



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Meta: 25: El fortalecimiento de los mecanismos de políticas públicas a favor de la igualdad de condiciones en los espacios laborales dentro de la Administración Pública en el Estado de Jalisco.

Protocolo Tipo para la Prevención, Atención y Sanción a las Conductas de Hostigamiento y Acoso en la Administración Pública Estatal

Elaborado por Hipatia Género y Desarrollo S.C.



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Elaboró:

Hipatia Género y Desarrollo S.C.

Mtra. Alejandra Iglesias Gayol

Directora General

Mtro. Tomás Artega Vázquez del Mercado

Director de Planeación Estratégica

Mtra. Laura Henríquez Maldonado

Consultora

Guadalajara; Jalisco a Noviembre de 2015.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

ÍNDICE

Presentación.....	4
I. Marco conceptual de las conductas de hostigamiento y acoso.....	7
Marco jurídico aplicable a México.....	13
1. Marco Jurídico Internacional.....	13
2. Marco Jurídico Nacional.....	20
3. Marco Jurídico Estatal.....	25
III. Prevención, atención y sanción a las conductas de hostigamiento y acoso	33
IV. Etapa de prevención del hostigamiento y acoso laboral.....	33
V. Etapa de atención del acoso y hostigamiento laboral.....	39
VI. Procedimiento sancionatorio.....	45
Anexos.....	54
Glosario de términos.....	66
Referencias.....	69

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Presentación

Cuando se abordan temas como el hostigamiento y acoso dentro de un organismo de gobierno, de manera simplificada se toma como punto central aquel que se ejerce únicamente en su modalidad laboral; sin tomar en consideración aquellos que son ejercidos en las modalidades institucionales, educativas o comunitarias. Dejando entrever por completo el resto de los ejes rectores en los cuales se ejecutan estos actos también denominados de violencia y discriminación.

Para ello, es necesario comprender que cuando específicamente se habla de hostigamiento, este se encamina por una relación de jerarquía y subordinación para la obtención de satisfacciones de tipo sexual y que es existente en relaciones laborales, pero también en contextos educativos (Maestro – Alumno), de manera Institucional cuando la o el servidor público valiéndose de su posición, ejerce conductas de hostigamiento hacia cualquier persona usuaria de los servicios públicos; por otro lado, el hostigamiento comunitario que en muchas ocasiones es ejercido por el jefe de dicha comunidad (en los casos de población indígena) o por miembros de las propias comunidades que son dotados de jerarquía y posiciones privilegiadas de poder que menoscaban la integridad de cualquier individuo.

En el año 2011, se aplicó a las instituciones de la Administración Pública Federal (APF) el *Cuestionario sobre Cultura Institucional con Perspectiva de Género*, el cual reveló que el 7.4% de mujeres y el 2.2% de hombres declararon haber sido víctimas de hostigamiento y acoso sexuales.¹

Estas cifras evidenciaron la necesidad de implementar políticas de prevención, atención y sanción de tales conductas, de conformidad a la normatividad nacional e internacional, así como con el *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*² (PED-2013-2018), que cuenta entre sus estrategias transversales para el desarrollo nacional, el garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres; así como con el *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres* (PROIGUALDAD, 2013-2018) en el apartado cuarto, relativo a la Agencia y autonomía económica y acceso a recursos productivos, destaca que “...**Eliminar el acoso y**

¹ INMUJERES. (2011). *Cuestionario sobre Cultura Institucional con Perspectiva de Género*. México.

² *Plan Nacional de Desarrollo*. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2013.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

hostigamiento sexual, erradicar la discriminación por embarazo o maternidad; implementar programas para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con participación de empresas, gobierno y trabajadoras/es, incrementar la infraestructura para apoyar las tareas del cuidado; ratificar las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, entre muchas otras acciones³.

De igual manera el PROIGUALDAD 2013-2018, mandata en su Estrategia 6.7.4: *“Establecer medidas para erradicar la discriminación y violencia en la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios⁴”.*

El presente *Protocolo Tipo para la Prevención, Atención y Sanción a las Conductas de Hostigamiento y Acoso en la Administración Pública Estatal*, pretende sentar las bases para detectar, prevenir, atender y sancionar éstas conductas que se presenten dentro de la administración pública del Estado de Jalisco.

Es necesario destacar que el presente documento, se encuentra incorporado dentro de los Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos, específicamente en aquellos relativos a los Derechos Humanos de las Mujeres, de los que México es parte.

Se establece en éste *Protocolo*, la creación y funcionamiento del Comité para casos de hostigamiento y acoso para la detección, prevenir, atención y sanción de los mismos.

³ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018

⁴ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Objetivo general

Fortalecer los mecanismos de políticas públicas a favor de la igualdad de condiciones en los espacios laborales, a través de un documento normativo, de fácil comprensión y acceso para prevenir, atender, y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso en el los espacios laborales de la Administración Pública Estatal.

Objetivos específicos

- Promover y fortalecer los derechos laborales de las mujeres en los espacios de la Administración Pública Estatal.
- Fortalecer al Consejo Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para la creación de los protocolos a lo interno de cada una de las dependencias de la Administración Pública Estatal.
- Difundir la normatividad aplicable en casos de hostigamiento y acoso, laborales distinguiendo los derechos de protección a la víctima y responsabilidad del autor de la conducta.
- Capacitar y permanentemente al personal de las instancias de la Administración Pública del Estado, en materia de Derechos Humanos, Detección y Prevención de conductas discriminantes y Modalidades del Hostigamiento y Acoso en su caso.
- Brindar elementos para reconocer las conductas consideradas como de hostigamiento y acoso, a fin de prevenirlas, atenderlas y sancionarlas.
- Establecer la ruta crítica para el proceso de la denuncia de las víctimas, de las conductas que constituyen hostigamiento y acoso; además, pretende generar habilidades que permitan tomar acciones de prevención, atención, seguimiento y sanción de manera institucional.

Es importante mencionar que, el presente documento, contempla los contenidos del Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual desarrollado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2011), creado a partir del objetivo 9 del *Programa de Cultura Institucional*, el cual establece como uno de los compromisos de la Administración Pública Federal (APF), el *“Implementar mecanismos para erradicar prácticas de hostigamiento y acoso sexual al interior de la APF”*.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

I. Marco conceptual sobre el Hostigamiento y Acoso.

La integridad, libertad y el respeto individual a la persona, son sin lugar a dudas principios rectores reconocidos en la propia *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; con ello, se otorga a las y los Individuos el derecho para desarrollarse plenamente en cualquier etapa y contexto social.

El enmarcar acciones encaminadas a la protección de los derechos antes referidos, para las Mujeres y Hombres que forman parte de la Administración Pública en el Estado, es sin duda un avance en los compromisos que se asumen dentro de la propia *Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, que enmarca como punto medular el “*Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres*” con ello, se pretende otorgar autonomía para el desarrollo de ambos géneros en cualquier contexto, sin mediar conductas basadas en actos de discriminación por razón de discapacidad, preferencias sexuales, raza o creencias. Por otro lado en el marco de esta misma legislación se otorga la protección y sanción por conductas de acoso sexual, apegándose a lo estipulado por el Código Penal, de esta manera mujeres y hombres quedan protegidos ante la posible violación en el desarrollo e integridad de su persona.

Ahora bien, según los criterios de la OMS acerca de la clasificación de la violencia esta puede ser ejercida en la modalidad de hostigamiento y acoso sexual de forma colectiva dentro de los contextos sociales, políticos y económicos. Con ello es importante distinguir que el hostigamiento y acoso puede incluso ejecutarse en contextos en los cuales las y los servidores públicos brindan servicios a la comunidad, describiendo relaciones en contextos educativos (Maestro- Alumno) por citar algunos ejemplos.

En el Artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* se define el **hostigamiento sexual** como el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva (conducta viciosa relativa a los apetitos carnales).

En el mismo artículo se explica que 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

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Cabe hacer mención que si tratamos de delimitar la diferencia entre el acoso y hostigamiento es importante referir lo siguiente:

Según lo enmarca la propia *LGAMVLV*, el Acoso y Hostigamiento Sexual refieren como tal un cúmulo de conductas que lesionan la libertad, la individualidad, la estabilidad emocional y psicosexual de toda persona sin importar sus preferencias, raza, religión o principios morales que esta tenga.

Así mismo, la propia *LGAMVLV* enmarca una diferencia sutil del acoso y hostigamiento Sexual; para ello es importante tomar como referencia lo siguiente:

- El acoso puede originarse en alguno de los siguientes espacios:

Familiar, Escolar, Laboral, en Transporte Público o en Comunidades.

Por otro lado esta conducta se ejerce de manera homologa entre personas, y al igual que el hostigamiento sexual sin mediar condiciones de edad, sexo, preferencias sexuales, culturales, económicas o sociales.

Ahora bien:

- El Hostigamiento Laboral se lleva a cabo de parte de un superior jerárquico que utilizando su posición o cargo pretende obtener alguna satisfacción, incluso sexual a través de amenazas y retribuciones. Así mismo es importante definir qué tal conducta puede incluso llevarse a cabo fuera de los espacios laborales.

Así mismo, es importante determinar que existen elementos que de los cuales la *LGAMVLV* hacen mención dentro del hostigamiento sexual y se pueden observar los siguientes:

- a) Primero.- La relación de subordinación, como elemento sustantivo. Que como tal es quien ejerce sobre otras acciones encaminadas al beneficio o satisfacción sexual.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

- b) Segundo.- La Conducta de tipo sexual, como elemento adjetivo. Que es la acción encaminada a la obtención del beneficio sexual.
- c) Tercero.- Los medios de las conductas dentro hostigamiento sexual. Como elemento circunstancial, que tienen su naturaleza en el ejercicio de la violencia psicológica, a través de las amenazas, la intimidación, o alguna retribución para la obtención de la satisfacción sexual.

Con lo manifestado dentro de todo lo anterior es importante entonces analizar que el hostigamiento sexual es opresivo e incluso discriminante en cuanto a sus conductas pues la acción ejercida a través del abuso de poder que otro tiene deja en completa indefensión a la víctima. Ahora, y tomando en cuenta lo anterior; se puede determinar si el hostigamiento sexual es entonces una conducta discriminante o no; para ello, *La Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés) establece a esta conducta como discriminante, debido al abuso de autoridad que se ejerce y que priva la libertad de trabajo que toda persona debe tener y junto con ello desvirtúa la posibilidad de crecimiento profesional a la cual se tiene derecho, lastimando gravemente a la mujer, quien lo sufre habitualmente.

Aunque en la normatividad se prohíbe cualquier forma de discriminación y violencia, en realidad, hoy una gran parte de la población que tiene ciertas desventajas y características sufre de estas conductas de violencia. Y es que al referir conductas de hostigamiento y acoso es preciso señalar que las Mujeres en mayor recurrencia son las más susceptibles de este tipo de violencia; pero existen factores que conllevan y aportan a que estas conductas se ejerzan de manera continua; entre ellas se encuentran:

- a) Discapacidad
- b) Juventud
- c) Falta de Instrucción académica
- d) Origen racial o étnico
- e) Características fisiológicas

En algunos otros casos, podemos encontrar, que los hombres también son susceptibles de conductas de hostigamiento y acoso y más si dentro de ellos se evocan características tales como:

- a) Preferencias sexuales distintas.
- b) Características físicas.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

En relación a lo anterior, es posible determinar que las conductas de hostigamiento y acoso, no son propias de un solo género, y que una de las tareas de mayor compromiso en el estado de Jalisco y en la administración pública, es crear mecanismos que brinden una mayor protección tanto a mujeres como a hombres y que su vez, permitan generar una igualdad de condiciones en el desarrollo de su vida personal.

La violencia contra las mujeres es resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres únicamente hoy en día es importante tomar en consideración que estas relaciones ya son ejercidas incluso entre mujeres y de manera homologa entre hombres.

Estas manifestaciones de violencia tienen diferentes repercusiones que van desde afecciones en la salud tanto física como psicológica; en el trabajo, falta de concentración, aumento en los riesgos de trabajo, desmotivación y disminución de la productividad; y en lo familiar relaciones interpersonales conflictivas, tensión e irritabilidad, sin considerar los costos sociales relacionados con la familia. (INMUJERES, STPS, s/f).

Es importante destacar que, las víctimas no denuncian, principalmente por falta de mecanismos institucionales y por temor a represalias, otro problema lo encontramos cuando la víctima decide denunciar y no encuentra los canales ni mecanismos de sanción y de apoyo para ello.

De acuerdo con el *Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)*, entre las conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual se pueden mencionar:

Las conductas que constituyen hostigamiento sexual son: exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que incomoden a las personas; piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden a las personas; burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa; presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo; cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseadas; amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales; castigos, mal trato, cambio de área o departamento,

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales; contacto físico no deseado; presión para tener relaciones sexuales; intento de violación. (INMUJERES, 2006, p.p. 14-15).

Cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra, está incurriendo en algún tipo de acoso; el verbo acosar refiere a una **acción** o una **conducta** que implica generar incomodidad o disconformidad en el otro. Entonces, tomando en consideración la definición antes mencionada, el *Instituto Nacional de las Mujeres*, especifica un tipo de acoso, el sexual, el cual lo define como “*un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en ella*” (INMUJERES, 2007, p.15).

El *Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM)*, en el *Diagnóstico de Cultura Institucional*, (2011), destaca que dentro de las políticas de cultura institucional en materia de “*acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, se da por varias causas entre las que se enumeraron el desconocimiento de qué es y cómo identificar el hostigamiento y el acoso sexual hasta la falta de mecanismos claros y seguros para denunciar estas prácticas. Esto, aunado a la discrecionalidad en la asignación de puestos y promociones, hace que por desgracia estas prácticas sucedan entre el personal que labora en el Gobierno del Estado de Jalisco*”.

Derivado de lo anterior, y de que no existe una categorización que permita una mayor comprensión de las conductas violentas, aunado a que dichas conductas están ligadas a la percepción y subjetividad de las partes, es que se proponen visualizar tres niveles de acoso laboral:

- **Acoso leve**, Se manifiesta con situaciones y expresiones verbales públicas vejatorias para las mujeres u hombres (chistes de contenido vejatorio, piropos/comentarios incómodos, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y hacer gestos y miradas insinuantes en los horarios y contextos laborales.
- **Acoso grave**, Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa hacia la víctima con alto contenido de agresión (preguntas sobre la vida personal e íntima, hacer insinuaciones de todo tipo, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

- **Acoso muy grave**, Situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados, tales como abrazos, caricias, tocamientos, besos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras salariales o amenazas. realizar actos sexuales bajo presión de despido llegando hasta el asalto sexual⁵.

Es preciso destacar que el, *Protocolo Tipo para la Prevención, Atención y Sanción a las Conductas de Hostigamiento y Acoso en la Administración Pública Estatal*, considera los siguientes principios rectores:

- El principio pro persona.
- La dignidad humana.
- La perspectiva de género.
- El principio de máxima protección.
- El debido proceso.
- La justicia restaurativa.
- La confidencialidad.
- La garantía de no re victimización.

⁵ Retomado de la Experiencia en España, Autora, Goslinga, Ramírez L. (2009).

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Emperador 12/ Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

II. Marco Jurídico Aplicable a México:

A. Marco Jurídico Internacional

Dentro de los Tratados Internacionales de los cuales México es parte, en la materia que nos ocupa cabe referir al artículo 2° de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Para)**, ratificada por el Estado Mexicano el 19 de junio de 1998, en cuyo texto se establece que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que: a) tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica **o en cualquier otra relación interpersonal**, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b) tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual en el lugar de trabajo**, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c) sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Así mismo, en la **Declaración y Programa de Acción de Viena**, se establece que “*La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas.*”

Finalmente el **Convenio Número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes**, ratificado por México el 18 de agosto de 1990, se prevé en el artículo 20 la obligación de los gobiernos de hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, debiendo garantizar, entre otras cuestiones, que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el **hostigamiento sexual**.

A continuación se abordan los principales instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos, con énfasis en aquellos que tutelan los Derechos Humanos de las Mujeres. Además, se hace alusión a los instrumentos no vinculantes, que si bien, no implican un

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

cumplimiento obligatorio, representan una obligación de carácter moral, ético y político como Nación.

Tratados

A. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁶

Este instrumento es el tratado más importante referido a los Derechos Humanos de las Mujeres, el cual establece en su artículo 1° *“Una definición **legal** del término discriminación contra las mujeres”*.

La *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* establece que: *“la discriminación contra las mujeres es una violación a los Derechos Humanos”*.

Aunque la *CEDAW*, no se refiere explícitamente a la violencia contra las mujeres, a través del *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW)* se determinó que: *la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad respecto a los hombres”*.

En el contexto laboral, este Comité destacó que: *“la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando a las trabajadoras por su condición de mujeres, se les somete a violencia, como es el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”⁷*.

El *COCEDAW* observó con preocupación que, en México, *“...tres de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual, por lo que recomendó: “garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adoptar medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado”⁸*.

⁶ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por el Estado mexicano en 1981.

⁷ Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (11° período de sesiones, 1992).

⁸ Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. México 2012. (52° período de sesiones, 2012).

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Emperá 14 Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

B. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁹ (ámbito regional)

La Convención citada con antelación, establece en el Capítulo I Definición y Ámbito de aplicación, lo siguiente:

Artículo 1.- Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2.- Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;*
- b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y*
- c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.*

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:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*

⁹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Aprobada por México el 12 de noviembre de 1998 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

...

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Declaraciones y Conferencias

A. Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁰

La Declaración no tiene un carácter vinculante, pero sus contenidos deben ser tomados en consideración, al ser el principal instrumento en la materia, mismo que proclama los Derechos Humanos como Universales.

En éste instrumento, se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres (Artículo 1°), y se consagra el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona (Artículo 3°).

Asimismo se reconoce derecho a un debido proceso, a través de un recurso efectivo ante los tribunales nacionales, que amparen contra actos que violen los derechos fundamentales de las personas (Artículo 8°).

Cabe soslayar, que además contempla el derecho de todas las personas al trabajo, y a condiciones equitativas y satisfactorias en cuanto a una remuneración, y garantizar de igual forma a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y a los medios de protección social (Artículo 23).

Al interpretar estos preceptos, se puede concluir que se reconoce el derecho de las mujeres a trabajar en ambientes libres de cualquier forma de violencia (incluidos el hostigamiento y acoso), y que las autoridades se encuentran obligadas a llevar a cabo las medidas necesarias para hacer realidad este derecho.

B. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer(1993)¹¹

La *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*, es relevante, puesto que sostiene que la violencia contra las mujeres constituye una violación de sus Derechos Humanos y las libertades fundamentales, la cual impide total o parcialmente gozar de sus derechos y libertades.

¹⁰ *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

¹¹ *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

*“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Emperá 17
Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.*

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

En este instrumento se afirma en su Artículo 2, que se entenderá que la violencia contra la mujer abarca, entre otros, los actos de acoso y la intimidación sexuales en el trabajo.

C. Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, (1994)¹²

En la *Conferencia Internacional de Población y Desarrollo*, se convino la obligación de los Estados Parte, adoptar medidas para habilitar a las mujeres y abatir la desigualdad entre los géneros, eliminando todas las formas de violencia contra las mujeres, como es el acoso, se destaca también el deber de adoptar medidas preventivas hacia las conductas violentas.

D. Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993)¹³

En la *Conferencia Mundial de Derechos Humanos*, se reconoció que, los Derechos Humanos de las Mujeres y de las Niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos Universales, y que la violencia y todas las formas de acoso, son incompatibles con la dignidad y el valor de las personas.

Por ello, se conminó a los Gobiernos a promover y proteger y los Derechos Humanos de las Mujeres y a eliminar la violencia en su contra en la vida pública y privada, todas las formas de acoso, incluido el de carácter sexual, así como todas las formas y manifestaciones de violencia.

E. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer(1995)¹⁴

En la *Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, los gobiernos participantes expresaron su decisión y compromiso para prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Se destacó que el hostigamiento y acoso sexuales en los espacios laborales como una forma de violencia y, se subrayó la importancia de documentar e investigar respecto al

¹² Conferencia Internacional de Población y Desarrollo. Celebrada en El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994.

¹³ *Conferencia Mundial de Derechos Humanos*. Celebrada en Viena del 14 al 25 de junio de 1993.

¹⁴ *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

¹⁸ “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

hostigamiento sexual y la violencia contra las mujeres, en el lugar de trabajo, a efecto de preparar estrategias concretas de intervención.

En el apartado C) se suscribe: “ *Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo.*”

Lo anterior derivó en un compromiso de los Gobiernos Parte, a desarrollar programas y procedimientos para eliminar el acoso y hostigamiento laboral, así como otras formas de violencia contra las mujeres, así como en promulgar y hacer cumplir leyes contra la discriminación por género, específicamente respecto al hostigamiento y acoso incluido el de carácter sexual; estableciendo mecanismos de revisión y vigilancia periódica de la legislación.

F. Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2004)¹⁵

En la *Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, se acordó la adopción medidas integrales para eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres, incluido el acoso y hostigamiento sexual en los espacios laborales.

¹⁵ Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en México del 10 al 12 de junio de 2004.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Emperador no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo.”

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

2. Marco Jurídico Nacional

A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁶

El Artículo 1º, hace un reconocimiento a los Derechos Humanos inscritos en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Lo anterior se traduce en la incorporación de la normatividad internacional al bloque de constitucionalidad.

El texto Constitucional determina la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos.

También debe tenerse en cuenta que, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, reconoce el principio *pro persona*, que significa que al interpretar normas de Derechos Humanos se deberá favorecer en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

En el numeral de referencia, se prohíbe de manera explícita la discriminación motivada por el género o cualquier otra condición, y en el (Artículo 4º), se hace un reconocimiento a la igualdad jurídica entre mujeres y hombres.

Por otro lado, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se contempla el derecho al trabajo, (Artículo 5º) regulándolo a través del Artículo Ciento Veintitrés

En ese contexto, al interpretar los preceptos Constitucionales aludidos, se concluye que, se reconocen los Derechos Humanos de las Mujeres, su vida, su libertad y su seguridad, así como el derecho a trabajar en condiciones de igualdad y en ambientes de toda forma de violencia.

¹⁶ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 1917.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El presente Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

B. Código Penal Federal¹⁷

La codificación penal tipifica en el Título Decimoquinto denominado “*Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual*” el delito de hostigamiento sexual; se tipifica en el (Artículo 259°Bis) el cual sanciona “*al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación*”.

Este delito se persigue a petición de la parte ofendida y su sanción es de hasta cuarenta días de multa, se agrava tratándose de las o los servidores públicos, con la destitución del cargo. El delito de hostigamiento sexual solo es punible, cuando se cause un perjuicio o daño.

C. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos¹⁸

La presente Ley, no hace alusión expresa al hostigamiento y acoso, únicamente señala que: “... *las y los servidores tienen la obligación de observar una buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste. Las sanciones en caso de incumplimiento, contempla responsabilidad civil, política, penal y administrativa*” (Artículo 8°).

Así mismo el Artículo 225 fracción XXXIV, menciona que: el servidor público que obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de *acoso, hostigamiento* o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo. La consecuencia de dichas conductas es de ocho años y de quinientos a mil quinientos días multa.

¹⁷ Código Penal Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de agosto de 1931.

¹⁸ Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 13 de marzo del 2002.

²⁴ “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

D. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado¹⁹

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el **Artículo 46°** sanciona con: “...el cese del cargo, los actos de violencia contra compañeros/as o contra las y los familiares de unos u otros, en el contexto laboral, dentro o fuera de las horas de servicio. En los casos que se presenten, deberá levantarse acta administrativa y demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador”.

E. Ley Federal de Trabajo (LFT)²⁰

La Ley Federal de Trabajo, define el hostigamiento y del acoso sexual como sigue **3° Bis**:

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.*

La sanción por estas conductas es multa de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general.

F. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)²¹

Determina que dar un trato abusivo o degradante y el maltrato físico o psicológico son conductas discriminatorias.

G. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), (LGAMVLV)²²

¹⁹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 1963.

²⁰ [Ley Federal del Trabajo](#). Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1° de abril de 1970.

²¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio del 2003.

²² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1° de febrero del 2007.

²² “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)*, en el Artículo 10°, considera a la violencia laboral como: “...una modalidad de la violencia, ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente a las relaciones jerárquicas que medien entre la persona agresora y la víctima, las cuales consisten en uno o más actos u omisiones de abuso de poder que dañen la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad”.

Posteriormente en el Artículo 13 aborda el hostigamiento y acoso sexual, son conductas que tienen como característica común, un ejercicio abusivo del poder. Se distinguen porque en el hostigamiento sexual existe una relación de subordinación entre la víctima y el agresor.

El mismo artículo establece que 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.

La LGAMVLV, en el Artículo 15, mandata a los tres órdenes de gobierno: “...crear procedimientos administrativos claros y precisos para sancionar el hostigamiento o el acoso sexual e inhibir su comisión, en éstos será confidencial el nombre de la víctima, para de salvaguardar su seguridad, también deberán sumarse las quejas anteriores de la misma persona hostigadora o acosadora, guardando públicamente el anonimato de la o las personas quejasas, además, se estipula proporcionar a la víctima atención psicológica y legal, especializada y gratuita, e implementarse sanciones administrativas para los superiores jerárquicos de la o el hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja” .

H. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)²³

Este ordenamiento legal, propone los lineamientos y mecanismos institucionales en el Artículo 1 para que “Orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado”.

²³ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de agosto del 2006.

²³ “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

JURISPRUDENCIA TEMÁTICA

La única que existe en estos tópicos es en materia laboral, Publicada el 04 de julio de 2014, Tesis: 1ª. CCLII/2014 (10ª.), la cual define: **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.**

El acoso laboral (mobbing – por sus siglas en ingles) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

3. Marco Jurídico Estatal

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE JALISCO

La *Constitución Política del Estado de Jalisco*, en el Artículo 4° homologa la igualdad entre mujeres y hombres, basado en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y a la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y todos los tratados, convenciones y acuerdos internacionales que el Gobierno Federal haya signado como miembro parte de la Comunidad Internacional.

A. Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco²⁴

De acuerdo al *Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco*, en el Capítulo Cuarto, relativo al Hostigamiento y Acoso Sexual, en el artículo 176 bis, menciona que: comete el delito de hostigamiento sexual el que: “*con fines o móviles lascivos asedie u hostigue sexualmente a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra, que implique subordinación de la víctima*”.

La legislación Estatal, a diferencia de la Federal, contempla como un delito el acoso sexual, señalando en el mismo que: “*Comete el delito de **acoso sexual** el que con fines o móviles lascivos asedie o acose sexualmente a otra persona de cualquier sexo, al responsable se le impondrá sanción de uno a cuatro años de prisión*”.

B. Ley Para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, en el Capítulo IV, donde se abordan las relaciones entre las dependencias de las entidades públicas y sus servidoras y servidores públicos, que a la letra manifiesta:

Artículo 26.- El procedimiento administrativo de responsabilidad laboral se desahogará conforme a lo siguiente:

- I. Levantamiento del acta administrativa: el superior jerárquico o el servidor público que éste designe, mediante oficio facultativo, procederá a levantar el acta administrativa donde se asentarán las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los

²⁴ Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco. Publicado 2 de septiembre de 1982.

²⁵ “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

hechos presuntamente irregulares y deberá firmarse por quien la levantó y dos testigos de asistencia;

II. Remisión del acta administrativa: quien levantó el acta administrativa deberá remitir al órgano de control disciplinario:

a) El acta administrativa;

b) Los medios de prueba y demás elementos para acreditar la presunta responsabilidad; y

c) El oficio facultativo, en su caso;

III. Revisión de documentación: el órgano de control disciplinario revisará que la documentación cubra las siguientes formalidades:

a) Que el acta administrativa esté firmada por quien la levantó y por dos testigos de asistencia;

b) Que la fecha de levantamiento y remisión del acta junto con los demás anexos, estén dentro del tiempo establecido en la fracción I del artículo 106-Bis de esta ley;

c) Que el oficio facultativo haya sido elaborado antes del levantamiento del acta administrativa; y

d) Que las documentales públicas que sean remitidas como probanza sean remitidas en original o copia fotostática certificada por quien tenga fe pública conforme a la ley o reglamento.

El no cumplimiento de alguna de las formalidades descritas será causa de la conclusión anticipada del procedimiento sin responsabilidad para el servidor público señalado.

IV. Acuerdo de avocamiento y señalamiento de audiencia: recibida y analizada la documentación, el órgano de control disciplinario elaborará el acuerdo de avocamiento, que contendrá lo siguiente:

a) Los datos de recepción y la descripción detallada del contenido de la documentación recibida;

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

b) La mención del nombre del servidor público presunto responsable, el nombramiento que ostenta, los supuestos hechos irregulares cometidos, el nombre y cargo de quien levantó el acta y de quienes fungieron en ella como testigos de asistencia, y una relación entre la conducta irregular y las disposiciones legales vulneradas;

c) El análisis o estudio realizado, del que se desprendan los razonamientos jurídicos respecto de la procedibilidad de la instrucción disciplinaria;

d) El día, hora y lugar en que tendrá verificativo la audiencia de ratificación de acta y defensa del servidor público; y

e) La orden de notificación al servidor público presunto responsable y a su sindicato, en su caso; a quien levantó el acta y a quienes fungieron como testigos de asistencia de la misma; al área de recursos humanos para que remita los antecedentes disciplinarios del servidor público señalado y archive la constancia en el expediente personal del presunto responsable;

V. Notificación del acuerdo de avocamiento: el órgano de control disciplinario, con apoyo del personal que tenga asignado, deberá notificar a los siguientes:

a) Al servidor público presunto responsable y a su representación sindical, en su caso: será de forma personal, corriéndoles traslado de copias fotostáticas simples del acta administrativa, de la totalidad de los documentos que la integran para su conocimiento y de las pruebas que hay en su contra.

En caso de que el acuerdo no pueda ser notificado al servidor público, el notificador o quien haga sus veces levantará constancia donde se asienten las causas o motivos por los cuales no se pudo llevar a cabo la notificación, situación que hará que el órgano de control disciplinario difiera la audiencia de defensa, señalándose nuevo día y hora para esos efectos;

b) Al superior jerárquico o el servidor público que firmó el acta administrativa;

c) A los que fungieron como testigos de asistencia en el acta administrativa; y

d) Al área de recursos humanos de la entidad pública.

Para el caso de la notificación a los señalados en los incisos b), c) y d) basta con el oficio recibido en el que obre el sello de recepción de la dependencia respectiva;

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

VI. Desahogo de audiencia: se emitirá constancia del desahogo de la audiencia por parte del órgano de control disciplinario. En la audiencia podrán intervenir el servidor público señalado, su representante sindical o legal y los firmantes del acta administrativa, conforme a lo siguiente:

a) Primeramente se les dará el uso de la voz a los firmantes del acta administrativa para su ratificación. La no ratificación por parte de alguno de los firmantes, ya sea por ausencia o voluntad, será causa de conclusión anticipada del procedimiento administrativo sin responsabilidad para el servidor público señalado;

b) Posteriormente el servidor público señalado rendirá su declaración de manera verbal o por escrito, por sí o por conducto del representante sindical o legal que haya intervenido;

c) Rendirán su declaración, de igual forma, los testigos de cargo y de descargo idóneos;

d) Se le otorgará el derecho al servidor público incoado en el procedimiento para por sí o por conducto de su representante sindical o legal, repreguntar a los firmantes del acta administrativa y desvirtuar el acta administrativa con relación a la declaración que rindan;

e) El servidor público presunto responsable, por sí o a través de su representante sindical o legal podrá ofrecer las pruebas que estime convenientes, para su defensa;

f) Previo estudio, se admitirán y desahogarán las pruebas ofrecidas por las partes; y

g) La audiencia podrá suspenderse para el desahogo de las pruebas que por su propia naturaleza lo requieran o por la ausencia del servidor público denunciado o de los firmantes del acta administrativa, siempre y cuando esté motivada por alguna causa justificada. En caso de enfermedad que les impida comparecer, sólo podrá justificarse la causa a través del certificado médico que emita el Instituto Mexicano del Seguro Social en caso de estar inscrito a sus servicios, salvo que se trate de un accidente o urgencia que amerite inmediata intervención o atención.

VII. Resolución: instruido el procedimiento administrativo, el órgano de control disciplinario remitirá el expediente de responsabilidad laboral al titular de la entidad pública, para que resuelva sobre la imposición o no de sanción, en la que se tomará, en cuenta:

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

- a) La gravedad de la falta cometida;
- b) Las condiciones socioeconómicas del servidor público;
- c) El nivel jerárquico, los antecedentes y la antigüedad en el servicio del infractor;
- d) Los medios de ejecución del hecho;
- e) La reincidencia en el incumplimiento de sus obligaciones; y
- f) El monto del beneficio, daño o perjuicio derivado de la falta cometida.

La notificación de la resolución deberá realizarse dentro de los siguientes diez días hábiles al de la elaboración de la misma al servidor público sancionado y al área de recursos humanos, o quien haga sus veces, de la entidad pública. La resolución surtirá efectos jurídicos al día siguiente de su notificación. El área de recursos humanos adjuntará la resolución al expediente del servidor público sancionado y realizará, a la brevedad, los movimientos, trámites o procesos administrativos internos para el cumplimiento de la misma.

El órgano de control disciplinario anualmente deberá elaborar y actualizar el registro de responsabilidades laborales de la entidad pública, en el que se dispondrá el número de expediente, fecha en que se recibió el acta administrativa y sus anexos, nombre y lugar de adscripción del servidor público sancionado, causa por la cual se le sancionó y el tipo de sanción que se le impuso. Es causa de responsabilidad administrativa la no elaboración y actualización del registro.

La *Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, citada con antelación, dispone en su Artículo 25.-* Es deber de los titulares de las entidades públicas imponer, en sus respectivos casos, a los servidores públicos las sanciones a que se hagan acreedores por el mal comportamiento, irregularidades o incumplimiento injustificado en el desempeño de sus labores, pudiendo consistir en:

- I. Amonestación;
- II. Suspensión hasta por treinta días en el empleo, cargo o comisión;
- III. Cese en el empleo, cargo o comisión;
- IV. Inhabilitación para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años; o
- V. Cese con inhabilitación para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Para la imposición de la suspensión, cese o inhabilitación se deberá instaurar el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral. La instauración de dicho procedimiento corresponde al órgano de control disciplinario establecido por las entidades públicas. Son inoperantes, en juicio, las excepciones y defensas de las entidades públicas cuando alegan el supuesto abandono del trabajo por parte de los servidores públicos y éstas no instrumentaron el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral que demuestre el justificado despido o la sanción del supuesto abandono de trabajo.

En el ámbito de sus atribuciones, las entidades públicas deberán establecer en sus normas la instancia o dependencia que fungirá como órgano de control disciplinario; quedando obligadas a turnar a la entidad correspondiente aquellas que no sean de su competencia.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

C. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco (2008)²⁵

A diferencia de la legislación Federal, la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco* no incorpora ni el hostigamiento ni el acoso, únicamente en el Capítulo Segundo, Artículo 11°, apartado segundo, define la violencia laboral, como: *“aquella ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico”*.

D. Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres

El Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM), en el Artículo 7°, menciona que tiene los siguientes objetivos específicos en materia de prevención de la violencia en los espacios laborales:

Artículo 7: El Instituto tiene los siguientes objetivos específicos:

I. Promover, proteger y difundir los derechos, obligaciones y valores de las mujeres consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del Estado, los tratados internacionales de los que forme parte México y en particular a las normas relativas a los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres;

II. Fomentar la voluntad política para establecer, modificar, desarrollar o hacer cumplir la base jurídica que garantice la igualdad de las mujeres y los hombres, fundada en la dignidad humana;

III. Promover, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres;

IV. Ejecutar una política de coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal y coordinarse con los sectores social y privado para la promoción de los derechos de las mujeres;

²⁵ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco. Publicada en 27 de mayo de 2008.

³¹ “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

E. Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco

De acuerdo con este instrumento de política pública, se destaca en el aparato de Acoso y Hostigamiento sexual, en la Administración Pública Estatal, lo siguiente:

“...El 63% del personal acepta no saber si se atienden o no los casos de acoso y hostigamiento sexual, frente a un 37% que afirma que sí se atienden y un porcentaje que no llega siquiera a un 1% del total del personal que dice que no se atienden”.

“...Llama la atención cuando se observa la información desagregada que el desconocimiento sobre la atención a los casos de acoso y hostigamiento sexuales mucho mayor en las mujeres que en los hombres, ya que un mayor número de mujeres afirmaron no saber si se atienden o no (1868 frente a 1602). Cabe mencionar que entre las personas que dicen que los casos de acoso y hostigamiento sexual sí se atienden hay mayoría de hombres (1156 respecto a 866). Es decir, un relevante número de mujeres no están informadas sobre el modo como se procede cuando se dan, además en su inmensa mayoría recelan sobre la atención que se da a esos casos”.²⁶

²⁶ Instituto Jalisciense de las Mujeres, *Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de Jalisco*, 2011, pp. 95-96.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero, el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

III. Prevención, atención y sanción a las conductas de hostigamiento y acoso.

Detección de conductas de hostigamiento y acoso.

Es importante tomar en consideración aquellas conductas encaminadas a la construcción de acoso y hostigamiento sexual, las cuales se dividen y clasifican de la siguiente manera por medio del ejercicio de la violencia en sus tipos físico y psicológico:

- a) Conductas Físicas: Tocamientos, Caricias, Roces corporales innecesarios y no deseados, así como todas aquellas conductas que conduzcan a tener un contacto físico-sexual forzado, sea concebido bajo amenazas, presión o algún tipo de retribución laboral en el caso del hostigamiento.
- b) Conductas Verbales: Insinuaciones sexuales, expresiones sugestivas, frases con alto contenido sexual en relación a la forma de vestir o a la apariencia física. Peticiones a citas, entre otras.
- c) Conductas de Omisión: Aquellas ejercidas a través de las redes sociales, así como correos electrónicos sugestivos con contenido sexual, mensajes de texto con propuestas sexuales, entre otros.

Del ejercicio de las conductas referidas con anterioridad, en algunas ocasiones podrán llegar a afectar la integridad y equilibrio emocional de las personas receptoras; para ello es necesario la intervención de los especialistas en el área de psicología; facultados para determinar si existe o no afectación dentro de su estructura psíquica.

IV. Etapa de prevención del hostigamiento y acoso laboral.

De las modalidades donde se genera el hostigamiento y acoso en su modalidad Laboral:

El procedimiento para presentar los casos de hostigamiento y acoso laboral incluye a todas las personas que funjan como servidoras/es públicas/os:

- El personal de base
- El personal de confianza
- El personal por honorarios
- El personal sindicalizado
- Personal por otro tipo de contratación

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

En la Modalidad Institucional:

En esta modalidad serán incluidas todas las personas que funjan como servidoras/es públicas/os, que en el ejercicio de sus Facultades y Atribuciones generen conductas de hostigamiento a mujeres y/o en su caso hombres usuarios (as) de los servicios públicos de cualquier organismo de la Administración Pública Estatal.

En la Modalidad Comunitaria:

Se aplicara esta modalidad en los casos en los que cualquier persona sea hombre o mujer ejerza sobre otras (hombres o mujeres) actos encaminados al hostigamiento y acoso utilizando facultades de poder o dominio que generen algún tipo de desventaja hacia la víctima.

En su modalidad Escolar:

Esta modalidad se aplicará cuando tratándose de servidores públicos del sistema educativo del estado de cualquier nivel estos generen actos encaminados al hostigamiento y/o acoso en contra de cualquier persona (hombre o mujer) sea menor o mayor de edad, subalterno o no.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia-2007-, (LGAMVLV) establece en el Artículo 8° que, “los modelos de atención, prevención y sanción que establezcan la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, son el conjunto de medidas y acciones para proteger a las víctimas de violencia familiar, como parte de la obligación del Estado, de garantizar a las mujeres su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos”.

De acuerdo con el Reglamento de la *LGAMVLV* (2014)²⁷, en el Artículo 10°, menciona que *“el objetivo de la prevención será reducir los factores de riesgo de la violencia contra las mujeres, y se integrará por las etapas siguientes:*

- “I. Sensibilizar, concientizar y educar para prevenir la violencia en todos sus tipos y Modalidades previstas en la Ley;*
- II. Diseñar campañas de difusión disuasivas y reeducativas integrales y especializadas para disminuir el número de Víctimas y Agresores;*
- III. Detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de Violencia contra las Mujeres;*

²⁷ Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de marzo del 2014.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Emperador 34 Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

- IV. Fomentar que los medios de comunicación promuevan el respeto a la dignidad de las mujeres y eviten el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la Violencia contra las Mujeres;*
- V. Generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con Perspectiva de Género, y*
- VI. Todas aquellas medidas y acciones que sean necesarias para eliminar los factores de riesgo de Violencia contra las Mujeres.*

Adicionalmente, en el mismo Reglamento, en cuanto al hostigamiento o el acoso sexual mandata a la Administración Pública Federal, entre las acciones mencionadas en el Artículo 15°:

- *Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos.*
- *Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales.*
- *Crear procedimientos administrativos claros y precisos, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.*
- *En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea bofetada o presionada para abandonar el trabajo (en ese sentido, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas).*
- *Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.*
- *Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.*

Es oportuno tener presente que, al ser la LGAMVLV una Ley marco, estas acciones se pueden retomar en el contexto estatal y municipal.

Las acciones de prevención que se implementen, deberán propiciar la modificación de estereotipos y contribuir a la construcción de espacios laborales libres de cualquier forma de violencia. También se implementarán medidas tendientes impulsar el empoderamiento de las mujeres, así como, acciones afirmativas.

Entre los objetivos de las medidas de prevención se encuentran:

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

- El pronunciamiento institucional de “cero tolerancia” hacia el hostigamiento y acoso en los espacios laborales
- Definir las conductas que implican hostigamiento y acoso en los espacios laborales, así como también definir el acoso y hostigamiento de carácter sexual cuando sucede en los espacios laborales.
- Promover entre el personal un trato respetuoso, cordial y libre de estereotipos.
- Declarar que toda conducta que constituya hostigamiento y acoso laboral, incluyendo la de carácter sexual será sancionada.

Las medidas de prevención se deberán integrar mediante las siguientes acciones:

ACCIONES GENERALES

1. Pronunciamiento

Establecer la postura institucional de “*Cero Tolerancia*” hacia el acoso y hostigamiento de todo tipo en los espacios laborales, así como darla a conocer entre todo el personal de la administración pública estatal. Dicho pronunciamiento, deberá hacerlo la o él titular de cada dependencia correspondiente.

Dicho pronunciamiento, enfatizará la postura donde quedarán prohibida toda práctica que constituyan violaciones a los derechos humanos y a la dignidad humana de las y los servidores públicos del Estado.

En ese contexto, se conformarán las Unidades de Igualdad de Género de cada dependencia y se dará a conocer la existencia del presente *Protocolo Tipo para la Prevención, Atención y Sanción a las Conductas de Hostigamiento y Acoso en la Administración Pública Estatal*.

Es importante mencionar que la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, tendrá la autoridad suficiente para hacer propuestas preventivas y procedimientos para prevenir, atender y sancionar, los casos de hostigamiento y acoso laboral que se presenten.

Es preciso destacar que, quienes integren la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia firmen una carta compromiso sobre el respeto y confidencialidad de los casos. El incumplimiento de este requisito ó de su aplicación ameritará la destitución de la/el servidor públicos del cargo dentro de la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

así como una amonestación por escrito que será incluida en su expediente personal, por incumplimiento de funciones.

2. Capacitación y formación profesional

Proporcionar conocimientos sobre el hostigamiento y acoso laborales, a fin de prevenir estas prácticas en las instituciones. Para ello, se sugiere impulsar una campaña de formación y sensibilización permanente dirigida a todo el personal, de cada una de las dependencias de la administración pública estatal; Todo ello inscrito en el marco de los derechos humanos y fundamentalmente en el derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia, desde la perspectiva de género.

Otro aspecto fundamental en materia de prevención, es la sensibilización, la cual se propone realizarla en días y horas laborables, a todo el personal de todos los niveles, enfatizando estratégicamente en las y los tomadores de decisiones y las y los servidores públicos de mandos medios. En ese contexto, las actividades deberán brindar en su oferta institucional:

- **Cursos básicos introductorios y de sensibilización:** en los que se proporcionen conocimientos básicos sobre los términos sexo, género, perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, acoso y hostigamiento de todos los tipos en los espacios laborales.
- **Cursos de formación especializada.-** los cuales, se propone estén focalizados a las y los servidores públicos, responsables de la atención seguimiento y sanción en los casos de hostigamiento y acoso de todo tipo, así como generar un sistema de sanciones obligatorias para quienes incurran en dichas conductas.
Respecto al personal de nuevo ingreso, deberá proporcionársele en el curso de inducción institucional un apartado relativo al hostigamiento y al acoso de todo tipo en los espacios laborales.

Es importante, no omitir que, en caso de presentarse conductas que impliquen hostigamiento y acoso de todo tipo en los espacios laborales, debe empoderarse (especialmente a las mujeres de los niveles administrativos de base) para que de manera verbal intenten detener la violencia, en el supuesto de no ser suficiente, dichas acciones, deberá hacerlo de manera escrita, lo cual puede constituir una prueba relevante en caso

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

de iniciar un procedimiento institucional. Así mismo, es pertinente documentar la historia de los hechos a personas de confianza (ello también puede constituir una prueba de tipo testimonial).

La documentación de los eventos ya sea a través de registros y/o de grabación por medios de audio y/o video, se constituyen como evidencias mediante las cuales se pueden probar las conductas contrarias a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos en el Estado de Jalisco, entre otras normativas institucionales.

3. Difusión

Es necesario el desarrollo e implementación de una estrategia interinstitucional de difusión de las acciones dirigidas a prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso de todo tipo, mismas que serán permanentes y se difundirán a través de diversos medios de comunicación, como colocación de carteles, la entrega de folletos o trípticos y la difusión de información a través de medios electrónicos, así como el monitoreo y evaluación constante para el avance en los indicadores de impacto.

El programa de difusión contemplará entre otras acciones, la difusión del pronunciamiento institucional sobre “Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso de todo tipo en los espacios laborales; la difusión del Código de Conducta al funcionariado estatal, (el cual incorpora un enfoque de derechos humanos desde la perspectiva de género), así como la ruta crítica para la atención inscrita en el presente *Protocolo Tipo para la Prevención, Atención y Sanción a las Conductas de Hostigamiento y Acoso en la Administración Pública Estatal*.

Es importante destacar que en las acciones de difusión debe cuidarse el no utilizar imágenes que reproduzcan estereotipos de género, ni la revictimización a las personas en materia de hostigamiento y acoso en los espacios laborales.

V. Etapa de atención del acoso y hostigamiento laboral

En este apartado se desarrolla la ruta crítica a seguir en la atención de los casos que de hostigamiento y acoso en los espacios laborales, que se presenten en las instancias de la Administración Pública del Estado de Jalisco.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Para la intervención institucional en casos hostigamiento y acoso en los espacios laborales, se creará una Red Interinstitucional conformada por las Unidades de Igualdad de Género, de cada una de las dependencias involucradas relacionada estrechamente con la Dirección General de Recursos Humanos y/o la Dirección General de Asuntos Jurídicos y/o el Órgano de Control Disciplinario y/o la Dirección General de Planeación.

La ruta está dirigida al personal que en razón de su encargo, conozca los casos de hostigamiento y acoso en los espacios laborales que se presenten, así como a aquél que deba desarrollar estrategias y mecanismos para la prevención de estas conductas. Debe subrayarse que todo el procedimiento se fundamentará y motivará a partir del marco jurídico Internacional, Federal y Estatal, señalado en el apartado relativo al marco jurídico del presente *Protocolo Tipo para la Prevención y Atención al Acoso y Hostigamiento en la Administración Pública Estatal*.

Procedimiento de atención

Recepción y canalización. Es el primer contacto de la “probable víctima”, quien acude a las oficinas de la Unidad para la Igualdad de Género de la dependencia estatal de que se trate, en donde personal capacitado la entrevista respecto a los hechos ocurridos. La información que se levanta a través del formato respectivo.

Deberá escucharse a la “probable víctima” en un espacio acondicionado para guardar la secrecía correspondiente. Con atención y respeto, se solicitará un relato cronológico de los hechos, preguntarle si cuenta con pruebas de “su dicho” incluidas personas que puedan dar testimonio de los hechos, así como sus expectativas.

La atención que, la persona asignada a través de la Unidad Técnica de Género de la dependencia brinde, deberá ser integral (jurídica, psicológica y médica) y especializada, inscrita en un marco de Derechos Humanos de las Mujeres.

Se explicará a la/el denunciante, las opciones (jurídicas y/o administrativas) con que cuenta para detener la violencia en su contra, aunque al ser el hostigamiento y acoso laboral específicamente el acoso y hostigamiento de carácter sexual, conductas tipificadas

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

como delitos en la codificación internacional, federal y estatal, es importante informar a la “probable víctima” que puede proceder por la vía penal (para evitar su re victimización).

Se deberá actuar bajo el principio del debido proceso, ello entendido en la debida diligencia y notificar paralelamente, al *Órgano de Control Disciplinario* así como a la Unidad de Igualdad de Género y a la *Dirección General de Recursos Humanos* de la dependencia, a efecto de que se implementen las medidas de seguridad que requiera la “probable víctima”, entre las que se encuentra: su reubicación o la de la persona agresora, informar a persona superior inmediata.

Debe tenerse presente que para efectos del *Protocolo Tipo para la Prevención, Atención y Sanción a las Conductas de Hostigamiento y Acoso en la Administración Pública Estatal*, desde que se inicia la queja y, durante el procedimiento que ésta decida, la “probable víctima” entra en una esfera de protección en la que no podrá ser removida, ser sujeta de represalias, ni mucho menos, ser despedida, lo anterior, de conformidad con el Artículo 81 de la *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco*²⁸:

“Al iniciarse el procedimiento de investigación administrativa o el procedimiento sancionatorio, si así conviene para la debida conducción y continuación de los mismos y la falta cometida fuere grave, pudiendo aplicarse las sanciones establecidas en las fracciones V, VI y VII del Artículo 72 de la presente ley, la autoridad competente podrá determinar la reubicación provisional de su empleo, cargo o comisión del servidor público denunciado, sin afectar su salario o pago de las percepciones. La reubicación regirá desde el momento en que sea notificada al interesado y cesará cuando así lo resuelva la autoridad instructora o hasta que se resuelva en definitiva el procedimiento respectivo. La reubicación de ninguna manera prejuzga sobre la responsabilidad impugnada.

Si el servidor público reubicado provisionalmente no resultare responsable de las faltas que se le atribuyen, será restituido en el goce de sus derechos”.

Además contará en todas las etapas del proceso con el acompañamiento de la *Unidad de Igualdad de Género* de la dependencia respectiva.

Perfil Profesional:

²⁸ Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco. Publicada el 23 de diciembre de 1997.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

La persona profesional que atienda una queja por hostigamiento y acoso laboral deberá ser capaz de comunicar respeto por los sentimientos de la persona quejosa y apoyar a las personas que están enojadas, confundidas, lastimadas o temerosas para actuar.

Función:

Recibir y atender la queja, esto implica el acompañamiento de la “probable víctima” durante el proceso y la explicación de los recursos disponibles en la dependencia para su atención.

Investigación:

El Órgano de Control Disciplinario tiene entre sus atribuciones, la de recibir y dar trámite a las quejas y denuncias que se formulen con motivo del presunto incumplimiento de las obligaciones administrativas de las y los servidores públicos, establecidas en la *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco*.

El Órgano de Control Disciplinario y la Unidad Técnica de Género de la dependencia, serán las instancias encargadas de llevar a cabo la investigación, conforme a lo dispuesto en el Artículo 69, de la *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco*, a la letra señala:

“Los órganos de control disciplinario tendrán un libro de Gobierno anual donde se registrarán las quejas y denuncias contra servidores públicos; en éste se asentarán:

- I. El nombre del denunciante;*
- II. El número de expediente asignado;*
- III. El nombre, puesto y lugar de asignación dentro de la entidad pública del servidor público denunciado;*
- IV. La fecha de la denuncia;*
- V. Los hechos y circunstancias que se denuncian; y*
- VI. El nombre del servidor público del órgano de control disciplinario, que tendrá bajo resguardo el expediente como responsable de su instrucción”.*

“La información contenida en el libro anterior es considerada como reservada en términos de la Ley de Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

La actualización y resguardo del libro será responsabilidad del superior jerárquico o del encargado del órgano de control disciplinario respectivo”.

El Órgano de Control Disciplinario y/o la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia podrán integrar el procedimiento de investigación administrativa, en el cual deberá primar el principio de presunción de inocencia (Artículo 82).

En ese contexto, el Órgano de Control Disciplinario y/o la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, se encuentran facultadas para solicitar la comparecencia de quien estime conveniente, recabará y requerirá la información o documentación que a su juicio sea necesaria para la integración de la investigación, así como la realización de las diligencias que considere oportunas, ello plasmado en el Artículo 83 de la *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco*.

Es preciso enfatizar que en todo momento deberá observarse el principio de un debido proceso, para tal efecto, se notificará a la persona acusada sobre la existencia de una queja en su contra y se le citará para señalar lo que a su derecho convenga.

En ese contexto se le advertirá de abstenerse de contactar, reclamar o intimidar a él/la presunta víctima.

Respecto a la etapa de valoración de pruebas, se recomienda tener en cuenta los criterios que la Organización Internacional del Trabajo ha emitido a ese respecto (OIT, 2001):

- *La dimensión humana del problema,*
- *Los efectos causados en el ambiente laboral, la eficiencia y productividad, la seguridad y salud en la empresa,*
- *Los efectos psicológicos producidos en la víctima,*
- *Los antecedentes de casos relacionados con hostigamiento del “supuesto acosador (a)” son una presunción que opera a favor de la víctima.*
- *La relación de poder que existe entre la/él denunciante y la/el “supuesto acosador(a)” Este hecho es fundamental, ya que la víctima pudo ser sexualmente extorsionada por alguien que tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.*

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

La *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco*, en el Artículo 84 determina: “...un plazo que no excederá de sesenta días naturales contados a partir del día siguiente de su avocamiento para llevar a cabo la investigación administrativa. En caso de cumplirse dicho término y de no existir pronunciamiento por parte del órgano de control disciplinario, se entenderá que dicho procedimiento ha caducado y concluirá de forma anticipada sin responsabilidad para el servidor público presunto responsable”.

En materia de proceso, la presente Ley, en el Artículo 85, mandata: “En el supuesto de no resultar elementos jurídicos suficientes para presumir una responsabilidad administrativa, el órgano de control disciplinario podrán acordar el archivo del expediente como asunto concluido, fundamentando y motivando los razonamientos de causa”.

Es preciso mencionar que, la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, también deberá de estar involucrada en el seguimiento de los casos de acoso y hostigamiento laboral.

En el marco de la normatividad internacional, nacional y estatal en materia de violencia contra las mujeres, es recomendable que en la resolución respectiva, sean dictadas las medidas necesarias para evitar represalias contra la víctima y las personas que intervinieron en el procedimiento en cualquier nivel y fase del mismo. También, sería positivo que en caso de responsabilidad del servidor público, ordenar reciba terapia psicológica.

Toda resolución se asentará en el expediente de la persona hostigadora o acosadora, pero bajo ninguna circunstancia obrará en el expediente laboral de la víctima.

En esta etapa del proceso, la tarea fundamental de la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, será la investigación de los hechos en disputa, así como generar recomendaciones sobre la resolución a la persona titular del Órgano Interno de Control, al área jurídica y al área de recursos humanos u homóloga, dependiendo de la gravedad del caso y los deseos de la persona quejosa. La referida Unidad Técnica de la dependencia hará todo lo posible para proveer un proceso en el que la demanda sea tratada sin demora y donde las dos partes tengan oportunidad de hablar, presentar su defensa y comentar cualquier documento que se presente, tal como lo mandata la *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco*.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Resultado de la Investigación

En las quejas fundamentadas se deberán entregar los resultados de la investigación a la persona titular de la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, Oficialía Mayor, Recursos Humanos y al Órgano Interno de Control.

La/el responsable titular de la *Unidad Técnica de Igualdad de Género* de la dependencia, recomendará que la/el funcionaria/o de alto nivel, realice las negociaciones necesarias para que la persona demandada reciba terapia y/o la censure; y/o la exhorte a que si esa conducta se repite, será considerada una trasgresión grave, según los procedimientos disciplinarios de la institución y el código de conducta vigente.

Respecto a las denuncias no fundamentadas la persona titular de la dependencia tomará las medidas necesarias para impedir que la persona quejosa o la persona contra la cual se presentó la queja sufran represalias ni consecuencias de ninguna clase por haberse presentado la queja.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

VI. Procedimiento sancionatorio

Este apartado pretende sentar las bases a seguir respecto a la sanción del acoso y hostigamiento laboral el cual debe considerar medidas de reparación del daño de la víctima.

La vía penal se sigue en ambas conductas (hostigamiento o acoso laboral de carácter sexual), en cuyo caso, el Ministerio Público deberá recibir la denuncia y remitirla a la instancia competente. El Ministerio Público iniciará la averiguación previa y en la etapa procesal, realizará la investigación e integración de elementos del delito en su caso, para determinar lo que a derecho corresponda.

Concluido el proceso de investigación, el Órgano de Control Disciplinario notificará la conclusión del caso a la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, que corresponda, la cual integrará un registro de casos atendidos.

Como ya se mencionó, en los supuestos donde la presunta víctima no desee acudir a la vía penal y decida la vía administrativa, la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, que corresponda remitirá la queja al Órgano de Control Disciplinario el cual iniciará la investigación y determinará la existencia de elementos que permitan presumir responsabilidades.

Confidencialidad del Proceso

La *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, se compromete a mantener la privacidad de la información personal. Toda información personal reunida con los métodos para presentar quejas por hostigamiento y acoso laboral, será conservada y utilizada según lo establecido en la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental*.

Todo registro de los procedimientos deberá ser resguardado en un lugar seguro por la persona responsable de atender la denuncia durante un mínimo de tres años.

Cabe destacar que la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) considera que la seguridad personal de los trabajadores –en particular en casos de hostigamiento sexual y

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

violencia relacionada con el trabajo– constituye un problema de seguridad y salud en el trabajo. Se expresa que, tanto las trabajadoras como los trabajadores pueden necesitar protección necesaria, pero la naturaleza y el grado de tal protección debe ser específica a cada sexo, por tal motivo, debe regularse la dependencia, departamento u oficina que en la empresa es competente para recibir las denuncias de esta clase de faltas (OIT; 2001).

Reparación del daño por acoso y hostigamiento laboral

Para erradicar en forma definitiva las prácticas el acoso y el hostigamiento laboral, las *Unidades Técnica de Género* de las dependencias y entidades del Estado deben crear sistemas disciplinarios en los que las sanciones que se impongan sean de tal manera eficaces que inhiban la repetición de tales conductas, es decir, al enviar un mensaje de que estos hechos son considerados delitos y sean sancionadas las personas responsables, así se garantizará un ambiente de respeto y libre de cualquier forma de violencia contra las y los servidores públicos.

Durante el proceso debe tomarse en consideración el principio de proporcionalidad, así se determinará el grado de sanción conforme a la conducta cometida.

Las sanciones irán desde las amonestaciones, suspensión y hasta el despido. Ahora bien, como en todo procedimiento se debe se deberá garantizar el debido proceso, estableciendo reglas claras en la recepción y valoración de las pruebas que ofrezcan los involucrados en los casos de hostigamiento, conforme a la normatividad interna de la institución, desde un enfoque de género.

A lo largo de la investigación se plantea considerar los siguientes criterios:

- Garantizar que el daño causado será reparado en forma satisfactoria para la víctima
- Instrumentar medidas y políticas públicas que eviten la repetición de conductas de hostigamiento y acoso laboral.

El *Instituto Nacional de las Mujeres* (INMUJERES, 2009) considera que, al buscar soluciones para los conflictos laborales en la materia, es necesario considerar los siguientes principios:

1. Debe hacerse entender la persona hostigadora o acosadora, que su conducta es inaceptable, por que la violencia contra las mujeres es una grave ofensa a su dignidad humana y además un delito que debe ser sancionado. Por lo tanto debe

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

modificar su forma de conducirse apropiada y éticamente hacia sus compañeras y compañeros de trabajo.

2. Es necesario instrumentar medidas disciplinarias progresivas que impida la repetición de conductas de hostigamiento y acoso laboral. Tales medidas pueden ir desde la separación de las partes involucradas, evitando re victimizar a la persona quejosa. Para ellos es necesario atender lo siguiente:

- Gravedad del incidente
- Duración de los incidentes
- Determinar la existencia de actos de abuso de autoridad
- Posición de la denunciante → Si el hostigamiento es verbal o físico
- La reiteración de actos similares

Reparar cualquier pérdida sufrida por las víctimas de hostigamiento o acoso laboral aunque es difícil “reparar” la auto estima de las víctimas, resulta positivo el apoyo de *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, hacia la víctima, en ese sentido, deben evitarse procedimientos de conciliación o mediación, pues como se ha venido mencionando a lo largo del presente *Protocolo Tipo para la Prevención, Atención y Sanción a las Conductas de Hostigamiento y Acoso en la Administración Pública Estatal*, son inviables en los actos de violencia de género y la violencia contra las mujeres es innegociable. También es necesario que se respete la confidencialidad de estos casos, fundamentalmente para la seguridad de la víctima.

La *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, deberá tener el compromiso de promover un modelo reeducativo para el servicio público estatal, en el más amplio de los sentidos, para que las y los servidores públicos tengan claro qué se considera es un comportamiento aceptable o inaceptable en las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco, ello a través de la difusión y aplicación del *Protocolo Tipo para la Prevención, Atención y Sanción a las Conductas de Hostigamiento y Acoso en la Administración Pública Estatal*.

Así mismo, la *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, también brindará protección a las víctimas y testigos de los actos que implican hostigamiento y acoso laboral, en ese orden de ideas, la víctima puede acudir a denunciar los hechos a la persona de jerarquía superior, quien deberá de tomar medidas preventivas tales como evitar que ambas partes

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

se encuentren a solas y tratar todas las cuestiones laborales siempre por escrito, además las y los testigos debe asegurarse que ese hecho no constará en su expediente personal, y podrán presentar queja en caso de que su relación laboral se vea afectada con motivo del proceso interno

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2009), sugiere que, “...para evitar que los procedimientos sean lesivos de derechos y garantías individuales, la Unidad de Igualdad de Género de la dependencia, deberá atender la normatividad interna así como las leyes civiles, penales y laborales aplicables, además de las circunstancias de carácter laboral-administrativo, especialmente cuando se trate de personal sindicalizado.

Cuando la persona hostigadora o acosadora sea personal sindicalizado antes de iniciar el procedimiento se deberá dar aviso al representante sindical para que si lo desea este presente durante todo el procedimiento. También y para salvaguardar el debido proceso, se le debe informar de manera clara y precisa al hostigador su derecho a ofrecer pruebas que estime pertinentes para sustentar su defensa. La renuncia a dicho derecho, no impedirá a quien investiga allegarse las pruebas necesarias para llegar a la decisión final”.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: Decreto Gubernamental para el impulso del Protocolo Tipo para, Atender y Sancionar las Conductas de Hostigamiento y Acoso en el Trabajo.

Actores Involucrados: Integrantes del Sistema *Estatad de Igualdad entre Mujeres y Hombres* así como servidoras y servidores públicos que conforman las Unidades Técnicas de Género en cada dependencia.

Fase de Ejecución: Publicación del Decreto del Gobierno del Estado en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco: A partir del Decreto Gubernamental, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco, se impulsarán las acciones de seguimiento al *Sistema Estadad de Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

ACCIÓN 2: Firma de Convenios interinstitucionales por dependencia para la conformación de las *Unidades Técnicas e Género*, en cada una de las dependencias que conforman el *Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

Actores Involucrados: Titulares de las dependencias integrantes del *Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres* así como servidoras y servidores públicos que conforman las *Unidades Técnicas de Género* en cada dependencia.

Fase de Ejecución: Se procederá a la instalación de las *Unidades Técnicas de Género*, en cada una de las dependencias que conforman el *Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, mediante un convenio de colaboración firmado por la o el Titular de la dependencia y la Titular del *Instituto Jalisciense de las Mujeres*.

Se procederá a nombrar a las y los integrantes de las *Unidades Técnicas de Género*, en cada una de las dependencias que conforman el *Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres*; para ello se sugiere incorporar personal de alto nivel y con toma de decisiones, en materia de Planeación, Recursos Humanos y Atención a Población Objetivo, se sugiere la conformación de las *Unidades Técnicas de Género*, con un mínimo de 5 integrantes, de sexo indistinto para garantizar la objetividad en el tratamiento de los temas en Agenda.

ACCIÓN 3: Firma interinstitucional del “Acuerdo Interinstitucional de Cero Tolerancia a las Conductas de Acoso y Hostigamiento en el Trabajo”

Actores Involucrados: Titulares integrantes del *Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres* así como servidoras y servidores públicos que conforman las *Unidades Técnicas de Género* en cada dependencia del Gobierno del Estado de Jalisco.

Fase de Ejecución: Una vez conformadas las *Unidades Técnicas de Género* del *Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres* se firmará por instancia el “Acuerdo Interinstitucional de Cero Tolerancia a las Conductas de Acoso y Hostigamiento en el Trabajo”.

Se plantea un acompañamiento de todas las partes involucradas (Planeación, Recursos Humanos y áreas a decidir).

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

ACCIÓN 4: Capacitación y campañas de difusión a las y los integrantes del Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Actores Involucrados: Integrantes del Sistema *Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres* así como servidoras y servidores públicos que conforman las Unidades Técnicas de Género en cada dependencia.

Fase de Ejecución: Se impulsarán campañas internas de difusión sobre las obligaciones y derechos humanos de las y los servidores públicos del Gobierno del Estado. Cultura Institucional, promoción del *Protocolo Tipo para la Prevención, Atención y Sanción a las Conductas de Hostigamiento y Acoso en la Administración Pública Estatal*.

Se realizarán talleres de capacitación en materia de seguimiento a las políticas públicas a partir de un marco lógico y elaboración de indicadores de impacto para el seguimiento en las políticas públicas para el cierre de brechas de desigualdades de género.



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACCION NÚMERO	ENERO- MARZO	ABRIL- JUNIO	JULIO- SEPTIEMBRE	OCTUBRE- DICIEMBRE
1.- Decreto Gubernamental para el impulso del Protocolo Tipo para, Atender y Sancionar las Conductas de Hostigamiento y Acoso en el Trabajo.				
2.- Firma de Convenios interinstitucionales por dependencia para la conformación de las <i>Unidades Técnicas e Género</i> , en cada una de las dependencias que conforman el <i>Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres</i> .				
3.- Firma interinstitucional del “ <i>Acuerdo Interinstitucional de Cero Tolerancia a las Conductas de Acoso y Hostigamiento en el Trabajo</i> ”.				
4.- Capacitación y campañas de difusión a las y los integrantes del Sistema <i>Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres</i> .				

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Recomendaciones generales

En la lucha por la erradicación del hostigamiento/acoso laboral, es fundamental que los lugares de trabajo asuman la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para contribuir a una vida libre de violencia. Al respecto se realizan las siguientes recomendaciones:

- Instalar un procedimiento de queja y atención, y cerciorarse de que las y los servidores públicos saben cómo y con quién deben entrar en contacto cuando se presentan actos de hostigamiento/acoso laboral.
- La *Unidad Técnica de Género* de la dependencia, debe cerciorarse de que el problema es comprendido en su gravedad en el lugar de trabajo de modo que se puedan tomar las medidas integrales para prevenirlo, sancionarlo y eliminarlo.

La persona responsable de atender la denuncia en materia de acoso y hostigamiento laboral debe:

- Ponerse a disposición de la víctima.
- No emitir juicios de valor ni tratar de minimizar el conflicto.
- Actuar con objetividad.
- Dar cauce a la investigación.
- Recabar la información posible sobre el victimario y la víctima respecto a su desempeño laboral.
- Tomar las medidas correspondientes para resarcir el daño.
- Tomar las medidas correspondientes para sancionar al agresor.
- Asegurarse que no vuelva a suceder en la dependencia.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Responsabilidad de *Unidad Técnica de Género* de la dependencia:

- Diagnosticar en lugar de trabajo la dimensión del problema.
- Para facilitar el diagnóstico, la atención seguimiento, sanción y eliminación de esta forma de violencia debe instalarse un procedimiento de queja y atención, y cerciorarse que el personal lo conozca a cabalidad.
- Mantener el lugar de trabajo libre de hostigamiento y acoso laboral en relación con solicitantes o aspirantes a empleo, servidoras y servidores públicos, personas invitadas y proveedores de servicios, así como personal de intendencia.



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

ANEXOS



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Anexo 1

**Formato para la presentación de la queja de hostigamiento y
acoso laboral**

Unidad Técnica de Género de (nombre de la dependencia)

Lugar y fecha:

DATOS GENERALES

Datos generales de la persona que presenta la queja:

Nombre completo:

Puesto/Adscripción:

Número de teléfono con extensión:

Correo electrónico institucional:

Jefe/Jefa inmediata/o:

Datos del Servidor Público que cometió los actos motivos de la queja:

Nombre completo:

Puesto/Adscripción:

Número de teléfono con extensión:

Correo electrónico institucional:

Jefe/Jefa inmediata/o:



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Declaración y narración de los hechos

Se debe narrar de manera clara y precisa la forma y lugar donde ocurrieron los hechos relacionados con el hostigamiento/acoso laboral. Precisar sí se encontraba a solas con el acosador o había más personas, así como la actitud tomada. Fecha: _____ hora: _____ lugar: _____

¿Cómo se manifestó el hostigamiento/ acoso laboral?

Frecuencia de los hechos:

¿Es la primera vez que se presenta el hecho o han habido actos previos?:

¿Cuál fue la actitud del hostigador/acosador?

¿Qué reacción tuvo al sentirse hostigada/acosada?

Mencione Si su caso, es aislado o conoce de otros:

Mencione los cambios ocurridos en su situación laboral a partir del hostigamiento/acoso:

¿Cómo percibió el ambiente laboral antes y durante el hostigamiento y como es actualmente?:

¿En qué forma le afectó el hostigamiento (laboral, emocional, social, personal, psicológicamente, familiar?):

Mencionar sí al momento de los hechos de hostigamiento se encontraban presentes más personas e indique la actitud que asumieron ellas ante el hostigamiento/acoso:



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

¿Tiene temor de alguna represalia laboral por acudir a denunciar el hostigamiento/acoso?:

¿El hostigador/acosador es su jefe inmediato o un compañero de trabajo?:

¿Considera necesario recibir terapia psicológica para tratar el daño que le causaron estos hechos?:



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Anexo 2

Acta en la que se toma la declaración de la parte quejosa

La toma de declaración se hará mediante una acta que se instrumentará de manera sencilla, en la que se asienten todos los datos concernientes a la declarante, así como los datos de la persona denunciada, concediéndosele el uso de la palabra a la quejosa para que exprese la forma en la que ocurrieron los hechos, en la que quien entrevista le permita el uso de su lenguaje común sin buscar el cambio palabras.

Es decir, no es necesario que se hagan correcciones de estilo, se deben dejar las frases tal y como las dijo la parte quejosa. Tales criterios, también serán tomados en consideración en la declaración que se tome de las y los testigos



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Anexo 3

Toma de declaración de testigo/a

Declaración de: (Nombre completo de la parte quejosa)

Lugar de la entrevista:

Fecha y hora:

Declara la/el testigo/a que: El día ____ vio....

Nombre y Firma de la persona entrevistada:

Leída y firmada ante mí el día de hoy...

Firma de la/el investigador/a y fecha



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Anexo 4

Oficio de notificación al acusado

Lugar y fecha:

C. _____
Domicilio laboral/o particular

Por este conducto le informo que la C. (nombre de la persona quejosa) presentó una queja en su contra, en la que afirma que usted la ha (discriminado/hostigado en el empleo), lo que va en contra de las políticas de la (dependencia/entidad pública) en contra de la discriminación y el hostigamiento laboral (Se adjunta una copia de la declaración de referencia).

De conformidad a la política de garantizar ambientes sanos y libres de cualquier tipo de violencia (*nombre de la persona titular de la dependencia*), me ha girado instrucciones para investigar el asunto e informar en un plazo de 60 días hábiles a partir de esta fecha.

Se adjunta al presente una copia de la queja para que conozca las acusaciones que se le imputan y pueda preparar lo que a su derecho convenga. Durante este proceso usted puede ser representado/a por quien considere oportuno.

En los próximos días se le citará para examinar las acusaciones y la respuesta de usted, en caso de no comparecer sin justa causa, se le tendrá por perdido su derecho para alegar lo que a su derecho corresponda y ofrecer pruebas a su favor, y con los elementos que se tengan se resolverá lo conducente.

Mucho agradeceré su cooperación en el procedimiento que se inicia, a fin de que sea resuelto en el menor tiempo posible y evitando afectaciones al ambiente de trabajo.

Nombre y cargo de quien emite el presente.



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Anexo 5

Resolución a la queja

Visto para resolver la queja formulada por, _____ en contra de _____ de fecha _____.

ANTECEDENTES:

Con fecha _____ la C. _____ presentó queja en contra del C. _____. Mediante oficio número ____ de fecha _____ se notificó al C. _____ el inicio de investigación, respecto a la queja presentada.

En comparecencia de fecha _____ el C. declaró en relación con la queja presentada en su contra y ofreció las pruebas que estimó pertinentes. Mediante acta de comparecencia en forma separada se tomó declaración a las y los testigos/as, C.C. _____ y su testimonio fue concordante el uno con el otro. Por investigación directa de esta unidad administrativa se allegaron a la presente queja diversos testimonios del personal que labora en la (Área/unidad) los cuales fueron coincidentes, en cuanto a la conducta de (hostigamiento/acoso sexual) desplegada por la C. _____ en contra del C. _____. Seguido el procedimiento en todas sus etapas, se ordenó dictar resolución la que se pronuncia en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES

Este Comité de prevención y atención al hostigamiento sexual y acoso laboral cuenta con facultades y atribuciones conforme al reglamento interior de la (dependencia/entidad) así como en las políticas que en materia de discriminación, hostigamiento y acoso sexual se tienen instrumentadas, para garantizar el ambiente sano y libre de cualquier forma de violencia.

Conforme a la valoración de las pruebas aportadas por la quejosa, así como los testimonios emitidos por _____ se arriba a la conclusión de que el C. _____ es responsable de la conducta de (hostigamiento/acoso laboral), y



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

las pruebas aportadas por la parte acusada no desvirtuaron las imputaciones que le fueron hechas, por lo que es procedente imponer sanciones disciplinarias

Por considerar que la parte acusada incurrió en violaciones a las políticas públicas instrumentadas para garantizar un ambiente de respeto y sana convivencia entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, así como para erradicar prácticas discriminatorias contra las mujeres, esta Unidad de Igualdad de Género, ha determinado imponer las siguientes sanciones

Primera. La suspensión temporal de su empleo sin goce de sueldo por un plazo de _____ el cual se contara a partir del día siguiente a la notificación de la presente resolución.

Segunda. La suspensión de sus derechos escalafonarios, así como el acceso a los programas institucionales de estímulos y recompensas por un plazo de _____, el cual es inmutable.

Tercera. Una vez cumplido el plazo de suspensión de su empleo, re adscribasele a la (Unidad/Área).

Cuarta. Notifíquese la presente resolución a la quejosa, al acusado, y a la (unidad de recursos humanos) así como a la o el C. _____ jefe inmediato superior, para que tenga conocimiento de la presente determinación.

Quinta. Archívese en el expediente personal del acusado para constancia.

Firma (Nombre de la persona que investigó)



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Anexo 6

Oficio de notificación de resolución a la quejosa

Lugar y Fecha:

C. _____

Por este conducto, se le hace de su conocimiento que se ha examinado el informe de la investigación sobre la queja formulada por usted en contra de (nombre de la persona acusada), en la que usted afirma que él/ella le ha discriminado/hostigado/acosado en el empleo. (Si son infundadas)

De la investigación llevada a cabo, no se derivaron pruebas de discriminación/hostigamiento/acoso (explicar sucintamente los resultados de la investigación). No omito señalar a usted que, esta oficina se encuentra a su disposición para el caso de que se llegaran a suscitar hechos o acontecimientos de la misma o similar naturaleza, acuda de inmediato a denunciarlos, para que se inicien las investigaciones correspondientes.

(Si son fundadas) Los hechos reunidos durante esta investigación establecen prueba de discriminación/hostigamiento/acoso en cuanto a (detalle de las faltas establecidas). La administración recibirá instrucciones para llevar a cabo las acciones conducentes a la brevedad posible y se le contactará con posterioridad al respecto.

En ese sentido, remito a usted copia autorizada de la resolución dictada en la queja presentada por usted en contra de _____, en la que se determinó imponer sanciones al acusado por haber incurrido en prácticas de discriminación/hostigamiento/acoso sexual en su contra, así por haber alterado el ambiente de trabajo de la dependencia/entidad.

Puede contactar a (nombre del asesor/a) para examinar las opciones que quedan abiertas para usted. Le agradezco la confianza depositada sobre este particular.

Atentamente;

Nombre, puesto y firma de la persona que investigó

Anexo 7

63



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Oficio de notificación la persona acusada

Lugar y Fecha:

Nombre completo de la persona acusada:

Cargo:

Por este conducto se le informa que ha sido examinado el informe de la investigación formulada contra usted por (nombre de la persona quejosa) en la que afirma que usted la/lo ha discriminado/hostigado/acosado en el empleo.

Con base en las pruebas presentadas, se ha decidido que las acusaciones de discriminación/hostigamiento/acoso laboral resultan: infundadas/fundadas.

(Si son infundadas)

De la investigación llevada a cabo, no se derivaron pruebas de discriminación/hostigamiento/acoso (explicar sucintamente los resultados de la investigación).

Le ofrecemos disculpas por los inconvenientes ocasionados por esta investigación.



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

(Si son fundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación establecen prueba de discriminación/hostigamiento/acoso laboral (especificar el tipo), en cuanto a (detalle de las faltas establecidas).

Toda vez que los actos cometidos resultan intolerables y deben ser sancionados, la Unidad de Igualdad de Género de la dependencia, recibirá instrucciones para llevar a cabo las sanciones aplicables lo antes posible.

En ese sentido, remito a usted copia autorizada de la resolución dictada, en la que se determinó imponerle sanciones por haber incurrido en prácticas de discriminación/hostigamiento/acoso, así por haber alterado el ambiente de trabajo de la dependencia/entidad.

Sin otro particular

Atentamente;

Nombre, puesto y firma de la persona que investigó

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Glosario de términos

Abuso sexual.- Toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. Se puede manifestar entre adultos, de un adulto a un menor o, incluso, entre menores —modalidad menos frecuente (INMUJERES, 2007: 11). Abarca conductas como cualquier tipo de penetración, demostración de material sexualmente explícito, tocamiento corporal, estimulación sexual forzada, exhibicionismo, insinuaciones sexuales, exposición a actos sexuales no deseados, prostitución y pornografía infantil.

Acompañamiento.- Se refiere al trabajo con las víctimas en las diferentes fases o etapas del caso, teniendo en cuenta sus propias necesidades, éste una fuerte perspectiva psicosocial, además el trabajo jurídico tiene un componente de apoyo, basado en una construcción de la confianza.

En el contexto de procesos judiciales o demandas, el acompañamiento psicosocial se orienta al apoyo en la preparación frente al juicio o audiencia, y para las fases posteriores...”

En este sentido, el acompañamiento debería: a) adaptar el diseño del proceso para disminuir los factores de estrés asociados con el contexto en el que se hacen las demandas; b) proporcionar criterios de trabajo con las víctimas para los diferentes actores que intervienen, y c) suministrar apoyo específico a las víctimas.

Algunas consideraciones para el acompañamiento son: facilitar la comunicación e información hacia las víctimas; realizar actividades específicas de acompañamiento; apoyarse en otros roles de acompañamiento (CONAVIM, 2010, p.p. 15,16).

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 (artículo 13 de la LGAMVLV).



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Cultura institucional.- Se define como un sistema de significados compartidos entre miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia... (INMUJERES, 2007, p. 35).

Derechos humanos de las mujeres.- La especificidad de los derechos femeninos “no alude a derechos diversos de los que tienen los varones, sino más bien a la denotación que los derechos de todos adquieren en el momento en que pretenden ejercerlos las mujeres, debido a que su condición las lleva a no poder hacer realidad ese ejercicio en condiciones de igualdad” (Salinas en INMUJERES, 2007, p. 43).

Discriminación contra las mujeres.- Se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (artículo 1° de la CEDAW).

Género.- Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder (Scott en INMUJERES, 2007, p. 70).

Hostigamiento sexual.- Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (artículo 13 de la LGAMVLV).

Igualdad.- De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

pertenecer a cualquier sexo (Artículo 6°).

Perspectiva de género.- Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos... Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos (INMUJERES, 2007, p. 102).

Víctima.- La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia (artículo 5° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Violencia contra las mujeres.- Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (artículo 5° de la LGAMVLV).

Violencia laboral.- Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (artículo 10 LGAMVLV).



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Referencias

CONAVIM. (2010). *Glosario de términos sobre violencia contra la mujer*. México: Autor.

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Presidencia de la República.

INMUJERES, STPS. (s/f). *Trabajo de mujeres: Cuestión de género*. México

INMUJERES. (2006). *Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas*. México.

INMUJERES. (2007). *Glosario de género*. México.

INMUJERES. (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. México.

Legislación Nacional

Código Penal Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de agosto de 1931.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 1917.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 13 de marzo del 2002.

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de abril de 1970.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 1963.



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de febrero del 2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de agosto del 2006.

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de marzo del 2014.

Estatal

Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco. Publicado 2 de septiembre de 1982

Constitución Política del Estado de Jalisco. Publicada el 21, 25 y 28 de julio y 1º de agosto de 1917.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco. Publicada el 27 de mayo de 2008.

Ley Estatal para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres. Publicada el 5 de agosto de 2010. Sección II.

Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres. Publicada el 29 diciembre de 2001. Sección III.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco. Publicada el 23 de diciembre de 1997. Sección II.

Instrumentos Internacionales

Conferencia Internacional de Población y Desarrollo. Celebrada en El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Celebrada en Viena del 14 al 25 de junio de 1993.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2015
“JALISCO, COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos el 22 de noviembre de 1969. Ratificada por el Estado mexicano el 24 de marzo de 1981. Publicada en el Diario (DOF) Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Aprobada por México el 12 de noviembre de 1998 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por México en 1981.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en México del 10 al 12 de junio de 2004.

Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptado el 6 de octubre de 1999. Ratificado por México el 15 de marzo de 2002.