependencias Municipales para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual, buscamos que sea de apoyo a las diversas áreas responsables de prevenir, atender y sancionar estos casos; buscamos que no se repitan más y llegar a erradicar cualquier conducta que promueva el hostigamiento y acoso sexual.



MARCO CONCEPTUAL

El presente Protocolo tiene un enfoque basado en el respeto y en la protección de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los Tratados Internacionales de los que México es parte, así como de las garantías emanadas de la Constitución Política de las que destacan la igualdad jurídica frente a la ley, la no discriminación, el trato digno y respetuoso para las víctimas.

De igual manera, se incorpora la perspectiva de género, entendida ésta como una categoría de análisis que nos permite entender la violencia de género como un fenómeno social de carácter estructural, producto de la jerarquización de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, mismas que impiden el respeto a la igualdad y a la no discriminación por razones de género o sexo.

Como una de las vertientes del enfoque basado en los derechos humanos y respeto a las libertades individuales, se incluye el respeto a la diversidad sexual con el propósito de brindar la debida protección a las preferencias sexuales de las personas.

Son directrices del presente protocolo las siguientes:

- El Gobierno del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga reconoce que el hostigamiento y acoso sexual no son problemas individuales y que es necesaria su erradicación.
- Es un acto de discriminación y una forma de violencia que daña la igualdad de entre las personas.
- Es un problema de derechos humanos que atenta contra la integridad de las personas porque implica un impedimento al ejercicio y disfrute de la libertad de quienes lo sufren.
- Debiendo ser sancionado; y el Gobierno del Municipio de Tlajomulco Zúñiga, no lo permite bajo ninguna circunstancia.
- Aunque afecta a ambos sexos, se presenta mayor medida en el caso de las mujeres, al ser resultado de patrones socioculturales de convivencia que reproducen estereotipos y desigualdades de género.
- Trabajar contra el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral manifiesta la responsabilidad en la implementación de la normatividad a nivel internacional, nacional,



estatal y municipal para crear un ambiente de trabajo libre de hostigamiento y acoso sexual laboral.

- Las personas que reportan y denuncian el hostigamiento y el acoso sexual promueven con hechos concretos la exigibilidad y justiciabilidad de sus derechos.

El presente Protocolo se rige bajo los siguientes principios para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

Confidencialidad.

Se cuidará que el manejo y uso de los datos personales de las personas involucradas en los procedimientos se realice bajo estricta privacidad, a efecto de proteger y preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.

Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.

La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre emana directamente de la constitución nacional que reconoce dentro del artículo 4º la igualdad formal entre los sexos. La igualdad formal implica que la ley deberá de aplicarse a todas las personas sin distinción. Se sustenta en la idea de que la ley debe aplicarse de forma similar a cada persona con independencia de sus características. Ya la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) estableció un criterio sobre el alcance de esta figura al señalar:

“La noción de igualdad frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad” (Corte Interamericana de Derechos Humanos. Seria A No. 4 párr.55).

La búsqueda de la igualdad concentra intrínsecamente la reivindicación de los derechos producto de exigencias sociales que demandan ciertos grupos de la población y que han estado en desventaja, los cuales buscan alcanzar un acceso real o efectivo a los bienes y servicios que brindan las autoridades del estado. En este sentido la CoIDH estableció dentro de la Opinión Consultiva 18/03 de fecha 17 de septiembre de 2003 lo siguiente:

“El principio de igualdad tiene una doble dimensión en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos: a) la igualdad en el goce y ejercicio de los derechos humanos; y b) el derecho de toda persona de ser tratada igual que las demás frente a la ley. La importancia de esta doble dimensión



no es solamente su reconocimiento en un texto constitucional, sino también que el Estado realice todas las acciones pertinentes para lograr, en la práctica, que los obstáculos para la igualdad entre las personas sean removidos, según el artículo 1 de la Convención Americana y el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El Estado no sólo debe abstenerse de generar discriminaciones de jure, sino que también debe remover los factores que generan discriminaciones de facto, tanto con respecto a los derechos civiles y políticos como con relación a los derechos económicos, sociales y culturales”.

Ahora bien, es importante dejar en claro que para alcanzar una situación de igualdad de facto entre mujeres y hombres, es necesario realizar una redistribución de los recursos a fin de concretar la llamada igualdad sustantiva, entendida ésta como: “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.” (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Artículo 5º fracción V)

Es decir, para alcanzar una condición igualitaria entre mujeres y hombres, se debe transitar de la igualdad formal a la igualdad sustantiva. Para ello el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer señala que:

“Un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, párrafo 1 del artículo 4).

En este sentido la igualdad sustantiva o de facto sólo será posible gracias al respeto, la defensa y la protección a los derechos humanos de las mujeres, entendidos según la propia Declaración Universal de Derechos Humanos como la libertad, la justicia y la paz que tienen como base el reconocimiento a la dignidad de todos los miembros de la familia humana.

Igualdad y no discriminación.

Las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, color de piel, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas,



ideológicas o de cualquier otro tipo, incluyendo género, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial, refiriéndose éste a que cada caso deberá ser tratado de manera individual.

A partir de la adhesión a la Declaración y Plataforma de Beijing en el año de 1995, nuestro país adoptó una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres y en donde se comprometió a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno. De esta manera gobierno, sociedad civil y otras partes interesadas, sentaron las bases para eliminar la discriminación contra las mujeres y alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de la vida tanto en los espacios públicos como privados.

En este sentido desde el ámbito de la administración pública municipal, las dependencias son responsables de incorporar de manera paulatina acciones que permitan contar con espacios libres de discriminación, eliminando prejuicios, conductas y prácticas estereotipadas de forma gradual, flexible y coordinando esfuerzos. En vista de lo anterior, es necesario que el funcionariado busque y aplique nuevas formas de interpretar y trabajar bajo estándares internacionales de derechos humanos ya que aplicar el principio de no discriminación conlleva a la necesidad de reconocer un determinado hecho de manera integral, ponerlo en contexto y comprender la situación de violencia o discriminación ejercida contra las mujeres.

Respecto a la dignidad.

Se atenderán a las personas con absoluto respeto, con escucha empática, sin revictimizarlas, es decir, sin señalarlas o cuestionarlas al evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias a menos que sea estrictamente necesario.

El respeto a la dignidad no es otro que el máximo reconocimiento y respeto del valor más grande con el que cuentan las personas y que constituye el fundamento de todo el conjunto de los derechos humanos. La dignidad se ha convertido en el valor supremo a proteger y en el fundamento de toda convivencia noble y pacífica, está materializada en el concepto de derechos humanos que actualmente prevén instrumentos internacionales y constituciones modernas de los países. La dignidad debe ser entendida como:

“Una condición suprema que prescribe diversos derechos fundamentales a favor de cualquier persona, siendo los mismos inalienables e imprescriptibles, lo que hace que todos los seres humanos poseamos una igualdad esencial, al margen de otros condicionamientos que nos difieren, ya sea de índole cultural, económica, social, etc. (Recomendación General No. 25)



Debida diligencia.

Las actuaciones necesarias se deberán realizar dentro del tiempo razonable, en especial la atención, la asistencia y la reparación integral del daño a la víctima; se debe tomar en cuenta las particularidades del caso y brindar a la víctima un enfoque diferenciado en la atención.

En este sentido toda autoridad encargada con los procesos de atención a mujeres en situación de violencia, deberá aplicar todas las medidas efectivas tomando en cuenta las necesidades específicas de las mismas. Lo anterior se encuentra previsto en la Convención Belén do Pará la cual es de observancia obligatoria para el Estado mexicano y que dispone:

“Artículo 7. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”.

Por su parte la Ley General de Víctimas dispone:

“Artículo 5. Los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos en esta Ley, serán diseñados, implementados y evaluados aplicando los principios siguientes:

(...)

Debida diligencia.- El Estado deberá realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de esta Ley, en especial la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho”.

El Municipio deberá remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas por la presente Ley, realizar prioritariamente acciones encaminadas al fortalecimiento de sus derechos, contribuir a su recuperación como sujetos en ejercicio pleno de sus derechos y deberes, así como evaluar permanentemente el impacto de las acciones que se implementen a favor de las víctimas.

Principio de No Criminalización.

Evitar la criminalización de las personas víctimas de violencia significa impedir que las mismas sean señaladas como responsables de su situación. Este principio garantiza que la atención que se brinde debe ser libre de estereotipos de género, a fin de generar en las víctimas una idea de que ellas son directamente las que han propiciado su situación de violencia. Lo anterior es producto de las



creencias sociales con las cuales, las personas se han desenvuelto en el contexto social y como estas creencias han influido en la vida de cada persona, mismas que refuerzan los prejuicios y la discriminación hacia las mujeres.

Las creencias surgen del espacio colectivo, de la herencia familiar, de todos los espacios en los que participamos al construir la historia personal y que debido a esas mismas creencias, se potencian, mediante la educación y a lo largo de toda nuestra vida, características y habilidades.

Por ello la importancia de atender lo que señala la fracción XII del artículo 5º de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, señala dentro del principio de no criminalización:

“Las autoridades del Estado y sus municipios en ningún caso agravarán el sufrimiento de la víctima ni la tratarán como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie. La estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo serán objeto de responsabilidad penal, civil y administrativa”.

Principio de Victimización Secundaria.

Este principio busca garantizar que las mujeres en situación de violencia no sean revictimizadas; por ello la importancia de adoptar una nueva conciencia que permita atender, sancionar y erradicar los patrones socioculturales que discriminan y revictimizan a las mujeres y advertir, cómo esos patrones sociales y culturales influyen nocivamente en los procesos de brindar servicios especializados como lo es de la atención.

El mismo artículo 5º fracción XIII de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, señala dentro del principio de victimización secundaria:

“Las características y condiciones particulares de la víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. El Estado y los municipios tampoco podrán exigir procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos”.

En razón a lo anterior, será responsabilidad del Municipio atiendan a las personas víctimas de hostigamiento o acoso sexual, procedan en apego al marco normativo y principios aquí establecidos, más lo que se considere implementar, velando en todo momento por salvaguardar los derechos humanos de las víctimas, evitando sean expuestas de nueva cuenta a su situación de violencia.

Efectividad.



Se adoptarán, desde el marco de las capacidades institucionales o gestionándose ante las instancias externas respectivas, las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que les garanticen el ejercicio de sus derechos.

Colaboración interinstitucional.

Todas las dependencias involucradas y las que resulten necesarias deberán colaborar permanentemente en la consecución de metas y causas comunes.

Enfoque transformador.

Las autoridades realizarán, en el ámbito de sus competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a erradicar los esquemas de discriminación y marginación que sean la causa de los hechos victimizantes.

Pro persona.

Para la implementación del presente protocolo se deberá de acudir a la norma jurídica más amplia o a la interpretación más extensiva al buscar siempre la protección más amplia de los derechos humanos a favor de la persona.

Principio de Confidencialidad.

Los procedimientos regulados por la institución deben preservar la reserva y la confidencialidad. Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derecho a la confidencialidad, al secreto y a la inviolabilidad de comunicación.

Interés superior de la víctima.

Pauta de decisión ante un conflicto de intereses y criterio para la intervención institucional destinada a proteger los derechos y la integridad de las víctimas por medio de la priorización al atender a la relación de desigualdad en que se encuentran frente al agresor.

Son conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen tres características esenciales:

- Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.



- Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal. (El poder “formal” es el que se presenta en una relación jerárquica en la que claramente hay una persona subordinada. El “informal” se da entre personas en una misma posición jerárquica, pero entra en juego una manera distinta de ejercer poder; por ejemplo, el poder en función del género).
- Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

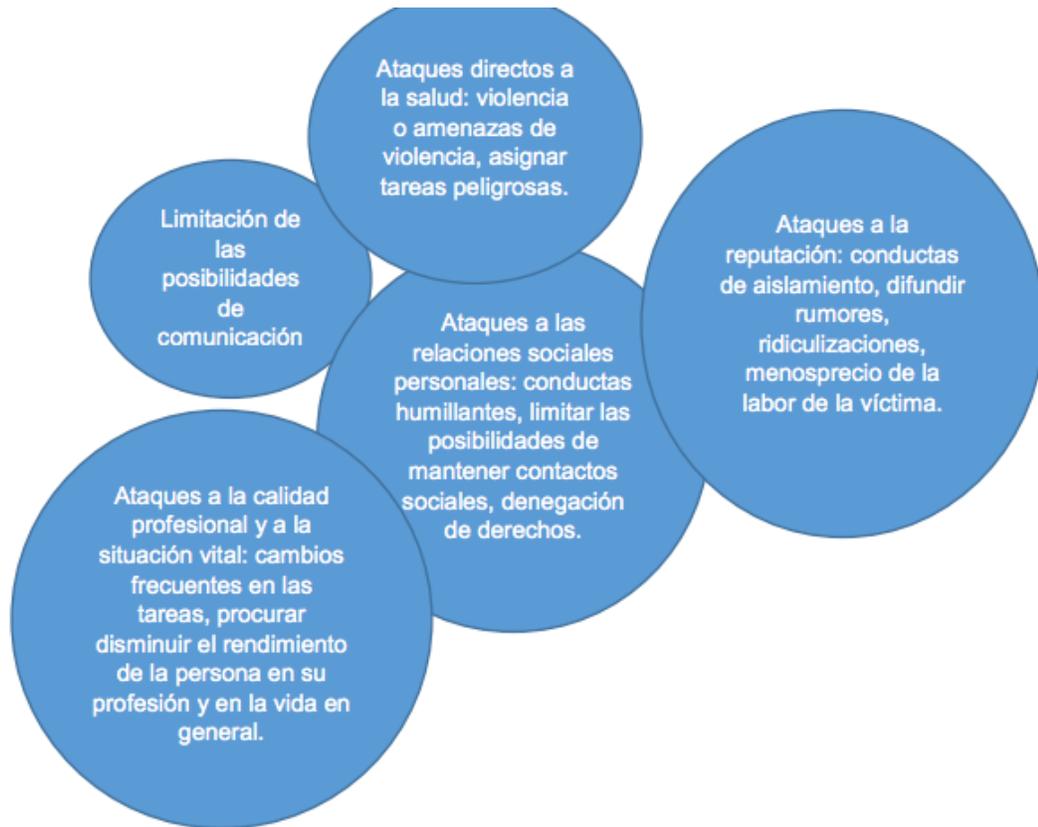
La violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

Vertical. Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución, acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente.

Horizontal. Se produce entre compañeros/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución.

Mixta o compleja. Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir a favor de la persona acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

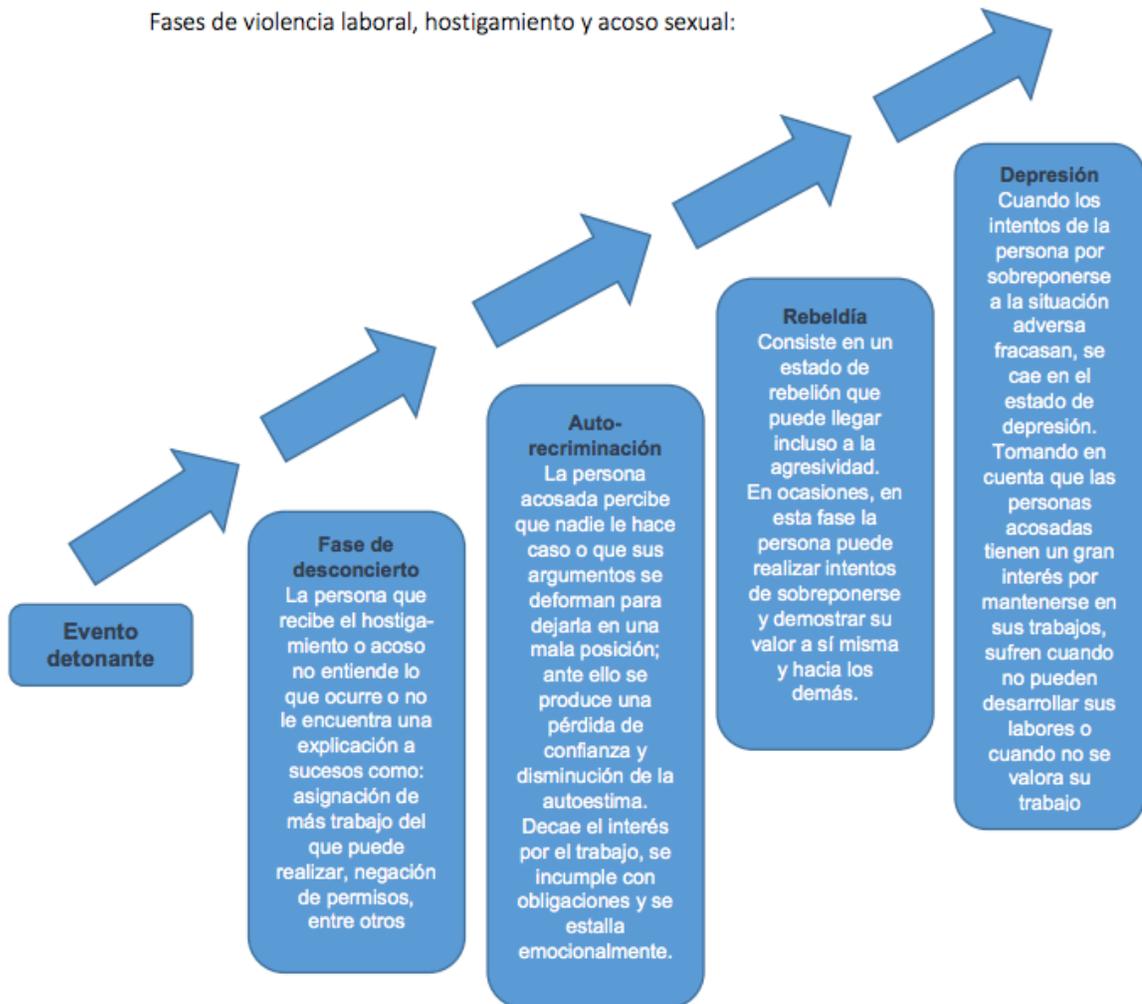
A continuación se presentan 5 ejemplos de agresión que puedan concentrarse las múltiples formas de violencia laboral:



Tomado de la “Propuesta de Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Acoso y Hostigamiento” del Gobierno del Estado de Jalisco.



Fases de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual:



Tomado de la “Propuesta de Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Acoso y Hostigamiento” del Gobierno del Estado de Jalisco.



DEFINICIÓN

En el contexto social y en particular laboral, muchas personas desconocen lo que es el hostigamiento y el acoso sexual laboral. Algunas lo sufren, pero no lo identifican como tal y si lo identifican, no lo denuncian por temor a represalias o porque desconocen sus derechos. Este comportamiento, en la mayoría de los casos, se presenta por parte de un hombre hacia a una mujer, no obstante, cabría destacar que este comportamiento no es exclusivo del género masculino, ni de personas con preferencias heterosexuales, sino que puede presentarse en cualquier dirección genérica y de preferencia sexual.

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral es un acto de discriminación y una forma de violencia que daña la igualdad. Es también un problema de derechos humanos que atenta contra la integridad y dignidad humana de las personas porque implica que se impide al ejercicio y disfrute de la libertad de quienes lo sufren, una causa de inseguridad y angustia en su vida, que como una de sus consecuencias más sobresalientes presenta la pérdida del empleo. (Pérez, 2004).

El hostigamiento sexual pone en peligro o afecta los derechos humanos, la dignidad, la salud, la intimidad, la seguridad, la comodidad, el bienestar o cualquier otro derecho adquirido o en expectativa de quien lo recibe; que lo ofende o humilla y, en el ámbito laboral específicamente, que altera o pone en peligro cualquiera de los elementos que integran la relación laboral. (Pérez, 2004).

Aunque afecta a ambos sexos, se ha comprobado estadísticamente que se presenta más en el caso de las mujeres, al ser resultado de patrones socioculturales de convivencia que reproducen estereotipos y desigualdades de género.

Por ello, el hostigamiento sexual debe tratarse “en un contexto que no es el psicológico, sino el social. Que no es extraordinario sino cotidiano. Que no es neutral sino de la desigualdad entre hombres y mujeres. Que evidentemente tiene que ver con el poder de género y, el poder de clase” (Pérez, 2004), en este sentido es evidente que puede presentarse en cualquier dirección genérica y de preferencia sexual.

El hostigamiento y acoso sexual forman parte de las conductas previstas como violencia de género y comprende un conjunto de comportamientos y conductas que no se habrían producido de no ser por el sexo o por el poder que siente la persona agresora hacia la víctima, ante esto identificamos que se trata de una conducta de naturaleza sexual no deseada por la víctima, que puede ser física, verbal, gráfica, escrita o gestual (Kurczyn, 2004).



En ocasiones se distingue el acoso del hostigamiento por la relación de poder que existe entre quien lo ejerce y quien lo recibe, denominado hostigamiento cuando hay una relación jerárquica entre ambos actores; y acoso, cuando no la hay. Sin embargo, esta distinción no se considera en la mayoría de las definiciones doctrinales y jurídicas, las cuales frecuentemente llegan al mismo punto al definir al acoso o al hostigamiento como “una conducta o requerimiento de naturaleza sexual, que es impuesto a la persona a la que se dirige y por lo tanto no deseado por esta última; que repercute en el ámbito de la relación y estabilidad laboral de la persona sobre quien se ejerce en el presente o en el futuro y que las conductas serán verbales, no verbales o físicas, siempre con un contenido sexual”(Pérez, 2004). El agresor sabe o debería de saber que es una conducta ofensiva para la víctima.

Las conductas de hostigamiento sexual laboral pueden presentarse como condición de empleo, como promesa de privilegios, como amenaza de consecuencias desfavorables de empleo, o que impidan a las personas desempeñar normalmente sus funciones; y que crean un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo. En la mayoría de los casos se presentan como acciones tentativas de hacer valer su poder sobre otra persona. El hostigamiento implica por lo tanto una posición de poder y jerarquía en la que el receptor sabe que rechazar la propuesta significaría consecuencias negativas.

La Organización Internacional del Trabajo agrega que *“es esencial hacer hincapié en que el acoso sexual se vincula a las conductas no deseadas y desagradables para el receptor, no correspondidas e impuestas. Éste es el factor clave que le distingue de las relaciones amistosas, de flirteo o de otro tipo establecidas libremente de mutuo acuerdo”*(Tenca, 2009).

Cabe resaltar que el hostigamiento y el acoso sexual no es lo mismo, la Ley Federal del Trabajo establece estos conceptos:

Ley Federal del Trabajo, Artículo 3° Bis

Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia refiere;



LGAMVLV, Artículo 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. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ambas definiciones fueron incorporadas a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, en su artículo 22, fracción VI, mediante reforma publicada en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco”, además del concepto de:

c) Acoso Laboral, es el ataque sistemático reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada, alterando su derecho al trabajo.

Elementos para identificar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual:

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral (Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing):

1. El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por la persona hostigadora.
2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeras y/o compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.
4. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas”.



Tipología del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

El hostigamiento y acoso sexual ambiental se trata de conductas verbales, no verbales, físicas o virtuales no deseadas y molestas para la o el receptor, en las que la o el agresor suelen propiciar un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante. Así pues el hostigamiento y acoso sexual es el comportamiento de naturaleza sexual no deseado en el ámbito laboral que es considerado por quien lo experimenta como ofensivo, que excede sus competencias o recursos, o que perjudica su bienestar, tanto la Organización Internacional del Trabajo como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

De acuerdo a la Guía Práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual, estos se componen de los siguientes elementos:

- Se trata de conductas de naturaleza sexual no correspondida.
- Son conductas basadas en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y los hombres y que resulta irrazonable, ofensiva e ingrata para quien la recibe.
- Rechazo de una persona a esas conductas o su sumisión a ellas, se emplea explícita o implícitamente.
- Son conductas que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien las recibe, y para terceras personas que pueden sentirse indirectamente afectadas.
- Es una forma de violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como un comportamiento de carácter sexual que es ofensivo y desagradable para quien es objeto del mismo. Se diferencian dos tipos de acoso sexual. El primero, *quid pro quo*, ocurre cuando se condiciona una mejora en el empleo o las condiciones de éste (aumento salarial, promoción e incluso continuidad en el trabajo) a que la víctima acceda a ciertas solicitudes o a participar en algún tipo de comportamiento sexual.

El segundo está asociado con un ambiente de trabajo hostil, en el cual las conductas de índole sexual de las que es objeto la víctima, generan condiciones al interior de las áreas de trabajo de índole intimidante y humillante, además de interferir con el desarrollo profesional de las personas.

En cuanto a encontrar definiciones concretas tanto del hostigamiento y el acoso sexual, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, conceptualiza y hace una



diferenciación entre ambas conductas al establecer en un primer plano que 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.

La Guía Práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual antes señalada, establece que el hostigamiento sexual es:

“Una conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o diferente (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer y de hombre a hombre), a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares, que resultan ofensivos para quien los recibe y que se dan en el centro de trabajo. El hostigamiento sexual laboral es una conducta no deseada que molestan a las personas y motiva sentimientos de desagrado, además de implicar riesgos tanto en la estabilidad personal como en el empleo.

Se considera como hostigamiento de carácter sexual las acciones que presenten las siguientes características:

- *Poder ser percibida claramente como condición para obtener el empleo o para permanecer en él.*
- *Influir en las decisiones adoptadas en el empleo o previa al mismo.*
- *Perjudicar el rendimiento laboral o profesional.*
- *Humillar, insultar o intimidar a la persona que lo padece.*

El hostigamiento sexual incluye:

- *Solicitar favores sexuales.*
- *Actos de naturaleza sexual, verbales, físicos o visuales.*
- *Pellizcos, palmaditas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido provocados ni deseados.*

Se distinguen dos tipos de hostigamiento sexual.

1. *Hostigamiento sexual relacionado con premio y castigo: Implica solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario. Su negación provoca represalias o despido. Este tipo se produce principalmente entre una persona de rango superior o un/una trabajador/ra.*



2. *Hostigamiento sexual relacionado con “condiciones de trabajo”*: Se manifiesta con insultos y hostilidad por parte del agresor/ra ante el rechazo. Esto puede hacer intolerable el ambiente en el trabajo.

Respecto al acoso sexual la propia Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia lo define 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.

En cuanto a esta figura la misma Guía Práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual establece que el acoso sexual es:

Es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Se habla de acoso sexual cuando la conducta resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

Las circunstancias que componen el acoso sexual en el ámbito laboral son:

- *Que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual.*
- *Que no es deseado, y por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige.*
- *Que tiene incidencias negativas en la situación laboral de la persona afectada, ya sea presente o futura.*
- *Que la conducta puede ser verbal o física, siempre de naturaleza sexual.*
- *Que en principio, tolera una discriminación en razón del sexo.*
- *Que si bien la destinataria habitual del acoso sexual es una mujer, también lo puede ser un hombre en tales circunstancias.*

Las conductas de acoso sexual se pueden expresar de muy variadas formas, en diferentes contextos y condiciones; algunas de las más importantes a considerar son aquellas que se basan en las circunstancias del momento o por el comportamiento de la persona agresora.

A) Por las circunstancias y la actitud de la persona agresora.

Acoso ambiental: Crear un ambiente hostil, ofensivo, de intimidación o de abuso, que puede conducir al abandono del empleo, más orientado a molestar que a lograr los requerimientos sexuales solicitados; en este caso, pueden incluirse las agresiones hacia personas que tienen orientaciones sexuales diferentes.



Acoso por chantaje: Cuando interviene la promesa o insinuación de cualquier beneficio relacionado con el trabajo, en la cual se aprovecha de la persona acosada o, en caso contrario, se le intimida, amenaza o bien se le restringen los beneficios a que tiene derecho con motivo de su desempeño en el trabajo.

B) Por las consecuencias en la relación de trabajo.

Consecuencias negativas:

- No obtención del empleo.
- Despido.
- Disminución de algún derecho o privilegio.
- Negación de prestaciones.
- Ambiente hostil.
- Cambio negativo en la asignación de tareas.
- Valoración o calificación inapropiada en el desempeño del trabajo.
- Cambio de puesto o de lugar de trabajo.

C) Por la orientación sexual de los sujetos.

- Hacia los hombres o mujeres.

D) Por los sujetos.

- Sujeto activo-Sujeto pasivo.
- Superior jerárquico / subordinado.
- Acoso sexual en el trabajo cuando no existe subordinación laboral, es decir, entre compañeros de trabajo.
- Acoso sexual cometido por terceras personas (clientes o proveedores).
- Acoso sexual cometido por autoridades, cuando el sujeto activo es un/una servidora/or público.

E) En relación con el lugar en donde se produce la conducta hostigadora.

En el ámbito laboral o fuera de él.

F) Por la edad de los sujetos.

- Entre personas adultas.
- Cuando la víctima sea menor de edad.

Las principales diferencias entre el hostigamiento y acoso sexual se identifican las siguientes:



Hostigamiento Sexual	Acoso Sexual
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.	No existe subordinación.
Se realiza en ámbitos laborales y/o escolares.	En cualquier espacio.
El objeto del tipo se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	El objeto del tipo es el ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
No establece el número de veces de la conducta.	Establece que no es necesario un número de veces de la conducta.

Tomado del Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. INMUJERES 2009.

Las conductas que componen el hostigamiento o acoso sexual también pueden identificarse por su carácter, ya sea de tipo verbal, no verbal, físico o virtual (Martínez, 2011).

1. Hostigamiento y acoso sexual laboral verbal.

Es toda conducta verbal con implicaciones sexuales dirigida a forzar, intimidar, amenazar, presionar, humillar, ridicularizar, denigrar, condicionar, degradar, insultar o chantajear sexualmente con pérdida de beneficios laborales; expresar promesas implícitas o explícitas de trato preferencial en el trabajo si se accede a mantener relaciones sexuales; palabras devaluatorias de connotación sexual o cualquier otra, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, psicosexual; así como alteración cognitiva, auto valorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Estas conductas pueden ser:

- Ejercer presión de tipo laboral,
- Invitaciones intimidatorias a citas,
- Bromas e insinuaciones de contenido sexual,
- Comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física, sobre el cuerpo o el comportamiento sexual de la víctima,
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima,



- Piropos,
- Insinuaciones sexuales (por escrito o por teléfono),
- Burlas relacionadas con el sexo,
- Chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal íntima de la víctima,
- Insultos degradantes o despectivos relacionados con sexo o con la intimidad de la persona, • Escritos, mensajes con contenido sexual (pintas, grafitis) acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etcétera,
- Amenazas implícitas o explícitas de despido,
- Propuestas para mantener relaciones sexuales con la víctima ofreciéndole a cambio beneficios laborales, propuestas para mantener relaciones sexuales con la víctima amenazándola con despido o quitar derechos laborales en caso de rechazar (bajar salario, cambiar horario, pérdida de vacaciones),
- Insinuaciones sexuales,
- Invitaciones a citas insinuando a la víctima mantener con ella relaciones sexuales,
- Mensajes o notas de tipo sexual.

2. Hostigamiento y acoso sexual laboral no verbal.

Es toda conducta no verbal con implicaciones sexuales dirigida a forzar, intimidar, presionar, humillar, ridicularizar, denigrar, condicionar, degradar, insultar; utilizando gestos, imágenes sexuales impresas, miradas lascivas, fotografías sexuales, o cualquier otra, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, en la esfera psicosexual, así como alteración cognitiva, autovalorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, pudiendo ser evento único o repetitivo. Estas conductas son:

- Uso de material pornográfico en el centro de trabajo,
- Calendarios de desnudos,
- Miradas lascivas insistentes, sugestivas o insultantes dirigidas a distintas partes del cuerpo,
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes, notas sexuales,
- Bloquear el paso de manera sexual,
- Ojeada de desdén,
- Silbidos denotando carga sexual,
- Sonidos relacionados con acciones sexuales,
- Gestos insinuantes relacionados con la sexualidad,
- Imágenes o dibujos ofensivos relacionados con conductas sexuales y denigrantes en carteles o calendarios,
- Espiar mientras se cambia la persona o está en el sanitario.

3. Hostigamiento y acoso sexual laboral físico.



Es todo contacto físico de carácter sexual de tipo intencional dirigido a forzar, intimidar, presionar, humillar, ridicularizar, denigrar, condicionar, degradar, que incluye roces sexuales, besos, caricias, toqueteos o cualquier otra acción, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, en la esfera psicosexual, así como alteración cognitiva, autovalorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, pudiendo ser evento único o repetitivo.

Las conductas que se consideran para este tipo son:

- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza,
- Contacto físico innecesario y no deseado incluyendo tocamientos, Pellizcos,
- Roces corporales de tipo sexual, Apretones, manoseos o toqueteos, caricias,
- Jalones atrayendo a la víctima hacia el agresor,
- Besos o abrazos forzados,
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual,
- Jalar la ropa de manera sexual, hacia afuera o hacia abajo.

Así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta.

4. Hostigamiento y acoso sexual laboral virtual.

Es la exhibición de pornografía en el trabajo dirigida a forzar, intimidar, presionar, humillar, denigrar, degradar. Incluye los calendarios de desnudos, imágenes en la pantalla de la computadora, mensajes por correo electrónico y celular de carácter sexual; o cualquier otra acción, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, en la esfera psicosexual, así como alteración cognitiva, autovalorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, pudiendo ser evento único o repetitivo.

Las conductas que incluye son:

- Envío de mensajes con contenido sexual por correo electrónico,
- Envío de textos en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual, imágenes de mujeres desnudas o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora,
- La utilización o exhibición de material pornográfico por medios gráficos, electrónicos y sonoros.



Con base a todo esto se puede identificar que tanto el hostigamiento y el acoso sexual, son conductas que violan los derechos humanos, sus efectos son graves en la relación laboral, sabemos que contar con un trabajo digno es un derecho fundamental, y eso implica que las personas se sientan plenas desarrollando sus competencias y su proceso laboral sin actos que lesionen su salud mental, emocional y su desarrollo persona. Ante esto ambos conceptos son formas de violencia y violan los derechos humanos e impiden el desarrollo personal mermando la productividad y las relaciones laborales.

5. Tipos de Responsabilidades.

- Penal.
- Laboral.
 - En las Dependencias Municipales.
 - En los Centros de Trabajo.
- Administrativa.

CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL

Para determinar las consecuencias en las víctimas sujetas a hostigamiento o acoso sexual, es fundamental contextualizar el avance que la normatividad nacional ha tenido respecto de las mismas. Con la entrada en vigor de la Ley General de Víctimas se establece un amplio catálogo de derechos reconocidos a las víctimas, y se incorporan medidas para restablecer el ejercicio pleno de sus derechos, el artículo 4º de la referida ley establece:

“Artículo 4. Se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte”.



Derivado de lo anterior y al ser considerado el hostigamiento y acoso sexual conductas violatorias de derechos humanos, el Estado asume frente a las víctimas la obligación de:

- Proporcionar ayuda, asistencia y atención, para ellas y sus familiares.
- Brindar un trato humano y respeto a su dignidad.
- Conocer la verdad de los hechos.
- Sancionar a las personas responsables.
- Reparar el daño.
- Brindar información.
- Garantizar la satisfacción de las víctimas.
- Otorgar la debida protección.

Lo anterior es fundamental para tomar en cuenta, en tanto los efectos en las personas que son objeto de hostigamiento y acoso sexual son diversas, y las repercusiones que van más allá del ámbito laboral. Entre las consecuencias que las víctimas presentan pueden ser:

- Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas;
- Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño;
- Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad. (Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2009, página 13).

De conformidad con la OIT existen consecuencias no solo en las víctimas, sino existe un contexto más amplio, estas están enfocadas en las víctimas, los empleadores, la sociedad, tales como: Humillación, disminución de la motivación, pérdida de la autoestima.



¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?

Para las víctimas

- *Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.*
- *Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.*
- *Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.*
- *Riesgo de pérdida de trabajo.*
- *Aumento de la accidentalidad.*

Para los empleadores

- *Disminución de la productividad de la empresa debido a:*
 - *peligro del trabajo en equipo,*
 - *desmotivación,*
 - *absentismo.*
- *Alta rotación de recursos humanos.*
- *Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.*
- *Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.*
- *Deterioro de las relaciones laborales.*

Para la sociedad

- *Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.*
- *Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.*
- *Gastos en procesos legales y penales.*
- *Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.*

Retomado de Hoja Informativa 4. Género, salud y seguridad en el trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Entre las características comunes que presentan las víctimas de hostigamiento y acoso sexual se encuentra las siguientes:

- La persona regularmente no desea afrontar lo sucedido, lo niega o guarda silencio.
- Su esquema de emociones se ve afectado por la agresión sufrida y frecuentemente presenta sentimientos de ansiedad, temor, rabia o culpa.
- Su esquema de referencia del ámbito laboral se ve alterado, convirtiéndose en un espacio que amenaza su salud física y emocional.
- La persona evade cualquier provocación que la exponga a una nueva agresión.
- Su productividad laboral disminuye y su vida afectiva se trastoca volviéndose más reservada.
- Poca asertividad.
- Preocupación excesiva por la opinión y aprobación de los demás.
- Baja autoestima.
- Negación defensiva ante el hostigamiento y/o acoso.
- Ingenuidad en relación al comportamiento de la persona hostigadora y/o acosadora. (Guía práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual. Instituto Jalisciense de las Mujeres. Primera Edición).



Por ello, no es casualidad que sea un reclamo de organizaciones internacionales, gobiernos y sociedad, atender y erradicar estas agresiones por el daño que ocasiona a las organizaciones tanto públicas como privadas, así como a su elemento más valioso, las personas. Quienes al no contar con alternativas de solución, tienen que resistir humillaciones, insultos y amenazas, que provocan un contaminado clima laboral, bajo rendimiento, e incluso el abandono definitivo de su fuente de ingreso y desarrollo.

Estas conductas indeseables se tratan de manifestaciones de relaciones de poder, en donde las mujeres están más expuestas a ser víctimas impidiéndoles el acceso a una vida plena en ambas esferas, la pública y la privada. En este sentido, en el año de 1993 se aprobó, en el seno de la Asamblea General de Naciones Unidas la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 48/104 del 23 de febrero de 1993), a través de la cual se manifiesta la preocupación internacional sobre este fenómeno en la medida en que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz. Con la aprobación de esta Declaración se reconoció que:

“La violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”.

A partir de esa declaración se entiende por violencia contra la mujer *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”* (Artículo 1º de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer), Comprende, la violencia física, sexual y psicológica, producida en el ámbito laboral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son reflejo de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a los hombres y mujeres en la sociedad, y como consecuencia, afecta a las relaciones de poder en el ámbito laboral. Como constatan diferentes estudios realizados, el hecho de que las mujeres sean mayoritariamente el objeto de estas situaciones tiene que ver con estas relaciones de poder, en las que se percibe como sujetos carentes de poder o en inferioridad de condiciones al respecto.

Así, por ejemplo, el perfil más frecuente de la víctima de acoso sexual no es la trabajadora joven y atractiva, sino que con mayor frecuencia aparecen otros rasgos que señalan a una mayor vulnerabilidad social:



- *Mujeres solas (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas) con responsabilidades familiares.*
- *Mujeres que se incorporan a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas y en las que la presencia de las mujeres es escasa.*
- *Mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo, habitualmente de tipo temporal.*
- *Otros perfiles vulnerables lo constituyen las personas homosexuales y, cada día más, las mujeres inmigrantes. (Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Ministerio de Igualdad. Madrid, España 2010, página 7).*

A pesar de los múltiples pronunciamientos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en la práctica institucional se encuentran numerosos obstáculos para el logro de este objetivo. Destacan por ejemplo, una falta de comprensión respecto de los conceptos teóricos de la perspectiva de género, la poca conciencia sobre la problemática de las relaciones de género y su repercusión en la vida de mujeres y hombres, así como el escaso desarrollo de metodologías e instrumentos para realizar procesos de sensibilización y de capacitación que permitan la integración del enfoque de derechos humanos y de perspectiva de género en los procesos institucionales.

En resumen, los hechos de hostigamiento y acoso sexual tiene múltiples efectos negativos en quién la padece, que van desde aspectos psicológicos, de salud, de orden laboral, de orden físico, personal y de orden social. Además de que contribuye a crear estereotipos en el trabajo y limita las opciones de crecimiento, desempeño y compromiso en el empleo. A las personas que cometen acoso u hostigan, esta conducta puede ocasionarles una sanción disciplinaria o hasta la pérdida del empleo, además de crearles problemas familiares y dañarles su reputación. Propicia la baja productividad, un clima laboral tenso y pérdida de recursos humanos, económicos y de otro tipo.

Bajo este contexto, es fundamental que al interior de los centros de trabajo, se fomenten climas laborales libres de violencia en tanto los mismos influyen directamente en la satisfacción de las personas y por lo tanto en el desempeño y productividad de las personas. De tal manera que en tanto existan ambientes laborales libres de violencia y discriminación, las actividades que las y los servidores públicos desarrollen al interior de sus dependencias orientarán su labor hacia el cumplimiento de sus objetivos; caso contrario, un clima laboral que no tome en cuenta las necesidades de su herramienta más valiosa que son las personas, aunado a espacios donde se tolere hechos de violencia como lo son el hostigamiento y acoso sexual, destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, violencia, discriminación, además de generar tensiones y prácticas que dañan las relaciones laborales y provocan actitudes negativas en las personas. La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con la vida institucional y organizacional de toda la estructura, los comportamientos de las y los trabajadores y su manera de relacionarse así como con su interacción dentro de sus áreas de trabajo.



MARCO JURÍDICO

Marco Normativo Internacional.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra Mujer.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles.
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- La Declaración de Acción de Beijing.



- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo.
- Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing).
- Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador. Consenso de Quito.

Marco Normativo Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Marco Normativo Estatal.

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de Jalisco.
- Ley Estatal para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres.
- Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco.
- Ley para Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco.
- Ley del Procedimiento Administrativo del Estado de Jalisco.
- Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco

Marco Normativo Municipal.



- Reglamento para la Inclusión Social y la no Discriminación de las Personas con Discapacidad de Tlajomulco de Zúñiga Jalisco.
- Reglamento para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Tlajomulco de Zúñiga Jalisco.
- Reglamento del Instituto Municipal de la Mujer Tlajomulquense.
- Reglamento para la Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres en Tlajomulco de Zúñiga Jalisco.
- Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga Jalisco.

En este punto se delimita el marco jurídico aplicable para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual laboral en las fuentes de trabajo, la práctica de los antivalores que atentan contra la dignidad de las mujeres que laboran dentro del territorio Municipal.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo primero que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, y en el primer párrafo del artículo cuarto, se establece la igualdad que debe existir entre las mujeres y los hombres ante la ley. En ese mismo orden de ideas, el artículo 133 del mismo reconoce la obligatoriedad general de los tratados internacionales, los cuales forman parte de la normatividad nacional en el ámbito de su competencia.

El hostigamiento y acoso sexual, se tipifican como delitos de acuerdo al Código Penal para el Estado de Jalisco.

La Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado De Jalisco, establecen los principios rectores a una vida libre de violencia, que deberán ser observados en las políticas públicas: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación y la libertad de las mujeres.

Trasciende que el hostigamiento y acoso sexual no se limitan al aspecto penal, ya que por ser conductas que, para el caso que nos ocupa, suceden en el ámbito laboral, debe aplicarse también la normatividad laboral y administrativa para establecer las rutas de prevención y sanción. Así, el hostigamiento y acoso sexual son un delito para la materia penal, una falta administrativa en materia administrativa y una conducta inapropiada en el trabajo en materia laboral. Por tanto, puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción. La información que se obtenga, genere o resguarde, con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones legales en materias de



transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones aplicables.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

De ahí que se formula la siguiente metodología de actuación para este Protocolo, la cual es enunciativa más no limitativa, es la siguiente:

1. Generalidades.

1.1 Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

Comisaría Municipal: La Comisaría de la Policía Preventiva Municipal de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco



Dependencias Municipales: Las Dependencias de la Administración Pública Municipal, tanto centralizadas y paramunicipales, del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

Dirección de Cultura de Paz: La Dirección General de Cultura de la Paz y Gobernanza, de la Secretaría General del Ayuntamiento del Municipio.

Fiscalía: La Fiscalía General del Estado de Jalisco; o

Instituto Municipal: El Instituto Municipal de la Mujer Tlajomulquense del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

Órgano de Control Disciplinario: La Dirección General Jurídica del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

Órgano Interno de Control: La Contraloría Municipal de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

Procuraduría del Trabajo: La Procuraduría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado.

Protocolo: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual a las Mujeres del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

Sistema Municipal: El Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Víctima: La mujer a quien se le cometa una conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual.

Unidades de Género: Grupo de servidoras y servidores públicos, que se encuentra regulado su funcionamiento en el Reglamento de Acceso de las Mujeres libre de Violencia para el Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

1.2 El desempeño de las y los trabajadoras en manera general, todas y todos que tengan relación laboral se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas. Entre otras acciones de naturaleza análoga, las trabajadoras y trabajadores deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de Violencia de Género, Hostigamiento y Acoso Sexual.

Apartado A) Toda mujer que derivado del ejercicio de sus empleos, labores o funciones en los Centros de Trabajo, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.



Apartado B) Toda mujer que derivado del ejercicio de sus empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de las Dependencias Municipales, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

1.3 Las Dependencias Municipales encargadas de promover y vigilar la observancia del presente Protocolo dentro de sus respectivas competencias son:

- El Instituto Municipal;
- El Órgano de Control Disciplinario;
- El Órgano Interno de Control;
- La Comisaría Municipal;
- La Dirección General de Cultura de Paz; y
- Las Unidades de Género.

2. De La Prevención.

Para prevenir las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual requiere la implementación de acciones que atiendan sus causas y efectos, derivados de las relaciones de poder desigual entre las personas y al interior de los espacios laborales. Las acciones que se implementen deberán estar dirigidas en particular a:

- A. La prevención del hostigamiento y acoso sexual.
- B. Provisión de mecanismos de actuación, que atiendan a las víctimas y resuelva el conflicto.

3. De La Capacitación.

La capacitación es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Contar con una legislación firme al respecto es un paso importante para dejar en claro que es un delito, que viola los derechos humanos y que no será tolerada.

Para garantizar el pleno respeto a los derechos humanos de las víctimas, es fundamental que las dependencias municipales cuenten con herramientas metodológicas que faciliten los procesos de prevención. Sin embargo, en virtud de que prevalecen elementos que forman una ideología y estructura social que contribuyen a fomentar, naturalizar y perpetuar una condición desvalorizada y discriminatoria de las personas, y en particular de las mujeres, ha sido necesario reconocer que hace falta trabajar para revertir ese enfoque que propicia brechas de desigualdad e incluso violencia institucional.



En consecuencia, es obligación de las dependencias municipales brindar las garantías necesarias que permitan a las personas acceder plenamente al derecho a una vida libre de violencia; por lo que, en la búsqueda de alcanzar ese objetivo fundamental, ha propiciado la necesidad de revisar y transformar los procesos que impidan violaciones a sus derechos humanos.

Por eso mismo es fundamental concientizar al personal sobre la importancia de contar con ambientes sanos en los que se prevenga y sancione el hostigamiento sexual y acoso sexual, y otras formas de violencia laboral, así como se promuevan los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores. Además, se debe generar y explicar el procedimiento de denuncia para los casos, así como de las sanciones administrativas, incluso penales. Es necesario establecer un procedimiento de intervención para situaciones de hostigamiento sexual o acoso sexual en las áreas de trabajo, con independencia de la investigación y sanción que corresponda a las autoridades competentes. Ante estos elementos se considera crucial desarrollar acciones concretas para la prevención.

Las actividades concretas para la prevención pueden ir dirigidas hacia las siguientes líneas de acción:

3.1 Campaña informativa para visibilizar el problema.

Son campañas informativas que difunden sobre la importancia de prevenir conductas violentas, de hostigamiento sexual y acoso sexual; es indispensable sensibilizar al personal de las áreas de trabajo sobre la violencia de género y la discriminación, siendo responsabilidad de los centros de trabajo evitar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en sus áreas de trabajo. Además, es importante diseñar una campaña para informar lo que es el hostigamiento sexual y el acoso sexual e informar al personal las medidas adoptadas para erradicarlo.

3.2 Promover la denuncia.

En la práctica pese a que el hostigamiento sexual o el acoso sexual forma parte de las modalidades de violencia de género más extendidas, los casos son denunciados en pocas ocasiones debido a la vergüenza que motivan en las víctimas, al temor de tener represalias en los centros de trabajo, las dificultades en el plano de prueba de los hechos, a las dudas sobre la eficacia de la ley para proteger a la víctima, las ideas y valores de quienes administran justicia o resuelven estos casos, por tal motivo sumado a la campaña informativa y de sensibilización se deberá fomentar una cultura de denuncia.

3.3 Difundir el proceso de atención a quejas de hostigamiento sexual y acoso sexual.



Realizar material concreto y simple para que las y los funcionarios sepan cómo realizar y a qué áreas deben acudir cuando se suscite una situación de esta naturaleza. Dar trámite efectivo a querrelas sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual, y substanciar adecuadamente los procedimientos.

3.4 Programa de Capacitación para las y los funcionarios públicos del Municipio sobre el costo individual, institucional y social del hostigamiento sexual, acoso sexual y las responsabilidades que tiene el Gobierno para garantizar la erradicación de estas prácticas.

Elaborar materiales didácticos tales como trípticos, boletines informativos, volantes, etc. Colocar propaganda a favor de la libertad, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias municipales.

Cuantificar las quejas y denuncias recibidas en cada una dependencia municipal sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Lograr la certificación de la norma laboral NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Es importante que en este proceso de prevención, se recomienda que se realicen tomando en cuenta el uso de un lenguaje incluyente y no sexista. El lenguaje incluyente y no sexista, está considerado como una forma de transformar las relaciones de poder e identificar a la persona de acuerdo a su diversidad y no centrada en el androcentrismo.

“Eliminar el sexismo en el lenguaje persigue dos objetivos: visibilizar a las mujeres y la diversidad social, y equilibrar las asimetrías de género. El primero implica evitar expresiones sexistas que denotan desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres, y reafirmar su construcción como personas activas, independientes, conscientes de sus deberes y derechos en las esferas pública y privada. El segundo corresponde a la función modeladora del lenguaje, que incide en los esquemas de percepción de la realidad, y con ello pretende contribuir a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género”. (Conapred, 2009).

3.5 Es facultad de la Dirección General de Cultura de Paz el fomentar y capacitar en materia de Derecho Humanos, Cultura de Paz y Gobernanza a las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal, así como promocionar capacitar la Cultura de Paz, la Gobernanza, Derechos Humanos y el Acceso a la información pública entra la ciudadanía, así como del Instituto Municipal el capacitar para prevenir las conductas de hostigamiento y acoso sexual.



3.6 Las Dependencias Municipales para prevenir y atender el hostigamiento sexual y el acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:

- a) Sus titulares deben adoptar un pronunciamiento de "cero tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- b) Tomar cursos de capacitación y de sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, asegurar que el personal la reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- c) Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las y los integrantes de las Unidades de Género; y
- d) Capacitar al personal para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.

4. De La Atención.

Cuando las mujeres sean víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en ejercicio de sus empleos, labores o funciones en los Centros de Trabajo o las Dependencias Municipales o sea advertido por un tercero, y soliciten ayuda a la Administración Pública Municipal, pudiendo hacer la queja o denuncia de forma anónima, según sea alguno de los siguientes supuestos:

Victimario de Centros de Trabajo	Victimario de Dependencias Municipales
4.1 Pueden acudir a las Unidades de Género o Instituto Municipal.	4.1 Pueden acudir a las Unidades de Género, al Instituto Municipal, al Órgano de Control Disciplinario o al Órgano Interno de Control.

Podrán optar por alguna de las siguientes:



Vías de Recepción de Quejas y Denuncias			
	Instituto Municipal de la Mujer Tlajomulquense	Órgano Interno de Control	Dirección General Jurídica
Presencial	Si	Si	No
Telefónica	Si	Si	No
Portal de Internet	Si	Si	No
Redes Sociales	Si	No	No
Escrito	Si	Si	No
Acta Administrativa	No	No	Si

Y las demás que implementen las Dependencias Municipales.

4.2 En caso de acudir a las Unidades de Género, estas deberán atender, acompañar y derivar al Instituto Municipal para la atención psicológica y jurídica necesaria.

4.3 En caso de acudir directamente al Instituto Municipal, este deberá brindar la atención psicológica y jurídica necesaria, llenando el anexo 1, informándoles a que instancias pueden acudir a presentar su denuncia, según sea el caso:

Victimario de Centros de Trabajo	Victimario de Dependencias Municipales
a) Penal a la Fiscalía; o b) Laboral a la Procuraduría del Trabajo.	a) Penal a la Fiscalía General del Estado de Jalisco; b) Responsabilidad Laboral al Órgano de Control Disciplinario; o c) Responsabilidad Administrativa al Órgano Interno de Control.

De conformidad a los procedimientos establecidos en el marco normativo aplicable a cada una de las materias.

4.4 El Instituto Municipal procederá de conformidad con marco normativo aplicable debiendo seguir las siguientes pautas de actuación:

- a) Establecer una comunicación fluida con la posible víctima.



- b) Establecer una relación de apoyo y confianza para que la persona verbalice la situación y su experiencia sufrida en torno a los hechos.
- c) Promover una relación profesional de apoyo a la persona apoyándola en la expresión de sentimientos.
- d) Proporcionarle información sobre las vías que pueden seguirse para la resolución del problema.
- e) Darle orientación e información sobre sus derechos y de las oportunidades que tiene para poner fin a esta situación.
- f) Informarle sobre las posibles soluciones que puede darse a la situación siempre en un marco de derechos humanos para que pueda tomar decisiones.
- g) Proporcionar asesoría jurídica en caso de que lo requiera.
- h) Apoyar a la presunta víctima en caso de que requiera de la implementación de medidas de protección.

4.5 La Comisaría Municipal ejecutará las medidas de protección que determinen las autoridades competentes.

4.6 El Instituto Municipal le asignará un número de expediente e iniciará la integración del mismo con las pruebas que en su caso se le hagan llegar. Posteriormente procederá al análisis de los hechos, y determinará si existen o no, elementos de una conducta de hostigamiento sexual o de acoso sexual, mediante una valoración del daño que presente la presunta víctima. Dicha valoración se realizará por personal profesional de la salud mental, debidamente capacitada en cuestiones de violencia de género, derechos humanos, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Además el Instituto Municipal podrá solicitar la atención de los especialistas que considere convenientes, para la emisión de dictámenes, mismos que serán integrados en el expediente correspondiente.

4.7 El Instituto Municipal garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le sea proporcionada, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

4.8 El Instituto Municipal deberá proporcionar la atención psicológica correspondiente, por el tiempo que resulte necesario, además identificará si la presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de otros especialistas como personal médico o cualquier otro que considere conveniente, para que le sea proporcionada, y podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima, a través de las propias instituciones públicas.



5. Del Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

El Sistema Municipal deberá solicitar al Instituto Municipal un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, de sus causas, características y de las acciones que se hayan adoptado sobre éstos, que servirá como documento de apoyo en la aplicación y sugerencia de nuevas políticas públicas destinadas a la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual.

6. De La Sanción.

Las personas que incurran en hostigamiento sexual o acoso sexual en ejercicio de sus empleos, labores o funciones en los Centros de Trabajo o las Dependencias Municipales son acreedores a las sanciones, según sea el caso:

Victimario de Centros de Trabajo	Victimario de Dependencias Municipales
<ul style="list-style-type: none">a) Penales según lo establecido en el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco; ob) Laboral según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none">a) Penales según lo establecido en el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco;b) Responsabilidades Laborales según lo establecido en la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios;c) Responsabilidades Administrativas según lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

Conforme a los procedimientos establecidos en el marco normativo aplicable a cada una de las materias.

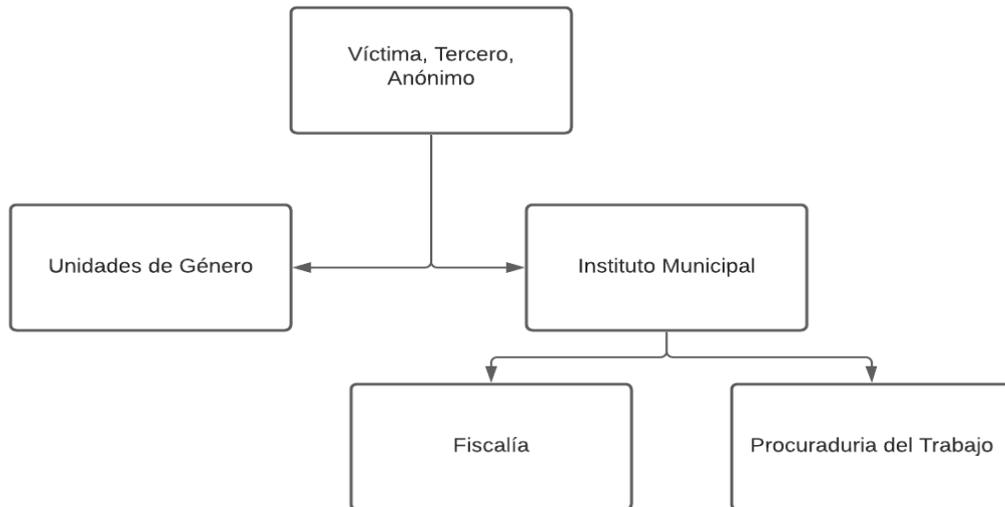
7. Disposiciones Finales.

Con la expedición del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual a las Mujeres del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, se busca erradicar dichas conductas, en beneficios de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores.

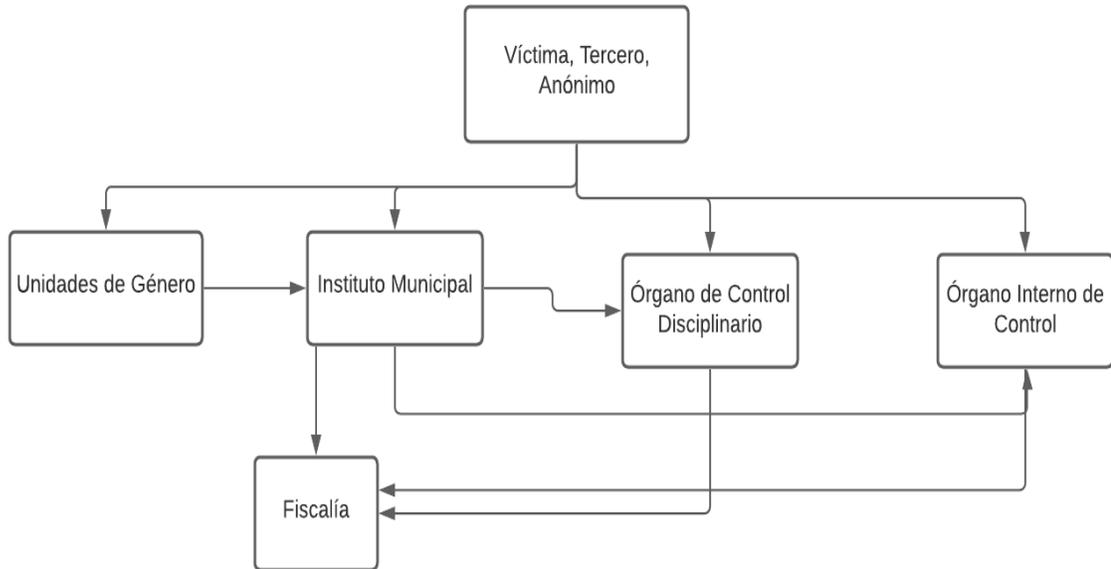


8. Ruta de actuación para casos de acoso u hostigamiento sexual en el Municipio de Tlajomulco de Zúñiga:

Victimario de Centros de Trabajo



Victimario de Dependencias Municipales



ANEXO

Anexo 1. Formato de cédula única de registro

FORMATO ÚNICO DE VALORACION Y ATENCION A MUJERES.

El formato es de aplicación a toda persona que solicita atención interdisciplinaria para dar respuesta a problemáticas psicosociales u otros factores de riesgo, así como mujeres receptoras de violencia que demandan los servicios profesionales; el mal uso del presente cuestionario será responsabilidad de quien lo aplica, pues la finalidad del mismo es de índole informativa y personal respecto de los datos proporcionados por la usuaria, quedando el mismo en resguardo de privacidad sin fines de lucro.

DATOS GENERALES DE LA USUARIA

Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco a ____ de _____ de 2020. Hora: _____
Nombre completo: _____
Edad: _____ Fecha de nacimiento: _____
Domicilio: _____ C.P. _____
Teléfono de casa: _____ Celular: _____
Nivel de estudios _____ Estado civil _____
Ocupación _____
Observaciones _____ _____ _____ _____



Datos hijas e hijos

Nombre	Edad	Sexo	Escolaridad

Observaciones:

Tipo de servicio (Marque con una X el servicio requerido)

Atención Jurídica <input type="checkbox"/>	Servicios de Trabajo Social <input type="checkbox"/>	Atención Psicológica <input type="checkbox"/>
---	---	--

Asunto:

TRABAJO SOCIAL

Violencia de Género

¿Vive algún tipo de violencia? Sí ___ No ___

Tipo y Modalidad

Física	Psicológica	Sexual	Económica	Patrimonial
Familiar	Laboral	Docente	Comunitaria	Institucional

Frecuencia de Violencia Recibida:

Diario. ___ Cada 3er día. ___ Cada 8 días. ___ Una vez por mes: ___

Ámbito de ocurrencia de Violencia:

Lugar de ocurrencia: _____

Domicilio: _____

Municipio: _____

Estado: _____

Fecha de suceso: _____ Hora de suceso: _____



DATOS DE LA PERSONA QUE EJERCIO O EMITE VIOLENCIA:

Nombre completo: _____

Apodo: _____

Edad: _____ Fecha de nacimiento: _____

Estudios: _____ Ocupación: _____

¿Tiene algún padecimiento psiquiátrico diagnosticado? _____

¿Tiene algún tipo de adicción? _____

¿Usa Armas? _____

¿Tiene antecedentes penales? Sí. ____ No. ____

Especifique: _____

¿Qué relación o parentesco tiene con la persona que ejerce violencia?

Si son pareja, ¿Tuvieron etapa de noviazgo? Sí. ____ No. ____ ¿Cuánto tiempo? _____

¿Usted depende económicamente de la persona que ejerce o emite violencia? Sí. ____ No. ____

Especifique: _____

La persona que ejerce violencia, ¿es violento con otras personas? Sí. ____ No. ____

Describe: _____

¿Se han separado? Sí. ____ No. ____ ¿Cuánto tiempo? _____

¿Cómo han reaccionado a la separación?

Ella: _____

El: _____

¿Ha requerido algún tipo de ayuda por situación violenta?

Sí. ____ No. ____

Especifique: _____

Factor Desencadenante de Episodios de Violencia:

¿Cuenta con el apoyo de alguien? Sí. ____ No. ____

Nombre: _____ Parentesco: _____

Domicilio: _____ Teléfono: _____

Violentómetro: Nivel de riesgo: BAJO MODERADO ALTO

Observaciones Violentómetro:

POLÍTICA DE PRIVACIDAD

Este Aviso tiene como fin asegurar la privacidad de los datos proporcionados por nuestras usuarias, sus hijas e hijos, usuarias egresadas, sus hijas e hijos, empleados y proveedores de servicios, con el fin de vincularse con los servicios proporcionados por el Responsable. Al proporcionar sus datos personales, titulares de acuerdo en su tratamiento; conforme este término se entiende en la fracción XVIII del artículo 3 de la Ley. En caso de no estar de acuerdo, el titular no deberá proporcionar dato alguno.

Finalidades:



El Responsable puede recabar datos personales, datos personales sensibles y datos personales financieros o patrimoniales, con algunas de las siguientes finalidades:

Prestación de servicios educativos; integración del expediente académico; integración del expediente administrativo; información de contacto para enviar comunicados; analizar solicitudes de becas; decidir sobre prestaciones de servicios; evaluar calidad en el servicio, realizar estadísticas sobre los servicios y actividades culturales y de empleo; cumplir con requerimientos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y demás autoridades gubernamentales y, en general, para fines de seguridad.

Datos personales:

Pueden ser objeto de tratamiento los siguientes datos personales, datos personales sensibles y datos personales financieros o patrimoniales, que se presentan en forma enunciativa, no limitativa:

1. Datos de identificación:

Nombre completo, edad, fecha y lugar de nacimiento, género, estado civil, domicilio, nacionalidad, correo electrónico, teléfonos de contacto, Clave Única del Registro de Población, Número de Seguridad Social, clave del Registro Federal de Contribuyentes, firma, religión, huella digital, ADN, nombres de los Padres y hermanos.

2. Datos académicos:

Nombre y domicilio de escuela de procedencia, trayectoria educativa, calificaciones y certificados emitidos por otras instituciones, idiomas, título profesional, número de cédula profesional, certificados de estudios, antecedentes escolares.

3. Datos de salud:

Estado de salud, historial clínico, enfermedades, restricciones alimenticias, alergias, grupo sanguíneo, donador de órganos, cuestiones de carácter psicológico y psiquiátrico, datos de su doctor, tratamientos médicos o psicológicos que recibe, datos de contactos para caso de emergencia.

4. Datos sobre los padres o tutores:

Nombre completo del padre y la madre o tutor y tutora del alumno, nombre completo, edad y escolaridad de todos sus hijos, domicilio completo de la familia o de cada uno de los padres si están separados, así como sus teléfonos y correos electrónicos, datos completos del domicilio del trabajo, empleo o negocio del padre y/o de la madre incluyendo teléfonos y correos, ocupación, puesto que desempeña, grado de estudios, estado civil, horarios del trabajo, etc. RFC, CURP.

5. Datos financieros o patrimoniales:

Bienes muebles e inmuebles, ingresos y egresos personales, ingresos y egresos de los padres, cuentas bancarias, referencias personales, información fiscal. Reporte de buro de crédito, declaraciones de impuestos, recibos de nómina y en general datos sobre la situación económica de la familia.

6. Datos sensibles:

Aficiones, deportes, creencias religiosas, afiliación política, afiliación sindical, asociaciones religiosas o políticas a las que ha pertenecido, actividades extracurriculares. Datos sobre el comportamiento del alumno, candidatos a empleados y empleados, en lo social, familiar, emotivo, salud, deportivo, etc.

Datos solicitados en entrevistas de admisión y/o de seguimiento que permitan evaluar al alumno, candidatos a empleados y empleados y su familia o entorno familiar.

7. Características físicas:

Foto, color de piel, de iris y de pelo, huella digital, tatuajes, cicatrices o señas particulares.

en caso de no contar con algunos de los datos citados, podría existir la posibilidad de que el Responsable no pueda proporcionar los servicios propios de la relación jurídica que se establezca con el Titular.

Asimismo, se informa que para cumplir con las finalidades previstas en el presente Aviso, serán recabados y tratados datos personales sensibles descritos en los incisos

anteriores. Es por esto que el Responsable se compromete a que los mismos sean tratados bajo estrictas medidas de seguridad, garantizando su confidencialidad.

Principios

El Responsable observa los principios de confidencialidad, licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad en la protección de datos personales.

Transferencia de datos

El Responsable podrá realizar las transferencias nacionales o internacionales de datos sin el consentimiento del titular en los casos previstos en la Ley y en su Reglamento.



También podrá realizar transferencias de datos a entidades proveedoras de servicios para el cumplimiento de las obligaciones contractuales acordadas.

Los terceros y las entidades receptores de datos personales, asumirán las mismas obligaciones y/o responsabilidades que el Responsable ha asumido con el titular en el presente Aviso. El titular de datos personales que establece una relación

jurídica con el Responsable acepta que sus datos personales podrían ser transferidos en los términos descritos en la Ley, su Reglamento y el presente Aviso de Privacidad.

Opciones y medios para limitar el uso o divulgación de los datos personales

El tratamiento de sus datos personales será el que resulte necesario, adecuado y relevante en relación con las finalidades previstas en este Aviso de Privacidad.

Controles de acceso físico y lógico, controles ambientales, sistemas de protección anti intrusos (IPS, Firewall), herramientas de protección antivirus y filtrado web son algunas de las herramientas utilizadas para mantener la seguridad de los datos en los sistemas del Responsable.

Si el titular desea solicitar la limitación del uso o divulgación de sus datos personales puede hacerlo en el correo electrónico datospersonales.camhhet@outlook.com

Derechos de los Titulares de Datos Personales: Cualquier titular o, en su caso, su representante legal podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición sobre sus datos personales, y el

Responsable proveerá los medios que le permitan un oportuno ejercicio de sus derechos. El ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación de uso o la revocación del consentimiento, deberán solicitarse por escrito únicamente ante el Comité de Privacidad en el correo electrónico.

Procedimiento para el ejercicio de los derechos:

La solicitud, por escrito vía correo electrónico, de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación de uso o la revocación del consentimiento, deberá contener y acompañar lo siguiente:

1. El nombre del titular y domicilio, correo electrónico u otro medio para comunicarle la respuesta a su solicitud.
2. Los documentos que acrediten su identidad o, en su caso, la representación legal del titular.
3. La descripción clara y precisa de los datos personales respecto de los que se busca ejercer alguno de los derechos antes mencionados.
4. Para el caso de las solicitudes de rectificación, el titular deberá indicar las modificaciones a realizarse y aportar la documentación que sustente su petición.

El Responsable comunicará al titular, en veinte días hábiles contados desde la fecha en que se recibió la solicitud de acceso, rectificación, cancelación u oposición, la determinación adoptada a efecto de que, si resulta procedente, se haga efectiva la misma dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se comunica la respuesta. Los plazos antes referidos, podrán ser ampliados una sola vez por un periodo igual, siempre y cuando así lo justifiquen las circunstancias del caso.

Acceso

La obligación de acceso a la información se dará por cumplida cuando se pongan a disposición del titular los datos personales.

El Responsable se reserva el derecho de efectuar en cualquier momento modificaciones o actualizaciones al presente aviso de privacidad, para la atención de novedades legislativas o jurisprudenciales, políticas internas, nuevos requerimientos para la prestación u ofrecimiento de los servicios que ofrece el Responsable.

Estas modificaciones estarán disponibles a través del Periódico Oficial del Estado de Jalisco.

Consentimiento general

Habiéndose puesto a disposición del Titular este Aviso de Privacidad y sus modificaciones, ya sea personalmente o a través de la página de internet o de otros medios, y no habiendo manifestado inmediatamente oposición alguna, se entenderá que el titular ha consentido tácitamente el tratamiento de sus datos.

Si el titular proporcionó sus datos verbalmente, por escrito, por medios electrónicos, ópticos o por cualquier otra tecnología, o por signos inequívocos, se entenderá que ha dado su consentimiento expreso del uso de dicha información.



Tlajomulco de Zuñiga a _____ de _____ de 2020.

Firma de la usuaria

Firma Área Jurídica

Firma Psicología

Firma Trabajo Social

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

CONAPRED, 2009. 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1., segunda edición. Recuperado de: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/C-01-2.pdf (Consultado el 10 de Febrero de 2019).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Recuperado de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Frías, S. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. Revista Mexicana de Sociología, 73, 2. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32118436005> (Consultado el 7 de Febrero de 2019).



INMUJERES, Jalisco. (2019). Guía Práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual. Recuperado de: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jalmeta15.pdf> (Consultado el 15 de Febrero de 2019).

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2007). *ABC de Género en la Administración Pública*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf (Consultado el 01 de febrero de 2019).

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2018). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf (Consultado el 03 de febrero de 2019).

Kurczyn, P. (2004). Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Ensayos Jurídicos, Núm. 18, UNAM, México D.F. 105pp. Página 22

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006. Última reforma publicada DOF 14-06-2018. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf (Consultado el 10 de Febrero de 2019)

Ley Federal del Trabajo. Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de Abril de 1970. Última reforma publicada DOF 02-07-2019. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf (Consultado el 12 de Febrero de 2019)

Ley General de Víctimas. Publicada en el Diario Oficial de la Federación 9 de Enero de 2013. Última reforma publicada DOF 03-01-2017. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_030117.pdf (Consultado el 12 de Febrero de 2019).

Ley de Atención de Víctimas del Estado de Jalisco. Publicada el 27 de Febrero de 2014. Recuperado de: <https://info.jalisco.gob.mx/gobierno/documentos/14892> (Consultado el 12 de Febrero de 2019).

Ministerio de Igualdad, (2010). Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Madrid, España, página 7. Recuperado de:



<http://www.inmujer.gob.es/CentroDoc/BibliotecaMujeres/BibliotecaMujeres.htm> (Consultado el 02 de Febrero de 2019).

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (s.f.) *Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html> (Consultado el 05 de febrero de 2019).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 111 de 1958 y en Recomendación N° 111. Recuperado de: <http://pro169.org/res/materials/es/discrimination/Folleto%20no%205%20-%20Discriminacion%20en%20el%20empleo%20y%20en%20el%20lugar%20de%20trabajo.pdf> (Consultado el 9 de Febrero de 2019).

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Castigar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, OEA, Belém Do Pará, Brasil. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf> (Consultado 10 de Febrero de 2019).

Pérez Contreras, M. (2004). Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México. Porrúa, México D.F. 119-120pp.

Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing. Recuperado de: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf (Consultado el 12 de Febrero de 2019).

Ruíz Carbonell, R. El Principio de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Del Ámbito Público al Ámbito Jurídico Familiar. Tesis que presenta Ricardo Ruíz Carbonell como candidato para la obtención del Título de Doctor en Derecho. Pág. 131. Disponible en: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/17585/1/RuizCarbonell.pdf>

Tenca, A. (2009). Delito de acoso sexual. Ediciones La Rocca, Buenos Aires. 221p.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El Decreto por el que se expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual a las Mujeres del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, entrará en vigor al día siguiente al de su publicación.



SEGUNDO.- La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias Municipales, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Nota: La presente versión fue elaborada en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 197 fracción I inciso e) del Reglamento del Ayuntamiento del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, sin embargo la versión oficial es aquella que aparece publicada en la Gaceta Municipal.