



**DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS QUE
ESTABLECEN EL PROTOCOLO PARA
PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y
ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS Y
ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA MUNICIPAL DE GUADALAJARA**

H. Ayuntamiento de Guadalajara

Hidalgo 400, Col Centro, C.P. 44100

Guadalajara, Jalisco.

Teléfono (33) 3837 4400

CONTENIDO



Presentación.	3
Introducción.	5
Marco normativo que sustenta el <i>Protocolo</i> .	10
Marco conceptual del hostigamiento y acoso sexual.	29
Consecuencias para las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.	36
Principios que rigen atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.	42
Medidas para la erradicación del hostigamiento y acoso sexual.	61
Prevención del hostigamiento y acoso sexual.	61
Mecanismo de actuación para la atención de quejas por hostigamiento y acoso sexual.	72
Proceso de Atención.	72
Atención a personas en situación de Crisis.	74
Anexo.	82
Glosario.	85

PRESENTACIÓN



El H. Ayuntamiento de Guadalajara comprometido en fomentar un clima laboral libre de violencia y discriminación, presenta el *“Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara”*, como una estrategia que permita que el trabajo cotidiano de mujeres y hombres se desenvuelva satisfactoriamente y sus resultados se vean reflejados en el desempeño, productividad y evaluación de resultados.

Sin embargo aún existen aspectos dentro de los ambientes de trabajo que impiden que las personas se desarrollen en su máximo potencial; es el caso de los actos de hostigamiento y acoso sexual que siguen siendo asuntos que no se visibilizan y en muchas de las veces ignorados, por lo que sólo gracias a la valentía de pocas personas, se ha convertido en un tema sobre el cual debemos dialogar y atenderlo públicamente. Aspectos como el rumor, el comentario, los piropos o los *“chistes”* sexistas, contribuyen a subestimar la gravedad y dimensión del problema, pues favorecen a su individualización y producen ambientes que afectan las relaciones interpersonales y el desempeño de las actividades laborales.

Las investigaciones realizadas sobre el tema, señalan que toda institución que reconoce e implementa una política institucional para enfrentar el problema del hostigamiento y acoso sexual en sus múltiples dimensiones, deja de ser cómplice de su reproducción; por ello, asumir una corresponsabilidad institucional con su personal, será el primer paso para generar las transformaciones que necesita tener un ambiente laboral sano.

En este sentido, el presente instrumento busca el propósito de brindar procedimientos claros, confidenciales e imparciales, respecto a las quejas que se presenten por motivos de hostigamiento y acoso sexual; pero sobre todo, concientizar a las personas que laboran en las dependencias y entidades municipales, sobre la necesidad de erradicar toda práctica cultural que viola derechos humanos de sus compañeras y compañeros de trabajo en tanto afecta el desarrollo social de las personas, así como de los bienes y servicios que otorgamos a la sociedad.

Para ello, será necesario realizar esfuerzos permanentes de socialización, difusión, concientización y profesionalización de las y los servidores públicos municipales, en aras de privilegiar en todo momento el derecho de las víctimas a una eficiente protección, atención y en su caso sanción a las personas responsables de casos por hostigamiento y acoso sexual.



Por lo tanto, se espera que este instrumento ayude por un lado, alentar la presentación de quejas y denuncias por actos de hostigamiento y acoso sexual los cuales violan derechos humanos; y por otra parte, fomentar climas laborales saludables los cuales propiciarán un mejor desempeño de las y los trabajadores del Ayuntamiento y en consecuencia una eficiente prestación de servicios.

Bajo ésta visión es que nos encontramos trabajando para que no solo los servicios que brindamos a nuestra comunidad sean eficientes; sino que también nuestros ámbitos de trabajo municipal, sean espacios en donde imperen los principios de democracia, igualdad, libertad, tolerancia, no discriminación y respeto a la dignidad de todo ser humano.

Por su atención y colaboración, gracias.

Ismael del Toro Castro
Presidente Municipal del H. Ayuntamiento de Guadalajara

INTRODUCCIÓN

Los principios de igualdad y no discriminación son la expresión del reconocimiento de valores intrínsecos a la dignidad humana y que son necesario explicitar con el propósito de que las instituciones públicas puedan tener en cuenta las especificidades, características y diferencias entre mujeres y hombres con el propósito de incidir de manera positiva en su quehacer y por consecuencia, propiciar que su elemento más importante como son las personas, se desarrollen plenamente y de acuerdo a sus propias necesidades.



Actualmente las instituciones públicas necesitan garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos y para ello, es importante impulsar estrategias que permitan incorporar los criterios de dignidad, igualdad, libertad y no discriminación en las estructuras orgánicas, la planeación, el diseño y la adopción de prácticas institucionales que agreguen valor a su vida organizacional. Lo anterior, exige evaluar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se programe en el contexto de las actividades administrativas, económicas, culturales, recreacionales o reglamentarias, que se implementen al interior de las mismas y por consecuencia garantizar el respeto a los derechos humanos.

Sin embargo en el ámbito laboral existen prácticas que vulneran derechos humanos, es el caso del hostigamiento y acoso sexual conductas que siguen siendo formas de violencia contrarias a los derechos fundamentales de las personas e impide el sano desarrollo laboral y personal, además de que merman su productividad, la capacidad de gestión, enrarecen el entorno laboral y obstaculizan en gran medida la consecución de las metas institucionales.

Este tipo de violencia se trata de conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos en donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias en los ámbitos laborales y que pueden afectar a cualquier persona, la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior; sin embargo, son mujeres las que en mayor número con respecto a los hombres, las que son objeto de agresiones de hostigamiento y acoso sexual, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se han normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, también como en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.

Esta cultura es responsable de la estigmatización de las víctimas frente al personal que labora en las instituciones, incluso cuando se les anula el apoyo al que pueden acceder, lo que propicia en las víctimas un estado de vulnerabilidad y de revictimización.

De acuerdo a datos proporcionados por INEGI, el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo. La discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación son los tipos de violencia más frecuentes en el trabajo¹.

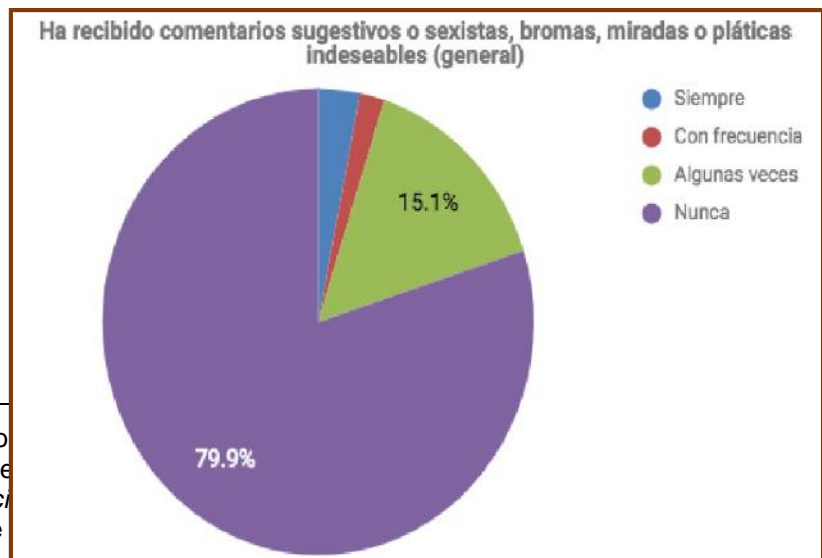


En el mismo reporte señalado con anterioridad, INEGI establece con respecto a la violencia en el ámbito laboral, los siguientes indicadores:

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

Es de importancia destacar los resultados establecidos en el *Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el Gobierno Municipal de Guadalajara*,² de donde se desprende

que a la pregunta de si alguna vez habían recibido comentarios sugestivos, bromas sexistas, miradas o pláticas indeseables, casi el 80% (1124 personas) aseguró que eso nunca había sucedido en su dependencia, seguido por



¹ Resultados de la Encuesta Nacional de 2016. Boletín de prensa 379/17. De

² *Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el Gobierno Municipal de Guadalajara*. Instituto Municipal de

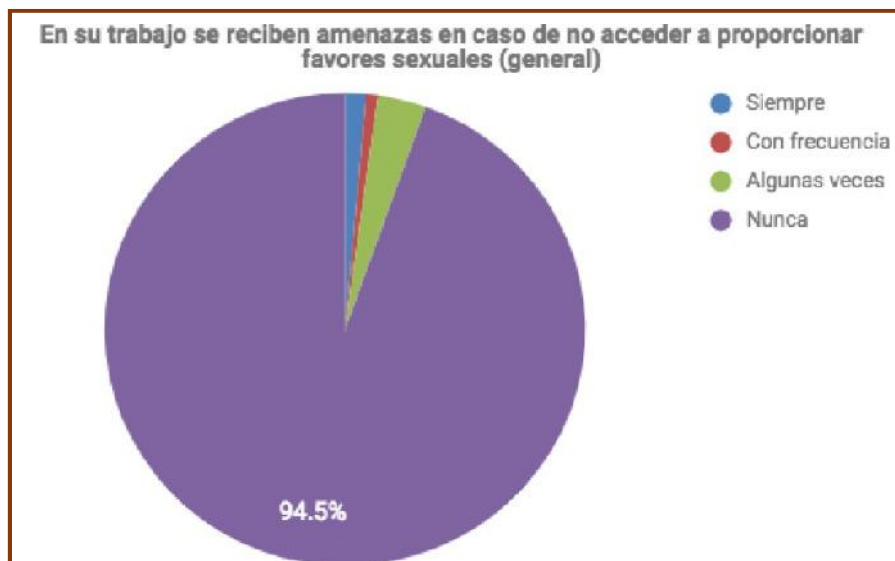


212 personas que manifestaron que sucede algunas veces, 26 que ocurre con frecuencia y 44 que sucede de manera regular (“siempre”).

Sobre la pregunta de si las y los servidores públicos municipales han recibido proposiciones para establecer una relación sexual dentro de su espacio laboral, se obtuvieron que 1035 personas que contestaron que nunca les ha sucedido, 74 que aseguran que les ha sucedido algunas veces, 14 que afirman que les ocurre con frecuencia y 13 que dicen que les ocurre siempre. De manera general, entonces, un 7% aproximadamente de las y los empleados de la administración pública municipal ha recibido propuestas para establecer una relación sexual con sus compañeros o compañeras e incluso con sus superiores o superiores.

Asimismo existe otro resultado derivado de la pregunta sobre si en su dependencia se logran recompensas o incentivos laborales a través de favores sexuales; en este punto, la mayoría (1255 personas) contestaron que eso nunca sucede dentro de su espacio de trabajo. Un poco más del 10%, sin embargo, afirma que en mayor medida esto sí sucede en su dependencia, ya sea solamente algunas veces (105) con frecuencia (20) o de manera regular (26).

De acuerdo al propio *Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el Gobierno Municipal de Guadalajara* la violencia como medio para obtener favores sexuales es una de las categorías que más debe preocupar y ser atendida en un espacio laboral.



De acuerdo a las respuestas a la encuesta aplicada al personal un 5.5% de personas que ahí trabajan afirman que esto les ha sucedido algunas veces (46), que ocurre con frecuencia (11) e incluso que sucede de manera regular (20). De acuerdo con lo mencionado

antes, a pesar de ser un porcentaje bajo es preocupante debido a la violencia que



existe de por medio y al forzamiento de mantener relaciones sexuales, ya sea entre el personal o con las superiores o superiores.

Bajo estos aspectos, resulta fundamental reconocer que el hostigamiento y acoso sexual son un problema social e institucional que necesita afrontarse mediante estrategias que permitan establecer políticas y mecanismos que prevengan y atiendan cualquier práctica de ésta naturaleza; además de crear estructuras organizacionales confiables que fomenten espacios laborables libres de violencia, así como diseñar campañas de difusión e incluso contar con los instrumentos necesarios al interior de las instituciones públicas municipales que permitan atender esta problemática violatoria de derechos humanos.

Por lo antes citado, el *Protocolo* que aquí se presenta, tiene por objeto erradicar prácticas de violencia y de abuso de poder mediante la debida orientación y atención a las personas que presenten quejas por situaciones de hostigamiento y acoso sexual y permita brindar atención de las víctimas.

Se trata de un esfuerzo institucional por establecer procesos al interior del Ayuntamiento claros y debidamente identificables para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual, en donde se prevea –como más adelante se detallará-, las áreas responsables de atender y sancionar estos casos; determinar tiempos de respuesta a las posibles quejas que sean presentadas; confidencialidad de los procesos; pero sobre todo, una atención a las víctimas en el ejercicio de su derecho a que se investiguen los casos denunciados, se sancione a las personas responsables y se garantice la no repetición de los hechos.



MARCO NORMATIVO QUE SUSTENTA EL PROTOCOLO

En nuestro país la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1º dispone:

"[...] todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. [...]"

Con la disposición anterior, la cual impacta directamente en la forma en que concibe el trabajo en los tres ámbitos y órdenes de gobierno, evidencia el reconocimiento de la progresividad de los derechos humanos, mediante la necesidad de aplicar normas jurídicas que favorezcan y brinden mayor protección a las personas.

De igual forma, se desprenden obligaciones que el conjunto de las instituciones de gobierno deben afrontar en materia de derechos humanos, tales como son las siguientes:

- Respetarlos: El Estado y sus agentes deben abstenerse de interferir con el goce de los derechos humanos.
- Protegerlos: El Estado debe adoptar medidas que eviten que los derechos humanos sean violados.
- Garantizarlos: Esta obligación está implícitamente relacionada con la de respeto y protección, e implica que todas las autoridades públicas deben tomar medidas apropiadas para prevenir, investigar y sancionar las violaciones a los derechos humanos, así como de reparar el derecho violado.



- Cumplirlos: Consistente en tomar acciones que permitan a las personas el acceso a los derechos humanos y garantizar su disfrute cada vez que una persona (o grupo) no pueda, por razones ajenas a su voluntad, poner en práctica el derecho por sí misma con los recursos a su disposición.

De igual forma, este mismo precepto constitucional eleva a rango constitucional los tratados internacionales en materia de derechos humanos, al establecer:

“[...] Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia [...].”

Condición que permite por un lado, reconocer la forma en que los derechos humanos en su proceso de internacionalización supera el ámbito del derecho interno y pasa a incorporarse a través Tratados al derecho positivo nacional; y por otra parte, evidencia el reconocimiento de la progresividad de los derechos humanos, mediante la expresión clara del principio *pro-persona* como rector de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en aquellas que favorezcan y brinden mayor protección a las personas. En ese sentido, es importante destacar las diversas disposiciones que establece la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)³ al señalar:

[...] Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. [...]

[...] Artículo 7. Derecho a la Libertad Personal

1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales [...].

[...] Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad [...].

³ Convención Americana sobre Derechos Humanos. Suscrita en San José Costa Rica el día 22 de noviembre de 1969. Aprobada por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, el día 18 de diciembre de 1980, según Decreto publicado en el "Diario Oficial" de la Federación del día 9 de enero de 1981.



[...] *Artículo 24. Igualdad ante la Ley*

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley [...].

Respecto a la posición que guarda la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con relación al hostigamiento y acoso sexual, la misma no cuenta con ningún convenio específico inherente a estas manifestaciones de violencia; no obstante el *Convenio 111*⁴ obliga al Estado mexicano la necesidad de promover la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Con el devenir de los años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, ha considerado el acoso sexual como una forma de discriminación.

*La violencia sexual en el mundo del trabajo es una forma de discriminación sexual que puede combinar elementos de violencia física y psicológica e incluir una diversidad de comportamientos, que van de los comentarios o gestos no deseados, las bromas y el contacto físico breve hasta la agresión sexual. Al igual que ocurre en las situaciones de violencia de género en general, si bien es cierto que los hombres y los niños pueden ser víctimas de violencia sexual y acoso sexual, en la gran mayoría de los casos denunciados las víctimas son mujeres o niñas [...]*⁵

En cuanto al derecho internacional que establece las obligaciones a observar respecto en garantizar los derechos humanos de las mujeres, nuestro país ha suscrito y ratificado diferentes instrumentos internacionales que promueven y protegen los derechos humanos de las mujeres como son: *La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*⁶ (CEDAW por sus siglas en

⁴ Convenio 111 Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Ratificado por México el día 11 de septiembre de 1961. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

⁵ Conferencia Internacional del Trabajo. 107.^a reunión, 2018. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

⁶ Adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. México la suscribió el 18 de julio de 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981. Este instrumento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981.



inglés), que al ser el Estado mexicano parte de este instrumento, se comprometió a fomentar en sus acciones de gobierno dos principios básicos:

- La igualdad entre mujeres y hombres; y
- La no discriminación.

Particularmente en sus artículos 3° y 5° señalan:

[...] Artículo 3.

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre [...]

[...] Artículo 5.

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres [...]

Por su parte el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer siendo el mecanismo de seguimiento de la Convención CEDAW, ha establecido una serie de recomendaciones al Estado mexicano tendientes a fortalecer las políticas institucionales. Entre dichas recomendaciones resalta la *Recomendación General No. 19*⁷ de 1992 que reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia de género y para ello dispone:

[...] Los Estados adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas, incluidas entre otras:

⁷ Recomendación General 19. Consultable en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>



[...] i) medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo [...]

En el ámbito regional, *La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer*⁵ (Convención Belém do Pará), reafirma el derecho que asiste a las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación, a una vida sin violencia, así como a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Destaca la forma en que se debe entender como violencia contra la mujer al establecer:

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:

[...] b) Que tenga lugar en la Comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violaciones, 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, [...]

Además consagra los derechos protegidos, entre ellos los siguientes:

[...] Artículo 3.

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como el privado.

Artículo 4.

⁵Adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas el 9 de junio de 1994. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998. Este instrumento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999



*Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:
[...] b) el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral [...]*

En consecuencia la Convención Belém do Pará obliga a los Estados parte a:

[...] 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;

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 atenté 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 sometido a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g) Establece 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, [...]

En cuanto al marco normativo nacional, con la entrada en vigor de la Ley General de Víctimas⁹, se consolida la importancia de centrar grandes esfuerzos en los procesos de atención a las víctimas, garantizando el derecho de las mismas a la asistencia, protección, atención, a la verdad, justicia, reparación integral, y garantía de no repetición, bajo estándares internacionales consagrados por las normas nacionales e internacionales.

Particularmente destaca la importancia de ésta norma que por ser “*Ley General*” debe ser observada y aplicada en todo el territorio nacional y por las autoridades que tengan la necesidad de atender a las víctimas afectadas por hechos victimizantes, tanto a nivel federal, estatal y municipal.

Entre sus disposiciones destacan las siguientes:

[...] Artículo 7. Los derechos de las víctimas que prevé la presente Ley son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos.

Las víctimas tendrán, entre otros, los siguientes derechos:

[...] VIII. A la protección del Estado, incluido el bienestar físico y psicológico y la seguridad del entorno con respeto a la dignidad y privacidad de la víctima, con independencia de que se encuentren dentro un procedimiento penal o de cualquier otra índole. Lo anterior incluye el derecho a la protección de su intimidad contra injerencias

⁹Ley General de Víctimas. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de enero de 2013.



ilegítimas, así como derecho a contar con medidas de protección eficaces cuando su vida o integridad personal o libertad personal sean amenazadas o se hallen en riesgo en razón de su condición de víctima y/o del ejercicio de sus derechos; [...]

[...] Artículo 40. Cuando la víctima se encuentre amenazada en su integridad personal o en su vida o existan razones fundadas para pensar que estos derechos están en riesgo, en razón del delito o de la violación de derechos humanos sufrida, las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal o municipales de acuerdo con sus competencias y capacidades, adoptarán con carácter inmediato, las medidas que sean necesarias para evitar que la víctima sufra alguna lesión o daño.

Las medidas de protección a las víctimas se deberán implementar con base en los siguientes principios:

I. Principio de protección: Considera primordial la protección de la vida, la integridad física, la libertad y la seguridad de las personas;

II. Principio de necesidad y proporcionalidad: Las medidas de protección deben responder al nivel de riesgo o peligro en que se encuentre la persona destinataria, y deben ser aplicadas en cuanto sean necesarias para garantizar su seguridad o reducir los riesgos existentes;

III. Principio de confidencialidad: Toda la información y actividad administrativa o jurisdiccional relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación o del proceso respectivo, y

IV. Principio de oportunidad y eficacia: Las medidas deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la víctima y deben ser otorgadas e implementadas a partir del momento y durante el tiempo que garanticen su objetivo. [...]

Esta Ley obliga a todas las autoridades de los tres poderes constitucionales y órdenes de gobierno, así como a los organismos públicos autónomos, en el ámbito de sus respectivas competencias, a velar por el cumplimiento de las obligaciones



constitucionales en materia de prevención, investigación, sanción y reparación integral del daño en casos de delitos y violaciones de derechos humano.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres¹⁰ que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado, además de ser el instrumento normativo que sienta las bases de la Política Nacional de Igualdad, establece los atribuciones y distribuciones de competencias que deberán atender –en este caso-, las autoridades municipales.

Artículo 16.- De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes [...]

[...] Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

[...] VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;

VII. Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres [...]

[...] Artículo 39.- Con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres, será objetivo de la Política Nacional:

[...] III. Erradicar las distintas modalidades de violencia de género [...].

¹⁰Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de agosto de 2006.



Por su parte la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia¹¹, que tiene por objeto establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, establece definiciones concretas que ayudan a identificar los tipos y modalidades de violencia a que se enfrentan las mujeres, destacando para los efectos del presente *Protocolo* lo siguiente:

[...] ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

[...] ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;*
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;*
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.*
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;*

¹¹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1 de febrero de 2007.



V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Tratándose de la legislación estatal, destaca por su importancia la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco¹² la cual tiene por objeto el reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a sus derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en la Constitución General, en los Tratados Internacionales de derechos humanos de los que el Estado Mexicano sea parte, la Constitución Política del Estado de Jalisco y demás ordenamientos jurídicos que reconozcan derechos humanos.

En cuanto a los derechos de las víctimas ésta norma estatal señala:

[...] Artículo 7. Los derechos de las víctimas establecidos en la presente Ley deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución General, Local, los Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, y los demás ordenamientos jurídicos aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo la protección integral de sus derechos. Corresponderán a las Víctimas los siguientes derechos:

I. A una investigación pronta y eficaz que lleve, en su caso, a la identificación y enjuiciamiento de los responsables de violaciones al Derecho Internacional de los derechos humanos, y a su reparación integral;

¹²Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco. Aprobada mediante Decreto No. 24831/LX/14. Publicado en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco" el día 27 de febrero de 2014.

[...] V. A ser tratadas con humanidad y respeto de su dignidad y sus derechos humanos por parte de los servidores públicos y, en general, por el personal de las instituciones públicas responsables del cumplimiento de esta Ley, [...]

[...] VI. A solicitar y a recibir ayuda, asistencia y atención en forma oportuna, rápida, equitativa, gratuita y efectiva por personal especializado en atención al daño sufrido desde la comisión del hecho victimizante, con independencia del lugar en donde ella se encuentre, así como a que esa ayuda, asistencia y atención no dé lugar, en ningún caso, a una nueva afectación; [...]

[...] VIII. A la protección del Estado, incluido el bienestar físico y psicológico y la seguridad del entorno con respeto a la dignidad y privacidad de la víctima, con independencia de que se encuentren dentro un procedimiento penal o de cualquier otra índole. Lo anterior incluye el derecho a la protección de su intimidad contra injerencias ilegítimas, así como derecho a contar con medidas de protección eficaces cuando su vida o integridad personal o libertad personal sean amenazadas o se hallen en riesgo en razón de su condición de víctima y/o del ejercicio de sus derechos;

IX. A solicitar y a recibir información clara, precisa y accesible sobre las rutas y los medios de acceso a los procedimientos, mecanismos y medidas que se establecen en la presente Ley;

X. A solicitar, acceder y recibir, en forma clara y precisa, toda la información oficial necesaria para lograr el pleno ejercicio de cada uno de sus derechos [...]

[...] XII. A conocer el estado de los procesos judiciales y administrativos en los que tenga un interés como interviniente;

[...] XXII. A no ser discriminadas ni limitadas en sus derechos [...]

[...] XXVI. A una investigación pronta y efectiva que lleve a la identificación, captura, procesamiento y sanción de manera adecuada de todos los responsables del daño, al esclarecimiento de los hechos y a la reparación del daño; [...]



En cuanto al marco normativo Municipal, el Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Guadalajara dispone:

Artículo 1. El presente reglamento es de orden público, interés social y observancia general en el Municipio de Guadalajara, Jalisco [...]

[...] Artículo 3. El objeto del mismo es promover, proteger, respetar y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia del derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres [...]

Artículo 4. En lo no previsto por el presente reglamento se aplicarán de forma supletoria lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y los demás ordenamientos aplicables a la materia.

Artículo 5. Son sujetos de los derechos y obligaciones previstos en el presente reglamento, las mujeres y hombres que se encuentren en el municipio independientemente de su sexo, cultura, estado civil, profesión, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión, preferencia u orientación sexual o discapacidad.

Artículo 6. Para los efectos de este reglamento, además de lo señalado en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como en la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se entenderá por: [...]

[...] IV. Discriminación: La distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: El origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la



situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo [...]

[...] Artículo 15. El Consejo Técnico está facultado para:

[...] XI. Establecer medidas para la erradicación del acoso y hostigamiento sexual laboral al interior de las dependencias municipales [...]

[...] Artículo 31. Son deberes de la administración pública municipal promover y fomentar:

I. El respeto a los derechos humanos en todas sus etapas de la vida;

II. La eliminación de todas las formas de violencia y discriminación;

III. La prevención de cualquier acto que amenace o vulnere los derechos humanos;

IV. La abstención de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, económico, psicológico o patrimonial;

V. La abstención de realizar todo acto o conducta que implique Discriminación;

VI. La participación y el respeto de las mujeres en las decisiones relacionadas con el entorno familiar;

VII. El respeto y promoción del ejercicio del poder y la autonomía de las personas, en todos los ámbitos y especialmente en el educativo, laboral y político; y

VIII. Brindar a todas las personas con discapacidad un trato digno e igualitario y generar condiciones de igualdad de oportunidades y autonomía para que puedan ejercer sus derechos [...]

[...] Artículo 39. Las Unidades para la Igualdad de Género son las áreas designadas dentro de las instancias en la administración municipal para implementar las acciones de la Estrategia Municipal.



Artículo 40. Las Unidades para la Igualdad de Género deberán estar en las siguientes instancias municipales:

- I. Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental;*
- II. Coordinación General de Construcción de la Comunidad;*
- III. Coordinación General de Desarrollo Económico y Combate a la Desigualdad;*
- IV. Coordinación General de Gestión Integral de la Ciudad;*
- V. Coordinación General de Servicios Municipales;*
- VI. Comisaría de la Policía de Guadalajara;*
- VII. Contraloría Ciudadana;*
- VIII. Secretaría General;*
- IX. Sindicatura; y*
- X. Tesorería Municipal.*

Artículo 41. Cada titular de las instancias referidas en el artículo anterior, deberá nombrar por lo menos tres personas para conformar las Unidades para la Igualdad de Género; las personas seleccionadas deberán ser de nivel jerárquico superior.

Deberán de recibir capacitación en Perspectiva de Género y Discriminación. Dentro de las unidades tendrán la encomienda de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en relación con lo siguiente:

- I. Cultura institucional: Responsables de generar mecanismos, contenidos de difusión, reglamentos internos, manuales, normas, procesos de capacitación y sensibilización, integrando la perspectiva de género y el Lenguaje Incluyente, así como gestionar la adecuación de los espacios en concordancia con los principios de Igualdad Sustantiva para promover relaciones equitativas, corresponsabilidad y espacios libres de acoso sexual [...]*

[...] Artículo 45. Son funciones de la Unidades para la Igualdad de Género [...]

[...] XI. Vigilar las políticas laborales para eliminar la Discriminación basada en el Género, con la finalidad de:



a) Crear mecanismos eficientes y coordinados para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual [...]

[...] Artículo 58. La administración pública municipal, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres, deberá [...]

[...] VI. Establecer medidas de protección frente al acoso y hostigamiento sexual laboral;

Por su parte el Reglamento de la Administración Pública Municipal de Guadalajara dispone que la Contraloría Ciudadana tendrá entre otras atribuciones, las siguientes;

[...] Artículo 76. La Contraloría Ciudadana es la dependencia que fungirá como órgano de control interno, encargada de medir y supervisar que la gestión de las dependencias municipales se apege a las disposiciones normativas aplicables así como a los presupuestos autorizados; cuidando que esta gestión facilite la transparencia y la rendición de cuentas.

Asimismo, tendrá a su cargo la investigación, calificación, substanciación, resolución y ejecución de sanciones de las faltas administrativas que cometan los servidores públicos del municipio y particulares.

Tratándose de actos u omisiones que hayan sido calificados como faltas administrativas graves, se procederá conforme a la ley del estado y la ley general en materia de responsabilidades administrativas.

Artículo 77. A la Contraloría Ciudadana le corresponden las siguientes atribuciones:

I. Proponer a las dependencias y entidades medidas preventivas, de control y correctivas respecto de su funcionamiento tendiente a la mejora continua [...]



[...] XI. Expedir los criterios que regulen el funcionamiento de los instrumentos y procedimientos de control de la administración pública municipal en coordinación con las dependencias competentes [...]

[...] XIII. Vigilar que las dependencias y organismos públicos descentralizados cumplan con sus obligaciones en materia de planeación, presupuestación, programación, ejecución y control; así como, con las disposiciones contables, de recursos humanos, adquisiciones, de financiamiento y de inversión que establezca la normatividad en la materia;

XIV. Emitir opiniones técnicas sobre los proyectos e iniciativas en materia de programación, presupuestación, administración de recursos humanos, materiales y financieros que elaboren las dependencias, organismos y entidades públicas municipales [...]

[...] XVI. Fungir como órgano de control interno para recibir y tramitar las denuncias y quejas presentadas por actos u omisiones que impliquen responsabilidad administrativa de los servidores públicos y particulares;

XVII. Proponer a la Dirección de Recursos Humanos la realización de cursos de actualización para los servidores públicos y organizarlos en coordinación con dicha Dirección [...]

[...] XXII. Fungir como autoridad investigadora y calificadora respecto de faltas administrativas graves y no graves; asimismo, para substanciar, resolver y ejecutar las sanciones únicamente respecto de las faltas administrativas no graves [...]

El mismo ordenamiento municipal señala entre las atribuciones de la Dirección de Recursos Humanos, las siguientes:

Artículo 118. Son atribuciones de la Dirección de Recursos Humanos:

[...] X. Tramitar, substanciar y resolver el procedimiento de responsabilidad laboral en términos de la normatividad aplicable, a través del órgano de control disciplinario; [...]



[...]XII. *Proporcionar a las dependencias municipales competentes, los expedientes administrativos y laborales, para realizar los procedimientos correspondientes; [...]*

MARCO CONCEPTUAL DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

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

En base a lo anterior es importante que de forma inicial se identifique que el hostigamiento y el acoso sexual es una conducta de naturaleza sexual no deseada por la víctima, que puede ser física, verbal, gráfica, escrita o gestual.

De acuerdo a la *Guía Práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual*¹³ el hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos:

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

¹³ Guía Práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual. Instituto Jalisciense de las Mujeres. Primera Edición.

- Es una forma de violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres.

De acuerdo con la investigadora Sonia Martínez Frías el hostigamiento y acoso sexual es el comportamiento de naturaleza sexual no deseado en el ámbito laboral que es considerado por quien lo experimenta como ofensivo, que excede sus competencias o recursos, o que perjudica su bienestar¹⁴.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como un comportamiento de carácter sexual que es ofensivo y desagradable para quien es objeto del mismo. Se

diferencian dos tipos de acoso sexual. El primero, *quid pro quo*, ocurre cuando se condiciona una mejora en el empleo o las condiciones de éste (aumento salarial, promoción e incluso continuidad en el trabajo) a que la víctima acceda a ciertas solicitudes o a participar en



Acoso Sexual

"Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo."

Organización Internacional del Trabajo

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

En cuanto a encontrar definiciones concretas tanto del hostigamiento y el acoso sexual, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia conceptualiza y hace una diferenciación entre ambas conductas al establecer en un primer plano que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

¹⁴ Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. Sonia M. Frías. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32118436005>



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

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

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

El hostigamiento sexual incluye:

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

Se distinguen dos tipos de hostigamiento sexual.

1.- Hostigamiento sexual relacionado con premio y castigo:

Implica solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario. Su negación provoca represalias o despido. Este tipo se produce principalmente entre una persona de rango superior o un/una trabajador/ra.

2.- Hostigamiento sexual relacionado con “condiciones de trabajo”:

Se manifiesta con insultos y hostilidad por parte del agresor/ra ante el rechazo. Esto puede hacer intolerable el ambiente en el trabajo [...]



Respecto al acoso sexual la propia Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia lo define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

[...] es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados [...]

[...] Se habla de acoso sexual cuando la conducta resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma [...]

[...] las circunstancias que componen el acoso sexual en el ámbito laboral son:

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

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

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



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

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

B) Por las consecuencias en la relación de trabajo.

Consecuencias negativas:

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

C) Por la orientación sexual de los sujetos

- Hacia los hombres o mujeres.*

D) Por los sujetos.

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

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

En el ámbito laboral o fuera de él.

F) Por la edad de los sujetos

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

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

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

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

Bajo los conceptos señalados, se colige que tanto el hostigamiento o el acoso sexual son conductas violatorias de derechos humanos, las cuales constituyen un delito contra la libertad sexual y la dignidad del ser humano en el ámbito laboral y aunque puede atenderse también desde el ámbito administrativo, sus efectos son graves sobre todas las partes en la relación laboral.



De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo el hostigamiento sexual provoca que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo

Contar con un trabajo digno es un derecho fundamental de todas las personas y eso implica desarrollar las competencias y la trayectoria laboral sin actos que lesionen su salud mental, emocional y su desarrollo personal. Por ello, el

hostigamiento y acoso sexual son formas de violencia y violatorias de derechos humanos que afectan el bienestar de quienes son víctimas toda vez que impiden el



sano desarrollo personal, mermando la productividad además que mantienen un clima laboral tóxico.

CONSECUENCIAS PARA LAS VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

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

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

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

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

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



- **Problemas psicológicos:** *duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas;*
- **Problemas fisiológicos:** *dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño;*
- **Problemas relacionados con el trabajo:** *reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad.*¹⁵

De conformidad con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) existen consecuencias no solo en las víctimas, sino existe un contexto más amplio.

Para las víctimas	Para los empleadores	Para la sociedad
<p>Sufrimiento psicológico como: humillación, disminución de la motivación, pérdida de la autoestima.</p> <p>Cambios de comportamiento como: aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.</p> <p>Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.</p> <p>Aumento de accidentalidad.</p>	<p>Disminución de la productividad debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peligro del trabajo en equipo. - Desmotivación. - Absentismo. <p>Alta rotación de recursos humanos.</p> <p>Gastos de procedimientos administrativos e indemnizaciones.</p> <p>Dificultad para llenar vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual. Deterioro de las relaciones laborales.</p>	<p>Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.</p> <p>Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.</p> <p>Gastos en procesos legales y penales.</p> <p>Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por hombres.</p>

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

¹⁵ Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2009, página 13.



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

- *La persona regularmente no desea afrontar lo sucedido, lo niega o guarda silencio.*
- *Su esquema de emociones se ve afectado por la agresión sufrida y frecuentemente presenta sentimientos de ansiedad, temor, rabia o culpa.*
- *Su esquema de referencia del ámbito laboral se ve alterado, convirtiéndose en un espacio que amenaza su salud física y emocional.*
- *La persona evade cualquier provocación que la exponga a una nueva agresión.*
- *Su productividad laboral disminuye y su vida afectiva se trastoca volviéndose más reservada.*
- *Poca asertividad.*
- *Preocupación excesiva por la opinión y aprobación de los demás.*
- *Baja autoestima.*
- *Negación defensiva ante el hostigamiento y/o acoso.*
- *Ingenuidad en relación al comportamiento de la persona hostigadora y/o acosadora.*¹⁶

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

Estas conductas se tratan de manifestaciones de relaciones de poder, en donde las mujeres están más expuestas a ser víctimas impidiéndoles el acceso una vida plena en ambas esferas, la pública y la privada. En este sentido, en el año de 1993 se aprobó, en el seno de la Asamblea General de Naciones Unidas la *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*¹⁷ a través de la cual se manifiesta la

¹⁶ Guía Práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual. Instituto Jalisciense de las Mujeres. Primera Edición.



preocupación internacional sobre este fenómeno en la medida en que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz. Con la aprobación de esta Declaración se reconoció que:

La violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.¹⁸

A partir de esa declaración se entiende por violencia contra la mujer “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.¹⁹ Comprende, la violencia física, sexual y psicológica, producida en el ámbito laboral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son reflejo de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a los hombres y mujeres en la sociedad, y como consecuencia, afecta a las relaciones de poder en el ámbito laboral. Como constatan diferentes estudios realizados, el hecho de que las mujeres sean mayoritariamente el objeto de estas situaciones tiene que ver con estas relaciones de poder, en las que se percibe como sujetos carentes de poder o en inferioridad de condiciones al respecto. Así, por ejemplo, el perfil más frecuente de la víctima de acoso sexual no es la trabajadora joven y atractiva, sino que con mayor frecuencia aparecen otros rasgos que señalan a una mayor vulnerabilidad social:

- *Mujeres solas (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas) con responsabilidades familiares.*

¹⁷ Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 48/104 del 23 de febrero de 1993.

¹⁸ *Declaración Sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, preámbulo, 6º párrafo.

¹⁹ Artículo 1º de la *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*.



- *Mujeres que se incorporan a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas y en las que la presencia de las mujeres es escasa.*
- *Mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo, habitualmente de tipo temporal.*
- *Otros perfiles vulnerables lo constituyen las personas homosexuales y, cada día más, las mujeres inmigrantes.²⁰*

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

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

Bajo este contexto, es fundamental que al interior de las dependencias y entidades de la administración pública municipal fomentar climas laborales libres de violencia en tanto los mismos influyen directamente en la satisfacción de las personas y por lo tanto en el desempeño y productividad de las personas.

De tal manera que en tanto existan ambientes laborales libres de violencia y discriminación, las actividades que las y los servidores públicos desarrollen al interior de sus dependencias orientarán su labor hacia el cumplimiento de sus objetivos; caso contrario, un clima laboral que no tome en cuenta las necesidades de su herramienta

²⁰ Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Ministerio de Igualdad. Madrid, España 2010. Página 7.



más valiosa que son las personas, aunado a espacios donde se tolere hechos de violencia como lo son el hostigamiento y acoso sexual, destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, violencia, discriminación, además de generar tensiones y prácticas tóxicas que enrarecen las relaciones laborales y provocan actitudes negativas en las personas. La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con la vida institucional y organizacional de toda la estructura, los comportamientos de las y los trabajadores y su manera de relacionarse así como con su interacción dentro de la institución.

Propiciar un buen clima laboral garante de respeto a la dignidad de las personas, libre de violencia y en apego a los derechos humanos, es apostar por un ambiente laboral en donde se impulsa valores éticos sustentados bajo los principios de dignidad, libertad, igualdad, y no discriminación.

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

I. Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.

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

[...] la noción de igualdad frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad [...].²¹

²¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A No. 4 párr. 55. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf



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

[...] El principio de igualdad tiene una doble dimensión en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos: a) la igualdad en el goce y ejercicio de los derechos humanos; y b) el derecho de toda persona de ser tratada igual que las demás frente a la ley. La importancia de esta doble dimensión no es solamente su reconocimiento en un texto constitucional, sino también que el Estado realice todas las acciones pertinentes para lograr, en la práctica, que los obstáculos para la igualdad entre las personas sean removidos, según el artículo 1 de la Convención Americana y el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El Estado no sólo debe abstenerse de generar discriminaciones de jure, sino que también debe remover los factores que generan discriminaciones de facto, tanto con respecto a los derechos civiles y políticos como con relación a los derechos económicos, sociales y culturales [...].²²

Ahora bien, es importante dejar en claro que para alcanzar una situación de igualdad de facto entre mujeres y hombres, es necesario realizar una redistribución de los recursos a fin de concretar la llamada igualdad sustantiva, entendida ésta como: “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.”²³ Es decir, para alcanzar una condición igualitaria entre mujeres y hombres, se debe transitar de la igualdad formal a la igualdad sustantiva. Para ello el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer señala que:

[...] un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de

²² Corte Interamericana de Derechos Humanos. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003. Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Pág. 82. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf?view=1>

²³ Artículo 5º fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer [...].²⁴

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

II. El respeto a la dignidad de las personas.

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

[...] una condición suprema que prescribe diversos derechos fundamentales a favor de cualquier persona, siendo los mismos inalienables e imprescriptibles, lo que hace que todos los seres humanos poseamos una igualdad esencial, al margen de otros condicionamientos que nos difieren, ya sea de índole cultural, económica, social, etc. [...].²⁵

²⁴ Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. Pág. 3. Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

²⁵ El Principio de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Del Ámbito Público al Ámbito Jurídico-Familiar. Tesis que presenta Ricardo Ruíz Carbonell como candidato para la obtención del Título de Doctor en Derecho. Pág. 131. Disponible en: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/17585/1/RuizCarbonell.pdf>



La propia Declaración Universal de Derechos Humanos establece dentro de su preámbulo la importancia de reconocer la dignidad de las personas como parte fundamental de todos los demás derechos que emanan de la misma; para ello todas las naciones que suscribieron la Declaración, reafirman su fe en los derechos fundamentales de las personas, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. El propio artículo 1º de este marco fuente de derechos humanos dispone que: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*. La propia Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado con respecto a la figura de la dignidad de las personas, al establecer la jurisprudencia aprobada por la Primera Sala de ese alto tribunal, en sesión de fecha 10 de agosto de 2016, misma que señala:

La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.²⁶

En este sentido, el respeto a la dignidad de las personas se centra en la obligación de todas las autoridades del estado mexicano de garantizar el goce y disfrute de sus derechos fundamentales que derivan de los principios de igualdad y no discriminación.

²⁶ Dignidad Humana. Constituye una Norma Jurídica que Consagra un Derecho Fundamental a Favor de las Personas y No una Simple Declaración Ética. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia. Décima Época. Registro: 2012363. Instancia: Primera Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 33. Tomo II, Página: 633, México 26 de agosto de 2016.



III. La no discriminación

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

Como parte de los compromisos asumidos dentro del marco de la Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Quito, Ecuador en el año de 2007, México se comprometió a adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género.

Lo anterior muestra como en el sistema internacional de los Derechos Humanos, específicamente en aquellos mecanismos e instrumentos que se refieren a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres, una de las acciones que se han planteado los Estado mexicano se refiere a la incorporación del enfoque de género en las estructuras administrativas y públicas de su quehacer gubernamental que permitan trabajar en aras de erradicar la discriminación y alcanzar la igualdad sustantiva. Por ello incorporar una perspectiva de género en la administración pública significa que la visión teórica y metodológica de la misma pueda incidir en las dependencias y entidades públicas –ya sea federal, estatal o municipal- para que las acciones, bienes y servicios que ofrece el Estado genere una cultura igualitaria y sobre todo, libre de discriminación.

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



contexto y comprender la situación de violencia o discriminación ejercida contra las mujeres.

El principio de no discriminación mismo que está establecido en el último párrafo del artículo 1º constitucional garantiza que en nuestro país, ninguna persona podrá ser discriminada por razones de origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Lo anterior exige que todas las personas tengan las mismas oportunidades y gocen de iguales derechos. Por su parte la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (CEDAW), establece:

Artículo 1.

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará 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.

Comprender el alcance de brindar servicios sin discriminación favorecerá atender las necesidades particulares de los grupos de la población que se encuentran en situación de vulnerabilidad como son las mujeres que viven en situación de violencia, lo que permitirá que las mismas encuentren acceso a mejores condiciones de atención social y jurídicas, además de propiciar que las brechas de desigualdad se acorten. La CoIDH se pronunció al respecto al señalar:

[...] la Corte considera que el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una concepción negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una concepción positiva relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados [...].²⁷

²⁷ Corte IDH, Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Sentencia de 31 de agosto de 2012, párr. 267. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_246_esp.pdf



Tomando en consideración los puntos que anteceden y afecto de dejar claro que cuando sean implementadas acciones de trato diferenciado entre mujeres y hombres como un medio para alcanzar la igualdad sustantiva no será considerada como una forma de discriminación; en ese sentido la propia CEDAW en su artículo 4º establece:

Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato [...].

En ese sentido un trato diferenciado que no sea objetivo, razonable y que contribuya a alcanzar la igualdad de facto, constituye un acto de discriminación la cual puede ser directa o indirecta. Habrá discriminación directa cuando exista una *“Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo”*²⁸. Es decir, se trata de actos que restringen el goce de derechos humanos de determinados grupos de la población, sin que exista una razón objetiva. Por su parte, habrá discriminación indirecta cuando exista una *“Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.”*²⁹ Es decir, se trata de actos que generan un impacto diferenciado en un grupo de la población, propiciando distinciones, restricciones o exclusiones no previstas por normas jurídicas, políticas públicas o programas de gobierno. En función a lo anterior la CoIDH precisa:

[...] los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Esto se traduce, por ejemplo, en la prohibición de emitir leyes, en sentido amplio, de dictar disposiciones civiles, administrativas o de cualquier otro carácter, así como de favorecer actuaciones y prácticas de sus funcionarios, en aplicación o interpretación

²⁸ Definición inserta en la publicación: *100 Palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones laborales y Asuntos Sociales. 1998. Disponible en: <https://igualamos.files.wordpress.com/2012/05/palabras.pdf>*

²⁹ *Ibid.*



*de la ley, que discriminen a determinado grupo de personas en razón de su raza, género, color, u otras causales.*³⁰

Con relación a los procesos de atención, las y los servidores públicos deberán tener en cuenta que derivado de los distintos tipos y modalidades de violencia, las mujeres no son un grupo de población homogéneo, por lo que *“es necesario tener en cuenta que las violencias que afectan a las mujeres están determinadas, además de su condición sexual y de género, por las diferencias económicas, culturales, etarias, raciales, idiomáticas, de cosmogonía/religión y de fenotipo, etc., que estas experimentan a lo largo de su vida”*.³¹

A lo anterior se le conoce como interseccionalidad de la discriminación. El Comité CEDAW señala con relación a la interseccionalidad:

*[...] La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres. Los Estados partes deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas. También deben aprobar y poner en práctica políticas y programas para eliminar estas situaciones y, en particular, cuando corresponda, adoptar medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención [...]*³²

³⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003. Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Párr. 103. Pág. 151. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf?view=1>

³¹ Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio). Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) con el apoyo de la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) en el marco de la Campaña del Secretario General de las Naciones Unidas ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres. Párr. 119. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/ProtocoloLatinoamericanoDeInvestigacion.pdf>

³² Comité CEDAW, Recomendación General 28, párr. 18. Disponible en: <http://www.right-to-education.org/es/resource/cedaw-recomendacion-general-28>



IV. La libertad de las personas

Los derechos de libertad se tratan de prerrogativas básicas que poseen mujeres y hombres que emanan de la propia naturaleza humana. En la tradición liberal, la libertad consiste en que seamos capaces de hacer nuestra voluntad con lo que poseemos. Tratándose de la libertad de las mujeres es preciso señalar que al ser la violencia una expresión de poder en la que muchas mujeres crecen, trabajan y se desarrollan, denunciarla, prevenirla, atenderla, sancionarla y erradicarla ha sido una lucha constante en la que instituciones públicas y privadas han pugnado por hacerlo del conocimiento público y afrontar la situación como un problema de Estado. Sus implicaciones, han hecho necesario buscar fuentes de información confiables que nos ayuden a encontrar, en las políticas públicas la mejor forma de erradicarla.

Actualmente nuestro país cuenta con un marco normativo congruente con los compromisos internacionales que le permiten en el ámbito interno, trabajar por garantizar la vigencia de los derechos humanos. Entre ellos se destaca el artículo primero constitucional, mismo que conlleva la obligación de que todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en todo el territorio nacional y además, se reconoce la importancia que tienen los tratados internacionales en la materia.

En este sentido, los derechos de libertad se encuentran garantizados dentro del marco jurídico internacional de los derechos humanos de donde la propia Declaración Universal³³ establece dentro de su artículo 3º que *“Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”*. Por su parte la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)³⁴ consagra en su artículo 7º que *“Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales”*.

Asimismo la Convención Belém do Pará establece que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales,

³³ Declaración Universal de Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III). Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

³⁴ Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica (Suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos) Entrada en Vigor: 18 de julio de 1978. La citada Convención fue aprobada por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, el día 18 del mes de diciembre del año de 1980, según Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 9 del mes de enero del año de 1981, siendo promulgada en el Diario Oficial de la Federación el día 7 de mayo de 1981.



limitando total o parcialmente a las mujeres el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. De igual forma reafirma que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.

En este sentido esta Convención garantiza en su artículo 4º lo siguiente:

Artículo 4.

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

[...] c) el derecho a la libertad y a la seguridad personales; [...]

Por su parte en la Recomendación General número19, el Comité de la CEDAW insiste en que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y afirma:

La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación, tal como se entiende en el artículo 1 de la Convención. Estos derechos y libertades comprenden, entre otros:

- a) El derecho a la vida;*
- b) El derecho a no ser sometido a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos degradantes;*
- c) El derecho a la protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno;*
- d) El derecho a la libertad y la seguridad de las personas;*
- e) El derecho a la protección igual de la ley;*
- f) El derecho a la igualdad en la familia;*
- g) El derecho al nivel más alto posible de salud física y mental;*
- h) El derecho a condiciones de empleo justas y favorables.*



V. Principio de Debida Diligencia

El principio de debida diligencia es un estándar de derecho internacional que marca la responsabilidad de las autoridades del estado a efecto de garantizar el pleno goce de los derechos humanos. El concepto de debida diligencia fue examinado en por la CoIDH en el caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras, en donde la Corte consideró que el Gobierno de Honduras era responsable de violaciones de los derechos humanos en el caso de las desapariciones, determinando lo siguiente:

[...] un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que inicialmente no resulte imputable directamente a un Estado, por ejemplo, por ser obra de un particular o por no haberse identificado al autor de la trasgresión, puede acarrear la responsabilidad internacional del Estado, no por ese hecho en sí mismo, sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la Convención [...].³⁵

Además, la Corte falló:

[...] El Estado está en el deber jurídico de prevenir, razonablemente, las violaciones de los derechos humanos, de investigar seriamente con los medios a su alcance las violaciones que se hayan cometido dentro del ámbito de su jurisdicción a fin de identificar a los responsables, de imponerles las sanciones pertinentes y de asegurar a la víctima una adecuada reparación [...].³⁶

Asimismo esta figura fue ampliamente retomada por la CoIDH en el caso González y Otras (“Campo Algodonero”) Vs. México; en donde señaló:

[...] los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La

³⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Sentencia de 29 de julio de 1988. Párr 172, Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf

³⁶ Íbid, párr. 174.



estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer. Asimismo, los Estados deben adoptar medidas preventivas en casos específicos en los que es evidente que determinadas mujeres y niñas pueden ser víctimas de violencia. Todo esto debe tomar en cuenta que en casos de violencia contra la mujer, los Estados tienen, además de las obligaciones genéricas contenidas en la Convención Americana, una obligación reforzada a partir de la Convención Belém do Pará. [...].

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

Artículo 7.

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

[...] b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

Por su parte la Ley General de Víctimas dispone:

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

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

El Estado deberá remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas por la presente Ley, realizar prioritariamente acciones encaminadas al fortalecimiento de sus derechos, contribuir a su recuperación como sujetos en ejercicio pleno de



sus derechos y deberes, así como evaluar permanentemente el impacto de las acciones que se implementen a favor de las víctimas.

VI. Principio de No Criminalización.

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

Lo anterior es producto de las creencias sociales con las cuales las personas se han desenvuelto en el contexto social y como estas creencias han influido en la vida de cada persona, mismas que refuerzan los prejuicios y la discriminación hacia las mujeres. Las creencias surgen del espacio colectivo, de la herencia familiar, de todos los espacios en los que participamos al construir la historia personal y que debido a esas mismas creencias, se potencian, mediante la educación y a lo largo de toda nuestra vida, características y habilidades.

Mujeres y hombres desde que nacemos, recibimos señales y orientaciones que indican la forma en que debemos comportarnos. Abordamos la forma en que desde las familias, la escuela, la universidad, el trabajo, y en general en todos los espacios en los que se desenvuelven nuestras vidas, recibimos mensajes de lo que se espera de una mujer y un hombre. Hasta hace no mucho tiempo, se veía mal que las mujeres fumaran, ya que se consideraba que una mujer que fuma pierde su “feminidad”, es decir se percibe como masculina. Asimismo, cómo las mujeres divorciadas eran vistas como una amenaza y un mal ejemplo para las familias “bien constituidas”; se les consideraba como mujeres que habían transgredido el rol principal que se le había asignado como es el de ser esposas y madres de familia. Así como cuando una mujer que no ha contraído matrimonio a una cierta edad, se le llama “solterona” o “quedada”. En el caso de los hombres, se especificó que también existe una sanción social como por ejemplo si no contraen matrimonio a cierta, siendo en este caso que se sospeche de su identidad sexual o de su condición de adulto.

De esta manera las creencias que influyen en los comportamientos de mujeres y hombres, comienzan en la etapa de la niñez ya que es a partir de esa edad que inicia un entrenamiento para cumplir con las expectativas que se tienen de cada persona y un ejemplo de ello es cómo a las niñas se les regala muñecas, cunas, trastos de cocina, artículos de belleza, utensilios para el aseo del hogar, etc.; esto porque se



espera que tengan como actividad principal los quehaceres de hogar, el cuidado de las hijas e hijos. Por su parte, a los niños se les obsequia carritos, herramientas, armas, etc., objetos que van moldeando sus conductas “masculinas” que habrán de desarrollar en virtud de que serán los proveedores del hogar.

Esta forma de adiestramiento o entrenamiento que se recibe desde la niñez, conlleva a la generación de roles y comportamientos estereotipados y tradicionalmente reconocidos que propicia la subordinación de las mujeres y su posición de desventaja en la sociedad con respecto a los hombres, lo que también da por resultado que tanto mujeres y hombres no tengan el mismo acceso a las oportunidades para su desarrollo personal o grupal.

Asimismo, un trato diferenciado a partir de tener una visión estereotipada de los roles entre mujeres y hombres conlleva a una distribución desigual de los recursos, por ejemplo, no es raro que se piense que a los hombres se les debe dar más comida porque necesitan más fuerza para trabajar, es decir para cumplir su función de proveedores del hogar. La manifestación de los sentimientos también está determinada según el sexo, “los hombres no lloran”, se indica a los niños desde que son muy pequeños. Detrás de esta norma está la creencia de que el llanto es una exteriorización de debilidad o sentimentalismo, sólo aceptable en las mujeres.

De esta manera es importante tener claro que en razón a nuestras diferencias biológicas, se han construido creencias sobre las características y comportamientos de mujeres y hombres, que a su vez, son reproducidas por la familia, la escuela, los medios de comunicación, las religiones, la oficina, el partido político, la organización social, entre otras.

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

[...]Las autoridades del Estado y sus municipios en ningún caso agravarán el sufrimiento de la víctima ni la tratarán como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie.

[...] La estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo serán objeto de responsabilidad penal, civil y administrativa [...].

VII. Principio de Victimización Secundaria.

Este principio busca garantizar que las mujeres en situación de violencia no sean revictimizadas; por ello la importancia de adoptar una nueva conciencia que permita atender, sancionar y erradicar los patrones socioculturales que discriminan y revictimizan a las mujeres y advertir, cómo esos patrones sociales y culturales influyen nocivamente en los procesos de brindar servicios especializados como lo es de la atención. El mismo artículo 5º fracción XIII de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco señala dentro del principio de victimización secundaria:

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

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

Visto lo anterior, el personal que atienda a las víctimas de violencia tendrá la responsabilidad de resolver conflictos y fomentar una cultura de paz, a fin de que pueda –con sensibilidad- analizar y valorar los elementos que singularizan cada caso, incluido el complejo tejido de pasiones, rencores, lealtades, afectos y toda una gama de sentimientos propios del ser humano. Asimismo será necesario contar con criterio objetivo y libre de prejuicios, que entienda cómo hombres y mujeres enfrentan de manera diferenciada los problemas de sus que surgen en el ámbito laboral y de su relación con las instancias encargadas de brindar protección y atención a las víctimas.

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





VIII. Principio de Confidencialidad

Los procedimientos regulados por la institución deben preservar la reserva y la confidencialidad.

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

IX. Principio Pro Persona.

Las instituciones públicas necesitan garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos y para ello, es importante impulsar estrategias que permitan incorporar los criterios de igualdad y no discriminación en las estructuras orgánicas, la planeación, el diseño y la adopción de prácticas institucionales que agreguen valor a su vida organizacional.

Lo anterior, exige evaluar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se programe en el contexto de las actividades administrativas, económicas, culturales, recreacionales o reglamentarias, que se desarrollen al interior de las mismas y por consecuencia garantizar el respeto a los derechos humanos y en consecuencia a los principios de igualdad y no discriminación.

En este sentido, en nuestro país el día 10 de junio de 2011 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una de las reformas jurídicas más importantes a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual impacta directamente en la forma en que concibe el trabajo en los tres ámbitos y órdenes de gobierno. Esta reforma constitucional evidencia el reconocimiento de la progresividad de los derechos humanos, mediante la expresión clara del principio pro-persona como rector de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en aquellas que favorezcan y brinden mayor protección a las personas. Así como la elevar a rango constitucional los tratados internacionales de la materia.

De lo anterior, se desprenden obligaciones que el Estado mexicano y entidades federativas deben afrontar en materia de derechos humanos, como son las siguientes:



- Respetarlos: no interferir con su disfrute; es decir, el Estado y sus agentes deben abstenerse de interferir con el goce de los derechos humanos.
- Protegerlos: adoptar medidas que eviten que estos sean violados por terceros.
- Garantizarlos: esta obligación está implícitamente relacionada con la de respetar y proteger e implica que todas las autoridades públicas deben tomar medidas para prevenir, investigar y sancionar las violaciones a los derechos humanos, así como de reparar el derecho violado.
- Cumplirlos: tomar acciones que permitan a las personas el acceso a los derechos humanos y garantizar su disfrute cada vez que una persona (o grupo) no pueda, por razones ajenas a su voluntad, poner en práctica el derecho por sí misma con los recursos a su disposición.

En este sentido, la reforma constitucional referida junto con las estrategias institucionales, generan la necesidad de no sólo profundizar en su estudio y aplicación, sino en la implementación de generar acciones en contra de cualquier acto de discriminación así como de prevención, atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual. De ahí la importancia de profundizar en las formas en que toda autoridad en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Tomando en cuenta lo anterior, se mencionó que en la conformación de toda agenda de trabajo, es fundamental fortalecer las capacidades de las y los operadores de la agenda de trabajo propuesta, a fin de que puedan coordinar actividades, alinear los intereses bajo el enfoque de derechos humanos, motivar la ejecución de las actividades, desarrollar capacidades en el personal, identificar los liderazgos técnicos y propiciar la voluntad política para la implementación de las acciones; toda vez que la propia agenda representa una estrategia progresiva y gradual capaz de implementarse gradualmente y sumando más actores/as en el ejecución de la misma.

Particularmente respecto al principio pro persona, este se refiere a la aplicación de la norma que mejor proteja los derechos fundamentales del ser humano. Regla que está orientada a privilegiar, preferir, seleccionar, favorecer, tutelar, y por lo tanto, a adoptar la aplicación de la norma que mejor proteja los derechos fundamentales del ser humano. Es decir, gracias al criterio de interpretación conocido como "*principio pro persona o pro homine*" se debe realizar una interpretación armónica de los derechos humanos contenidos tanto en la constitución nacional como en los tratados internacionales y en consecuencia, se debe siempre preferir la norma que contenga una protección más favorable en beneficio de las víctimas.



MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Para erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual se requiere la implementación de acciones que atiendan sus causas y efectos, derivados de las relaciones de poder desigual entre las personas y al interior de los espacios laborales.

Las acciones que se implementen deberán estar dirigidas en particular a:

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

A. Prevención del hostigamiento y acoso sexual

Las acciones de prevención de conductas antisociales resultan ser fundamentales a efecto de reducir la criminalidad en un ámbito social generalizado, por lo que resultan de gran importancia en espacios –como es el que nos ocupa-, toda vez que de su éxito dependerá que los ambientes laborales sean espacios en donde se respeten la dignidad, libertad, igualdad y no discriminación de las personas. Si bien no existe un concepto único sobre que se debe entender por prevención, la literatura en criminología y victimología brinda un panorama bastante amplio sobre éste tema.

Con relación a la prevención la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación establece:

[...] Prevención. Por este término se entiende la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial (prevención primaria) o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente (prevención secundaria). La prevención puede incluir muchos tipos de acción diferentes, como atención primaria de la salud, puericultura prenatal y posnatal, educación en materia de nutrición, campañas de vacunación contra enfermedades transmisibles, medidas de lucha contra las enfermedades endémicas, normas y programas de seguridad para la prevención de accidentes en diferentes entornos, incluidas la adaptación de los lugares de trabajo para evitar discapacidades y enfermedades profesionales, y prevención de la discapacidad resultante de la



contaminación del medio ambiente ocasionada por los conflictos armados (Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad)[...].³⁷

Robert Paiement delimita la prevención del delito como cualquier iniciativa o política, pública o privada que tiene el propósito de reducir o eliminar la conducta delictiva, la violencia o el miedo al delito en la comunidad.³⁸ Por su parte Claus Roxin, indica:

[...] Debido a la restringida eficacia de la pena y también, a su nocividad, se debe dedicar mayor atención a la prevención del delito a través de medios de política social, policíacos, legislativos y técnicos [...].³⁹

De acuerdo con Sergio Cuarezma Terám, una de las aportaciones más importantes de la victimología es la deducción de que no solamente se debe hacer prevención criminal sino prevención victimal, [...] no sólo hay que evitar que algunos sujetos sean criminales, también puede evitarse que muchas personas lleguen a ser víctimas, en definitiva: “Es importante enseñar a la gente a no ser víctimas [...]”⁴⁰.

Cabe señalar que por víctima se entenderá:

[...] las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados Miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder[...].⁴¹

³⁷ Glosario sobre derechos humanos y no discriminación. Dirección de Estudios, Legislación y Políticas Públicas. Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación. Documento disponible en: [https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

³⁸ NCPC (2005). Strategies for successful crime prevention: a handbook on the implementation of the United Nations Guidelines for the Prevention of Crime. Ottawa: NCPC. Mimeo.

³⁹ Roxin, Claus, *Problemas Actuales de la Política Criminal*, 2003. Página 8. Documento disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/40/5.pdf>

⁴⁰ Sergio J. Cuarezma Terám. *La Victimología*. Documento disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a12064.pdf>

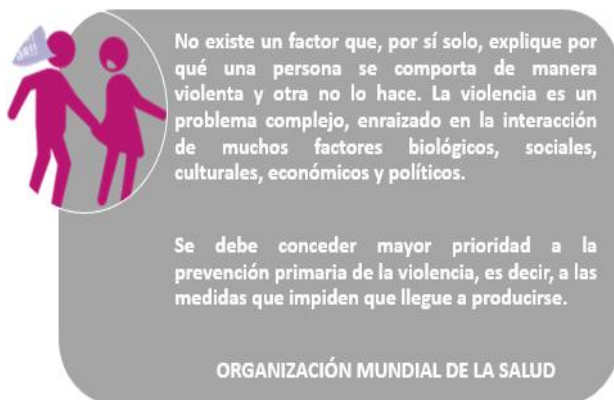
⁴¹ *Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder*. Adopción: Asamblea General de la ONU Resolución 40/34, 29 de noviembre de 1985.

La Organización Mundial de la Salud establece que los programas de salud pública deben guardarse de actuar basándose únicamente en suposiciones u observaciones anecdóticas. Para ser eficaces, las estrategias de prevención deben fundarse en un conocimiento sólido, respaldado por investigaciones de gran calidad, de los factores que influyen en la violencia y de cómo interactúan.

En el ámbito de la salud pública, las intervenciones se clasifican tradicionalmente en tres niveles de prevención:

- *Prevención primaria: actuaciones dirigidas a prevenir la violencia antes de que ocurra.*
- *Prevención secundaria: medidas centradas en las respuestas más inmediatas a la violencia, como la atención prehospitalaria, los servicios de urgencia o el tratamiento de las enfermedades de transmisión sexual después de una violación.*
- *Prevención terciaria: intervenciones centradas en la atención prolongada después de actos violentos, como la rehabilitación y la reintegración, y los intentos por aminorar los traumas o las discapacidades de larga duración asociadas con la violencia.*⁴²

Para garantizar el pleno respeto a los derechos humanos de las víctimas, es fundamental que las dependencias municipales cuenten con herramientas metodológicas que faciliten los procesos de prevención. Sin embargo, en virtud de que



prevalecen elementos que forman una ideología y estructura social que contribuyen a fomentar, naturalizar y perpetuar una condición desvalorizada y discriminatoria de las personas y en particular de las mujeres, ha sido necesario reconocer que aún hace falta trabajar para revertir ese enfoque que propicia brechas de desigualdad e incluso violencia institucional. En

⁴² Organización Mundial de la Salud. *Informe mundial sobre violencia y salud*. Washington, D.C. 2002.

Documento disponible en:

https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf



consecuencia es menester de las autoridades municipales brinden las garantías necesarias que permitan a las personas acceder plenamente al derecho a una vida libre de violencia; por lo que en la búsqueda de alcanzar ese objetivo fundamental, ha propiciado la necesidad de revisar y transformar los procesos que impidan violaciones a sus derechos humanos. Respecto a la prevención de la violencia contra las mujeres, ésta se entenderá como:

[...]cualquier acción, programa, política pública o iniciativa promovida o desarrollada por el Estado o por la sociedad civil, que tiene como propósito evitar que se cometan actos de violencia de género contra las mujeres en razón de su género, en cualesquiera de sus tipos, modalidades o manifestaciones, teniendo como escenario el antes de la perpetración del hecho, y como finalidad contribuir a la protección y salvaguarda de los derechos humanos de las mujeres y evitar su afectación mediante la comisión de conductas discriminatorias, delictivas, ilícitas u omisas[...]⁴³

Bajo los argumentos antes señalados, las acciones de prevención conllevan desarrollar las acciones siguientes:

Objetivo. Prevenir el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias municipales de Guadalajara.	
Estrategias Generales para Establecer Acciones para la prevención del hostigamiento y acoso sexual al interior de las dependencias de la administración pública municipal.	
Línea de acción	Indicador
1.1 Establecer en coordinación con el Instituto Municipal de las Mujeres de Guadalajara una campaña anual institucional sobre la importancia de prevenir conductas violentas y del hostigamiento y acoso sexual; que lleven como finalidad establecer una cultura del respeto y del	Campaña informativa.

⁴³ Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres (Protocolos de Actuación). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. México 2012. Pag. 35.



<p>clima laboral libre de violencia.</p>	
<p>1.2 Es obligación de las y los titulares de las dependencias y entidades municipales asegurarse que la totalidad del personal a su cargo reciba al menos dos sesiones de sensibilización anual, sobre la prevención del hostigamiento y acoso sexual, mismo que podrá coordinarse vía escrito con el Instituto Municipal de las Mujeres de Guadalajara o cualquier otro mecanismo para el adelanto de las mujeres ya sea estatal o nacional para su ejecución, esta actividad deberá de quedar evidenciada con las constancias de participación del personal a su cargo.</p>	<p>Capacitaciones.</p>
<p>1.3 Fomentar una cultura de denuncia a través de procesos de comunicación o difusión al interior de las dependencias municipales, para atender casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>Campaña informativa.</p>
<p>1.4 Difundir los procesos de atención a quejas que resulten de situaciones de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>Campaña informativa.</p>
<p>1.5 Generar por parte de las áreas de dirección de las dependencias y entidades municipales, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual dentro y fuera del área y jornada laboral, mismo que deberá comunicarse a las servidoras y los servidores públicos municipales vía escrito para dejar constancia de su conocimiento y personalmente de manera grupal, con la finalidad de sensibilizar el rechazo de estas conductas entre el</p>	<p>Pronunciamiento.</p>



personal	
1.6 Capacitar permanentemente a las y los servidores públicos que formarán parte de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal en temas de hostigamiento y acoso sexual, derechos humanos y perspectiva de género	Capacitaciones.
1.7 Establecer un sistema de registro administrativo de quejas y/o denuncias recibidas, atendidas y las sanciones aplicadas por casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.	Sistema de registro por dependencia.
1.8 Promover la adopción por parte de las dependencias municipales la adopción de un programa de cultura institucional.	Conformación del Programa Municipal de Cultura Institucional.
1.9 Promover en las dependencias y entidades municipales, la certificación de la norma laboral <i>NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación</i> .	Número de dependencias certificadas.

Notas adicionales al proceso de prevención.

1. En cuanto a los procesos de difusión, campañas informativas y demás comunicados que se desarrollen al interior de las dependencias y entidades de la administración pública municipal, éstas se recomienda que se realicen tomando en cuenta el uso de un lenguaje incluyente y no sexista. El lenguaje incluyente y no sexista, está considerado como una forma de transformar las relaciones de poder e identificar a la persona de acuerdo a su diversidad y no centrada en el androcentrismo.

[...] eliminar el sexismo en el lenguaje persigue dos objetivos: visibilizar a las mujeres y la diversidad social, y equilibrar las asimetrías de género. El primero implica evitar expresiones sexistas que denotan desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres,



*y reafirmar su construcción como personas activas, independientes, conscientes de sus deberes y derechos en las esferas pública y privada. El segundo corresponde a la función modeladora del lenguaje, que incide en los esquemas de percepción de la realidad, y con ello pretende contribuir a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género [...]*⁴⁴

2. Respecto a los procesos de capacitación se recomienda -que en la medida de lo posible-, siga un esquema que permita generar el fortalecimiento de capacidades a partir de impulsar un conocimiento que inicie por reconocer, valorar y potenciar los papeles que las mujeres y los hombres desempeñan en cada contexto específico y sus aportes al avance social, así como superar las limitaciones de la división de los roles sexuales, de género, la exclusión y subordinación que las afecta. Parte fundamental de este proceso, lo representa el establecimiento de estrategias específicas al interior de los espacios de gobierno municipal, para transformar la visión y cultura androcéntrica de forma paulatina y de manera sostenida que permita como fin último promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas.

En función de lo anterior y para el desarrollo del presente apartado, se ha previsto una selección temática de capacitación que responde a la experiencia y antecedentes de trabajo que se ha estado implementado, así como derivado del diagnóstico de necesidades de capacitación cuyos resultados se muestran en el presente documento. En este sentido la propuesta está dividida en dos etapas; la primera etapa se identifica como *Nivel Formativo Inicial*; y una segunda etapa, identificada como *Nivel Formativo Avanzado*.

2.1 Nivel Formativo Inicial.

El Nivel Formativo Inicial consiste en un esquema de capacitación catalogado como indispensable para establecer procesos de sensibilización y brindar una base

⁴⁴ Conapred. *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. Textos del caracol, núm. 1. México 2009. segunda edición. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/11.2_Diez_recomendaciones_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje_2009.pdf



conceptual que oriente y facilite a las y los servidores públicos de la administración pública municipal, identificar y comprender qué es el género y por qué se habla de una perspectiva que trastoca los equilibrios de poder entre hombres y mujeres, así como dar a conocer lineamientos que señala la doctrina internacional de los derechos humanos respecto a las responsabilidades del Estado para proteger y garantizar el pleno de ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. En cierta forma, esta primera etapa se integra por temáticas de conocimiento formativo, que brindan una visión general sobre la complejidad de la violencia contra las mujeres, además de analizar las implicaciones de la violencia y el papel del funcionariado en los procesos de reconocer que ésta problemática es violatoria de derechos humanos.

Este primer nivel formativo combina aspectos conceptuales, normativos e históricos, con el propósito de brindar elementos de reflexión sobre la perspectiva de género, tipos y modalidades de violencia, reconocer la importancia de los derechos humanos como parte fundamental para garantizar la dignidad, igualdad, libertad, y no discriminación contra las personas.

El propósito central de esta propuesta de trabajo es que las y los servidores públicos que tengan la competencia de prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual cuenten con elementos que les permita desempeñarse bajo los más altos estándares en materia de derechos humanos.

Es recomendable que estos procesos de sensibilización sean también del conocimiento a gran parte de funcionariado municipal en tanto permitirá sensibilizar, concientizar, remover actitudes indiferentes y cuestionar prejuicios frente a un problema social que perpetúa las asimetrías de poder y las desigualdades en el plano personal e institucional como es el hostigamiento y acoso sexual.

2.1 Nivel Formativo Avanzado.

Actualmente las recomendaciones internacionales, consideran la importancia de generar capacidades especializadas en diversos sectores públicos en donde deberán desarrollarse acciones de gobierno para erradicar toda forma de desigualdad o discriminatoria; en esta tarea, sumar el tema de género como una categoría aparte, propiciará que se amplíen las capacidades personales y se adquiera una formación técnica-profesional.

En este sentido la perspectiva de género aplicada a una gestión gubernamental de los tres órdenes y ámbitos de gobierno bajo un proceso formativo especializado,



representa la obtención de un análisis más amplio y detallado respecto a las prioridades que deben atender las acciones de gobierno en los diferentes ámbitos socioeconómicos, culturales, étnicos, etc.; por lo que al adicionar éste componente en la visión del sector público, se contribuye a la erradicación de las barreras socioculturales entre mujeres y hombres, además de generar una mejor distribución del poder entre los sexos.

Lo anterior ha sido una demanda constante que desde los organismos internacionales y de la sociedad civil se ha estado exigiendo a las autoridades públicas, en razón a que las políticas de gobierno en donde se desprende la prestación de servicios destinadas a atender las diferentes problemáticas que aquejan a las mujeres, no han alcanzado el resultado esperado; sobre todo cuando la forma en que las y los servidores públicos mantienen una visión de ideas, valoraciones, preconcepciones de las mujeres sustentadas en la inferioridad.

En este sentido, el área de género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, señala que:

En las estrategias y políticas de desarrollo, generalmente algunos temas de las mujeres, de alguna manera han estado presentes y más ocasionalmente, dichas estrategias se han referido a lo femenino, con un débil acercamiento a una perspectiva de género. Lo cierto es que, aun cuando hasta hace muy poco tiempo, esa presencia era apenas perceptible, muy opaca y hasta irreal. La consideración de las mujeres no era explícita, se le suponía subsumidas en un universo mayor de consideraciones signadas por lo masculino como sujeto principal de la historia y de los esfuerzos del Estado; de hecho no se les nombraba. Durante décadas las mujeres y lo femenino fueron permanentemente excluidos de las referencias teóricas, de las metodologías y de los contenidos de los paradigmas y estrategias de desarrollo, lo cual demuestra de manera palpable el limitado y casi inexistente valor humano que se les concedió en el contexto del proceso.⁴⁵

Lo anterior propicia que mujeres y hombres del sector público municipal, desaprovechen y desestimen los esfuerzos que hasta la fecha se han emprendido en función de mejorar la condición de las mujeres y que aunado a las presiones e injerencias políticas y la falta de capacitación y profesionalización de las y los

⁴⁵ *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming, ¿De qué estamos Hablando?*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2008. P 7.



servidores públicos, son factores que afectan y amenazan las posibilidades de que las políticas de gobierno destinadas al mejoramiento de la condición de las mujeres, se vean interrumpidas o canceladas.

Por ello, el Nivel Formativo Avanzado consiste en un esquema de capacitación especializado y que va dirigido a grupos más específicos de servidoras/es públicos. Esta estrategia tiene la finalidad de instalar capacidades funcionales y técnicas sostenibles al interior de las dependencias del gobierno estatal. Las primeras impulsarán que las y los actores estratégicos que desarrollan los programas gubernamentales consideren la situación, posición y condición de las mujeres, incluyan la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en su visión, mandato, políticas, legislaciones y estrategias específicas en el tema; analicen información de fuentes oficiales y generen datos desagregados; cuenten con recursos humanos y financieros; monitoreen y evalúen el impacto de las intervenciones en la vida de las mujeres; generen informes y rindan cuentas en el tema.

El segundo tipo de capacidades permitirá fortalecer y desarrollar conocimientos especializados y profesionalizados sobre cómo operacionalizar la perspectiva de género, cerrar brechas de género, promover el empoderamiento y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres por medio de los planes, políticas, programas y proyectos para el desarrollo.

B. Mecanismo de actuación para la atención de quejas por hostigamiento y acoso sexual

La atención a personas víctimas de hostigamiento y acoso sexual es el proceso mediante el cual las instituciones municipales auxiliarán a las víctimas en estado de vulnerabilidad, indefensión, riesgo o peligro, para salvaguardar su integridad, identidad y derechos humanos, así como, modificar las circunstancias que impidan su desarrollo integral, y procurar su bienestar físico, mental y social hasta lograr su incorporación a una vida laboral plena y productiva.

Las instituciones municipales encargadas de brindar esos servicios a las personas víctimas de hostigamiento y acoso sexual serán:

1. Cada una de las dependencias y entidades municipales, a través de la figura de la **Persona Asesora de Primer Contacto**, que más adelante se detallará.
2. El Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara.



3. La Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Guadalajara, como Órgano de Control Disciplinario.
4. La Contraloría Ciudadana del Municipio de Guadalajara, como Órgano de Control Interno.

Su ámbito de competencia se encuentra delimitado por lo dispuesto en el Reglamento de la Administración Pública Municipal de Guadalajara, en los numerales que han quedado establecidos en el presente Protocolo, así como en las Disposiciones Administrativas de Aplicación del mismo.

Del Proceso de Atención.

1. La atención inicia en el momento en que una persona acude a solicitar apoyo de atención a la **Persona Asesora de Primer Contacto**. Esta figura está representada a través de servidoras y servidores públicos pertenecientes a las Unidades para la Igualdad de Género, descritas en el Capítulo XI del Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Guadalajara.

La Persona Asesora de Primer Contacto proporciona para su llenado el formato identificado como Anexo 1.

2. La Persona Asesora de Primer Contacto identifica las necesidades de quien realiza el señalamiento, actuando con diligencia, respeto y empatía; de manera clara y precisa hace de su conocimiento los derechos de las víctimas, trámites y etapas a seguir en el caso de iniciar un procedimiento, así como el acompañamiento que brindarán las dependencias y entidades de la administración pública municipal que intervienen en el procedimiento.

Al inicio de la entrevista la Persona Asesora de Primer Contacto deberá actuar de la siguiente forma:

- Generar confianza en las personas que realicen un señalamiento por conductas de Hostigamiento y/o Acoso sexual;
- Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;



- Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- Comunicar a quien realiza el señalamiento con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

Es importante identificar que la persona que realiza el señalamiento, generalmente se encuentra en condiciones de vulnerabilidad por lo que la certeza de la información y los servicios que le sea proporcionados, determinará el éxito de salvaguardar su seguridad y estabilidad

En el caso de que quien realiza el señalamiento acceda a dar inicio al procedimiento respectivo, la Persona Asesora de Primer Contacto la remite al Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara para su atención, en un plazo que no puede exceder de un día hábil a partir del momento en que se realizó el señalamiento.

En el caso de que quien realiza el señalamiento no desee dar inicio al procedimiento, se levantará constancia de este hecho por parte de la persona asesora de primer contacto, haciéndole saber que tiene sus derechos a salvo, en caso de que en un futuro quiera realizar acción legal al respecto.

Si quien realiza el señalamiento se encuentra en una situación de crisis al momento del acercamiento, la persona asesora de primer contacto debe realizar la contención y remitirla de manera inmediata para su atención al Instituto.

Atención a Personas en Situación de Crisis.

Esta atención brindará a las personas que viven situaciones de hostigamiento y acoso sexual servicios de atención **por situación de crisis**, así **como primeros auxilios psicológicos**. Una persona víctima de hostigamiento y acoso sexual que cursa por un estado de crisis, se encuentra en un estado vivencialmente importante para continuar el curso de su vida. No importa qué tipo de crisis sea, el evento es emocionalmente significativo e implica un cambio radical en su vida.



La persona enfrenta un problema ante el cual sus recursos de adaptación, así como sus mecanismos de defensa usuales no funcionan. El problema rebasa sus capacidades de resolución y por lo mismo se encuentra en franco desequilibrio, por lo tanto experimenta una mayor tensión y ansiedad, lo cual la inhabilita para encontrar una solución, se trata de una situación de crisis misma que debe ser atendida de forma eficaz a fin de posibilitar encontrar la solución más asertiva.

La intervención en crisis es un proceso que busca influir activamente en el funcionamiento psíquico de una persona durante un periodo de desequilibrio para aliviar el impacto inmediato de los eventos estresantes, y ayudar a reactivar las actividades afectadas por la crisis. La evaluación e intervención adecuada son esenciales para garantizar la seguridad del paciente y de terceros, ayudarlo a afrontar eficazmente el problema, y empoderarlo para hacer frente a futuros acontecimientos vitales de manera eficaz.⁴⁶

Según el momento en que aparecen, las crisis se pueden dividir en dos grandes grupos:

- a) Crisis circunstanciales o situacionales, las cuales son el resultado de situaciones de origen externo. Pueden ser accidentales o inesperadas, diagnóstico de una enfermedad, pérdida de empleo, accidentes vehiculares, divorcio, abuso sexual, violencia doméstica, etc., o pueden ser originado por desastres naturales como terremotos o inundaciones.
- b) Crisis propias del desarrollo, madurativas o normativas, las cuales son aquellas relacionadas con el desplazamiento de una etapa de desarrollo a otra, con la transición por las diversas etapas vitales.

Tratándose de mujeres en situación de crisis por actos de hostigamiento y acoso sexual, la misma está caracterizada por una ideología patriarcal que subyace en nuestra sociedad y cuya idea predominante gira alrededor de la suposición básica de la inferioridad de las mujeres y de la superioridad de los hombres, lo que lleva a plantear diferencias entre los sexos como una diferencia jerárquica.

⁴⁶ Sullivan, D. Everstine, L. *Personas en crisis*. Editorial Pax México. 2000. p.35



En esta jerarquía los hombres se instalan en el nivel superior y desde ahí detenta el poder, ejerce el control y perpetua un orden que contribuye a consolidar la opresión de la mujer. Esta ideología promueve una división sexual del trabajo por la cual los hombres son asignados a la producción y al ámbito público, mientras que las mujeres lo son a la reproducción y al ámbito doméstico. Esta jerarquización se expresa en todas las áreas del funcionamiento social, bajo la forma de opresión a la mujer: sexual, económica, intelectual, política, religiosa, psicológica, afectiva.

El concepto de maltrato tiene un significado más amplio que el acotado por el maltrato físico, es una acción negativa, una agresión que, por canales de expresión psíquicos o físicos, produce daño y perturba la libertad del otro.⁴⁷

Por tanto cuando hablamos de maltrato, no es referirse solamente a golpes, es decir, al maltrato físico, sino que se está presente también ante el maltrato psicológico y las agresiones sexuales. Es posible detectar el maltrato físico, pero el psíquico no responde a una norma institucionalizada, es más ambiguo, a pesar de su mayor frecuencia.

La agresión violenta, si bien no es valorada positivamente, es un indicador de masculinidad, mientras que la capacidad de "agresión racional o psicológica" adjudicada a la naturaleza femenina (también desde el discurso femenino): la mujer provoca "sutilmente" la reacción violenta del hombre. Esta pauta de comunicación estereotipada, hace que en el ámbito doméstico, la violencia se vea como algo "normal". La agresión está en relación con la frustración. El hombre restituye su "autoridad perdida" en el único espacio en el cual puede ejercer su poder: el ámbito doméstico, sobre los objetivos considerados "legítimos" socialmente. Dentro de este orden se articula el sentimiento de propiedad sobre la esposa. Cuando esto se vive amenazado por la expresión de la individualidad, del conflicto por parte de la mujer, percibida en ese instante como "otro" y no como una

⁴⁷Heller, A. *Agresividad y Carácter*. Ed. Península, Barcelona, 1980, p.78



prolongación del propio "yo", se realiza una descarga agresiva para restituir la propiedad. [...]⁴⁸

De conformidad al “Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual” Manual Operativo de la Secretaría de Salud, existe la necesidad de intervención en crisis o de situación de urgencia cuando una víctima presente inestabilidad emocional aguda; en este sentido el referido Manual establece en cuanto a la situación de urgencia psicológica:

Es un desequilibrio psicológico intenso provocado por sucesos ocurridos en el mundo exterior, pueden ser de tal magnitud que provoque una dificultad en la capacidad del individuo para encontrar una estabilidad, por ejemplo; una mujer que ha sufrido un evento de violencia donde se han presentado golpes, una violación sexual o una situación que ponga en riesgo su integridad física e incluso su vida. Los síntomas más frecuentes en una Emergencia Psicológica son:

- *Bloqueo de los estímulos del mundo interno y externo.*
- *Atención selectiva.*
- *Incremento en el nivel de tolerancia al dolor.*
- *Bloqueo ideo-afectivo.*
- *Reacciones estereotipadas.*
- *Distorsión en la percepción del tiempo.*

Se presentan dentro de las primeras 72 horas, los síntomas pueden durar hasta 2 meses, sin que se presente necesariamente una sistematización sintomática hacia los trastornos.⁴⁹

Indicaciones de intervención en crisis

Las personas víctimas de violencia generalmente están sometidas a una prolongada situación de abuso de poder, por lo que pasan por un largo

⁴⁸ *Ibíd.*

⁴⁹ Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual” Manual Operativo. Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva. Secretaría de Salud. México 2009.

Disponible en:

http://www.inm.gob.mx/static/Autorizacion_Protocolos/SSA/ModeloIntegrado_para_Prevencion_Atn_Violencia_familiar_y_se.pdf



periodo de estrés y trauma el cual resulta en una pérdida de energía. La persona está en una situación de vulnerabilidad y de acuerdo al hecho traumatizante cae en un verdadero estado de crisis.

En una situación de crisis, el desorden emocional y la angustia son tan elevados que las personas se sienten impelidas a actuar para salir de esa situación. Pero hay que tener en cuenta que la intervención ha de ser rápida, pues las víctimas a menudo solo están motivadas para cambiar durante el periodo de crisis.

Entre las características de las víctimas de violencia en situación de crisis se encuentran las siguientes:

- a) La víctima experimenta un incidente precipitante.
- b) El incidente es percibido como amenazador para su seguridad y tiene como resultante la intensificación de la tensión y la desolación.
- c) La persona maltratada intenta resolver la situación usando sus mecanismos habituales de conducta sin éxito.
- d) El desorden emocional aumenta y la víctima siente que el dolor y la angustia son insoportables.

En este punto es cuando algunas personas quieren experimentar un cambio y piden asesoramiento. El énfasis en el asesoramiento estriba en identificar el factor precipitante y las reacciones cognitivas y emocionales. Los tres acontecimientos precipitantes más comunes son:

- a) Un incidente de golpes con vejaciones psíquicas.
- b) Una vejación grave infringida a la víctima.
- c) Un deterioro de la vista, de la audición o todo junto como consecuencia de las agresiones recibidas.

Para ayudar a una persona en situación de crisis se precisa fundamentalmente una gran sensibilidad y desarrollar activamente habilidades de escucha empática. También hay que “discriminar” la urgencia de la demanda de la persona, indagando cuestiones tales como:

- ¿Está usted en peligro en este momento?
- ¿Está el abusador en su lugar de trabajo?



- ¿Quiere que llame a la policía?
- ¿Quiere abandonar su lugar de trabajo?
- ¿Desea estar en un lugar seguro?
- ¿Necesita atención médica?
- ¿Necesita asesoría legal?
- ¿Necesita orientación psicológica?

La intervención con personas víctimas de violencia por hostigamiento y acoso sexual debe hacerse de forma ordenada, estructurada y humanística, así como tener en cuenta que, a consecuencia de una adecuada intervención, muchas personas son capaces de conseguir el control de sus vidas y tomar sus propias decisiones.

3. El Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara recibe a la persona que le fue canalizada, así como una copia simple del Anexo 1, procediendo a la realización de la valoración del daño que presenta. Dicha valoración se realiza por persona profesional de la salud mental, debidamente capacitada en cuestiones de violencia de género, derechos humanos, hostigamiento y acoso sexual.

Una vez hecha la valoración, el Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara tiene un término de cinco días hábiles para emitir los resultados de la misma, en la cual se determina si existe o no existe daño, así como un diagnóstico de recomendaciones en las acciones a determinar. En caso de resultar negativo, se remite el resultado a la persona asesora de primer contacto para dar por concluida la atención, archivando debidamente los documentos generados.

4. En caso de que el resultado arroje la existencia de daño, se determina el grado de afectación de la víctima y al Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara le compete realizar las siguientes acciones:
 - Dar vista a la Fiscalía General del Estado de Jalisco, en cumplimiento de lo dispuesto por la legislación nacional en materia de procedimientos penales.
 - Cuando el resultado de la valoración identifique la existencia de violencias en razón de género, contenidas en el artículo 48, fracción XXI de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco, deberá notificar de tal circunstancia a la Contraloría.



- Remite copia del resultado de la valoración y el diagnóstico de recomendaciones a la persona asesora de primer contacto, para que ésta continúe con el procedimiento.
5. Una vez que la persona asesora de primer contacto recibe el resultado de la valoración que determina la existencia de daño, con este documento solicita al superior jerárquico de la víctima la elaboración del acta administrativa correspondiente, con las formalidades que señala la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, dentro de un término de 30 días naturales.
 6. Cuando la persona asesora de primer contacto cuente con el Anexo 1, los resultados de la valoración y diagnóstico de recomendaciones, realizados por el Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara y el acta administrativa realizada por el superior jerárquico de la víctima, deriva esta documentación a la Dirección de Recursos Humanos para dar inicio al procedimiento respectivo, de conformidad con lo dispuesto por la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.
 7. La Dirección de Recursos Humanos realiza todas las etapas del procedimiento administrativo de responsabilidad laboral contemplado en el artículo 26 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, tomando en consideración si existe recomendación del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, de aplicar alguna medida para salvaguardar los derechos de la víctima en relación con la cercanía de la persona señalada de haber cometido el hecho victimizante.

La Dirección de Recursos Humanos deberá informar a la Contraloría Ciudadana de las determinaciones que resulten en las etapas del procedimiento, para su debido conocimiento.

8. En caso de que la Dirección de Recursos Humanos resuelva el procedimiento con la imposición de sanción, se notifica debidamente a las partes y se da por concluida la atención; y
9. Si de cualquiera de las actuaciones previstas en las presentes disposiciones, se observa que existe una probable responsabilidad por parte de una o un servidor público al no llevar a cabo la atención o las medidas previstas en los términos señalados, la Contraloría Ciudadana también determinará lo procedente a su



responsabilidad administrativa, debiendo esta última de presentar la denuncia correspondiente ante la Fiscalía General del Estado de Jalisco cuando se advierta que las acciones u omisiones de la o el servidor público pudieran ser constitutivas de delito.

ANEXO 1

Formato de cédula única de registro

CÉDULA ÚNICA DE REGISTRO	
Expediente No. _____	
Fecha de registro: _____ Hora de registro: _____	
Datos personales de persona que presenta el señalamiento	Nombre: _____
	Fecha de nacimiento: _____
	Lugar de nacimiento: _____
	Domicilio: _____
	Número de teléfono de contacto: _____
	Correo electrónico: _____
	Persona de confianza: _____ Número de Teléfono: _____



	Escolaridad: _____
	Estado civil: _____
	Área de adscripción: _____
	Nombre de Jefe/a inmediato: _____
Identificación de la persona contra quien se presenta el señalamiento	Nombre: _____
	Domicilio laboral: _____
	Relación con la víctima: _____
	Ocupación de la persona agresora: _____
	Área de adscripción: _____
	Nombre de Jefe/a inmediato: _____
Necesidades de quien promueve	1. Solicita información u orientación Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	2. Solicita orientación psicológica Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	3. Solicita asesoría legal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>



	<p>4. Solicita presentar una queja directa</p> <p>Sí <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p> <p>5. Atención por situación en crisis*</p> <p>Sí <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p> <p>* En caso de intervención por situación de crisis, derivar de inmediato al área de psicología sin que sea necesario llenar los demás datos establecidos en la cédula única de registro.</p>
<p>Narración de los hechos</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Datos de la persona asesora de primer contacto</p>	<p>Nombre: _____</p> <p>Institución: _____</p> <p>Datos de contacto: _____</p>
<p>Apartado de Firmas al término de recepción de la información anterior</p>	<p>_____</p> <p>*Persona que presenta la queja</p> <p>_____</p> <p>Persona Asesora de Primer Contacto</p> <p>*Opcional.</p>
<p>Apartado de firma de la persona que presenta el señalamiento en caso que decida suspender</p>	<p>_____</p> <p>Persona que presenta la queja</p>



momentáneamente el procedimiento.*	*Lo anterior no implica dar seguimiento al mismo en cualquier otro momento que así lo determine la persona.
---	---

GLOSARIO

Acción afirmativa: Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.⁵⁰

Acoso: De acuerdo a las directivas de la Unión Europea, el acoso se produce cuando se ha violado la dignidad de una persona o ha estado sometida a un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo.⁵¹

Acoso sexual: 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 [...].⁵²

Agresión: Cualquier forma de conducta deliberada que pretende herir física y o psicológicamente a alguien.⁵³

Asesoría: Proporcionar asesoría jurídica de oficio y a petición de parte (suplencia de la queja) a las personas que sufran discriminación para que hagan valer por sí solos los derechos de los que disfruta cualquier persona.⁵⁴

Autonomía de las mujeres: Los estudios de género han determinado que esta capacidad está asociada con la independencia económica y la existencia de normas culturales que promuevan formas alternativas de ser y comportarse.⁵⁵

⁵⁰ *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2007. Pág. 13.

⁵¹ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. Disponible en:
[http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

⁵² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 13.

⁵³ *La conciencia del otro: Agresores y víctimas desde una perspectiva constructivista*. Jesús García Martínez. Universidad de Sevilla. Pág. 364. Disponible en:
http://copao.cop.es/files/contenidos/vol_26_2_17.pdf

⁵⁴ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. Disponible en:
[http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

⁵⁵ *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2007. Pág. 24.



Conducta discriminatoria: Acto u omisión que reúne los elementos en los conceptos jurídicos de discriminación: 1) que se trate de una desigualdad de tratamiento, consistente en una distinción, exclusión o preferencia; 2) que esa desigualdad de tratamiento se base en uno o varios criterios que señalan las normas como prohibidos, y 3) que tenga por efecto anular el principio de igualdad.⁵⁶

Cultura: Proviene del latín cultura que significa cultivo. Se entiende por cultura el conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico. También se considera el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época o grupo social. Además de su acepción etimológica, el concepto de "cultura", per se, tiene diversas definiciones conforme a las disciplinas que lo trabajan y que a través de los años han desarrollado y transformado su significado. En su sentido más amplio, y de acuerdo con la UNESCO, la cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad, un grupo social o una nación. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias (Conferencia Mundial sobre Políticas Culturales). La cultura es diálogo, intercambio de ideas y experiencias, apreciaciones de otros valores y tradiciones; se agota y muere en aislamiento (Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo, 1998).⁵⁷

Defensoría: Representar a las personas que sufran cualquier forma de discriminación y que hayan otorgado mandato, en cualquier gestión o procedimiento administrativo o jurisdiccional en el que las víctimas de la discriminación intenten hacer valer sus derechos ante las autoridades competentes.⁵⁸

Derecho a la no discriminación: Prerrogativa que tiene todo ser humano o grupo social por su presunta o real identidad o diferencia respecto de otros individuos o grupos, a un trato digno y equitativo, exigible al Estado como garante del orden público interno y en especial de las libertades fundamentales.⁵⁹

Derechos humanos y fundamentales: Son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del estatus de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar. En este sentido, se entiende por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de

⁵⁶ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

⁵⁷ *Ibíd.*

⁵⁸ *Ibíd.*

⁵⁹ *Ibíd.*



prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones); y por estatus se entiende la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercidos de éstas. Usualmente, se emplean de manera indistinta los términos derechos humanos y derechos fundamentales para señalar las protecciones y libertades básicas a que todo ser humano merece sin restricción. En el vocabulario ilustrado, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre significó la protección de la dignidad humana frente a los abusos del poder autoritario. Sin embargo, definir a los derechos que todo ser humano posee a partir de su anclaje en la naturaleza presenta dificultades para los ordenamientos positivos. La universalidad que se defiende con la idea de derechos humanos es abstracta, mientras que los derechos fundamentales necesitan de la protección de un orden jurídico específico. Hablar de derechos fundamentales, más que derechos humanos, tiene la ventaja de hacer referencia a la validez de estos derechos independientemente de si la postula una filosofía iuspositivista o iusnaturalista; e independientemente del ordenamiento político específico: si es liberal, democrático, socialista o autoritario. Los derechos fundamentales, además, tienen la característica de ser inderogables, insustituibles e innegociables, ya sea por poderes públicos o privados.⁶⁰

Derechos humanos de las mujeres: Se habla de derechos humanos de las mujeres para hacer un señalamiento especial que deriva de la desventaja histórica con que ha sido reconocido el estatuto jurídico y ontológico de las mujeres. [...] 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.⁶¹

Desigualdad de género: Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres.⁶²

Dignidad y respeto: Sentimiento de deferencia con respecto a las personas. Reconocimiento adecuado de los derechos y responsabilidades de los individuos como agentes o sujetos morales dotados de dignidad, al ser considerados (al menos potencialmente) el "origen" racional de exigencias morales y que son personas sujetas a su cumplimiento.⁶³

⁶⁰ *Ibíd.*

⁶¹ *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2007. Pág. 41.

⁶² *Ibíd.* Pág. 51.

⁶³ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. Disponible en:
[http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)



Discriminación: Todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las características físicas, la edad, la preferencia sexual, cualquier forma de discapacidad (o una combinación de éstos u otros atributos), que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas.⁶⁴

Discriminación contra las mujeres: [...] la expresión discriminación contra las mujeres denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de los hombres y las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.⁶⁵

Discriminación directa: Es la práctica de desprecio, anulación, menoscabo, restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales en relación con un grupo y de manera amplia.⁶⁶

Discriminación indirecta: Acto menos visible, pero igualmente o más pernicioso, que la discriminación directa, su objetivo inmediato no es anular o limitar el acceso a los derechos y a las oportunidades a alguna persona o grupo, en los hechos limita o anula este acceso al establecer condiciones que no puede cumplir gran parte de la población.⁶⁷

Discriminación positiva: Lo que en Francia se conoce como discriminación positiva, en Estados Unidos se denomina acción afirmativa. El término alude, de manera crítica, a las diversas conceptualizaciones de la acción afirmativa como un dispositivo legal y político para la promoción de la calidad de vida de ciertos grupos humanos tradicionalmente discriminados en una sociedad particular. El debate sobre la acción afirmativa, principalmente en Estados Unidos durante la segunda mitad del siglo XX, ha llevado a sus defensores a afirmar que no hay ningún componente de inmoralidad o inequidad en la protección de quienes tradicionalmente han sido discriminados y, en cambio, que si es inmoral perpetuar tal estado de injusticia. Al referirnos a una medida

⁶⁴ *Ibíd.*

⁶⁵ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres. Artículo 1º.

⁶⁶ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación.* Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

⁶⁷ *Ibíd.*



laboral como la contratación de un determinado número de personas de una minoría racial fijado de antemano, es posible usar diversos términos si se quiere resaltar su validez moral o la ausencia de ella. Cuando se ha querido destacar la justicia de medidas compensatorias como éstas, usualmente se usa el término acción afirmativa; en cambio, cuando se quiere resaltar que este tipo de medidas son injustas, pero necesarias dado el atraso en que se hallan ciertos grupos humanos a causa de la discriminación, se emplea el concepto de discriminación positiva. De este modo, con el término discriminación positiva se reconocería que colocar en una situación de ventaja artificial, no producto de la libre competencia, a los individuos que pertenecen a ciertos grupos históricamente discriminados es, efectivamente, una forma de discriminación hacia quienes no han sufrido ese trato injusto en el pasado; pero, a la vez, se reconocería que dicho trato discriminatorio hacia la mayoría que ha prevalecido como dominante es sólo transitorio y que, una vez colocadas las minorías discriminadas en la misma posición, se podría cesar con este trato discriminatorio positivo.⁶⁸

Empoderamiento de las mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.⁶⁹

Equidad de género: La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la equidad con una igualdad en las diferencias, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias.⁷⁰

Estereotipo: Clasificación social particularizada de grupos y personas por medio de signos a menudo muy simplificados y generalizados, que implícita o explícitamente representan un conjunto de valores, juicios y suposiciones acerca de su conducta, sus características o su historia. Los estereotipos identifican no sólo categorías generales de personas: poblaciones nacionales, clases, etnias, sino que son distintivos también en tanto portadores de juicios indiferenciados acerca de sus referentes. Y si bien pueden variar mucho en su apelación emocional y su intensidad, generalmente representan relaciones, tensiones o conflictos de poder subyacentes (por ejemplo, los

⁶⁸ *Ibíd.*

⁶⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 5º fracción X.

⁷⁰ *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2007. Pág. 59.



"degenerados" homosexuales, los pobres "sucios", bonita "tonta", el anciano "aburrido", el gitano "ladrón"). En otras palabras, los estereotipos funcionan para definir e identificar grupos de personas como parecidos en ciertos aspectos: comprometidos con valores particulares, motivados por objetivos semejantes, poseedores de una personalidad y una apariencia similares. Los estereotipos fomentan una creencia intuitiva en las suposiciones en las que se basan, y cumplen una función central en la organización del discurso de sentido común.⁷¹

Estereotipo de género: [...] También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que se caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos, por ejemplo, que los hombres se visten de azul y las mujeres de rosa, o que estas son sentimentales y los hombres no tienen derechos a llorar. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre los sexos.⁷²

Factores de riesgo: Todas aquellas características o circunstancias que aumentan la probabilidad de que un daño ocurra, sin prejuzgar si es o no una de las causas del daño, aun cuando su identificación haya sido motivada por una sospecha de causalidad.⁷³

Feminicidio: [...] muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión.⁷⁴

Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad [...] elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos del género [...]. Alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres

⁷¹ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

⁷² *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2007. Pág. 62.

⁷³ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

⁷⁴ *Modelo de Protocolo Latinoamericano de Investigación de las Muertes Violentas de Mujeres por Razones de Género (Femicidio/Feminicidio)*. Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) con el apoyo de la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) en el marco de la Campaña del Secretario General de las Naciones Unidas ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres. Pág. 14.



construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.⁷⁵

Hostigamiento sexual: [...] es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.[...]⁷⁶

Homofobia: Enfermedad psicosocial que se define por tener odio y/o rechazo a los homosexuales. Refiere al miedo o a la negativa de personas, organizaciones, agencias y/o gobiernos a enfrentar la realidad y las especificidades que tiene este comportamiento sexual no heterosexual. La homofobia tiene un efecto directo, muchas veces devastador, sobre la vida de las personas homosexuales. También obstaculiza la puesta en práctica de estrategias de educación, prevención y sensibilización en torno a la diversidad sexual.⁷⁷

Identidad: La identidad designa aquello que es propio de un individuo o grupo y lo singulariza. Las expresiones de la identidad varían en función de las referencias culturales, profesionales, religiosas, geográficas, lingüísticas, entre otras. A pesar de su vaguedad semántica, la utilización del concepto de identidad permite esclarecer las relaciones entre el individuo y su entorno.⁷⁸

Igualdad: El principio de que todos los seres humanos son iguales es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Se la puede entender a lo menos en dos aspectos generales de la misma: la igualdad de ciudadanía democrática y la igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión se vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos, con el objeto de que junto con desarrollar su respectivo proyecto de vida, pueda hacer ejercicio de su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa necesariamente el establecimiento de un estado de cosas moralmente deseable, que garantice el que cada ser humano goce de, a lo menos, un mínimo común de beneficios sociales y económicos. En otras palabras, cuando se hace referencia a la idea de igualdad tenemos: la igual dignidad de todo individuo, la igual participación, igualdad ante la ley, igualdad política, igualdad en las condiciones materiales de vida y la igualdad de oportunidades. La igualdad implica una combinación de aspectos

⁷⁵ *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2007. Pág. 73.

⁷⁶ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 13.

⁷⁷ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

⁷⁸ *Ibíd.*



constitucionales y redistributivos. Por un lado, será necesario atender a aspectos procedimentales, tales como proscribir limitaciones arbitrarias contra las oportunidades (prejuicios clasistas o raciales) y, por otra, definir los principios básicos a través de los cuales dichos procedimientos se van a hacer realidad. La igualdad presupone también la asignación igual de derechos igualitarios de distribución; es decir, la igualdad de satisfacción de ciertas necesidades fundamentales requiere, por su parte, normas desiguales de asignación, esto es, privilegios para los económicamente más frágiles. El Estado debe de proveer imparcialidad e igualdad en la posesión y disfrute de los mismos derechos básicos de carácter político y económico e igual participación de los individuos en cualquier ámbito.⁷⁹

Igualdad formal/jurídica: Es el principio de universalidad ante la ley que está en la base del Estado de derecho moderno. [...] Su carácter es general, es decir, que todos los ciudadanos poseen la misma capacidad jurídica ante la autoridad legal. Supone la prohibición legal de la discriminación por cualquier rasgo psicológico, físico o cultural.⁸⁰

Igualdad de oportunidades: Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas por las diferencias.⁸¹

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.⁸²

Machismo: Conjunto de creencias, conductas y actitudes que se alimentan de dos supuestos básicos: 1) la excesiva polarización de las características que definen lo masculino y lo femenino; y 2) la consiguiente estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino. Basado en la violencia física o psíquica, el engaño, la mentira y la creación de estereotipos, desvaloriza otra persona.⁸³

Maltrato físico: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el individuo.⁸⁴

⁷⁹ *Ibíd.*

⁸⁰ *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2007. Pág. 79.

⁸¹ *Ibíd.* Pág. 80.

⁸² Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 5º fracción V.

⁸³ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. Disponible en:
[http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

⁸⁴ *Ibíd.*



Maltrato psicológico: Conducta que se manifiesta como la hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, vejaciones, crueldad mental, gritos, desprecio, intolerancia, humillación en público, castigos o amenazas de abandono y crítica, que se evidencia por lo general a largo plazo en las secuelas psicológicas. El maltrato psicológico se compone de factores económicos, sociales y culturales.⁸⁵

Misoginia: Es una tendencia a la aversión, que puede ser patológica o no, a las mujeres. Normalmente, se habla de la misoginia como un sentimiento por parte del hombre hacia la mujer, pero las mujeres también pueden presentar actitudes misóginas. La misoginia forma parte de los patrones culturales de muchas sociedades donde el rol de la mujer está supeditado exclusivamente al hogar y la reproducción y toda actividad por fuera de éste sólo es justificada en tanto y en cuanto conforme una extensión de su actividad maternal. Así en estas culturas el ámbito de la educación o de la salud puede ser una actividad permitida; no así aquellos ámbitos que se consideran de dominio exclusivo masculino. La misoginia también implica la aceptación en contrapartida de la idea del machismo como balance necesario. Un individuo masculino misógino puede hacer ejercicio de su heterosexualidad sin que esto melle su prejuicio por el otro género. Una sociedad misógina establece rígidas reglas de conducta para las mujeres de manera que estas cumplan con la función que se les asigna. En tales sociedades ante la duda con respecto al cumplimiento estricto de estas reglas se toma la vía de culpar a la mujer dado que el hombre goza de preeminencia y mayor credibilidad. Otro aspecto donde se manifiesta la misoginia en estas sociedades es en los aspectos legales donde las mujeres suelen depender de los familiares masculinos para su desenvolvimiento, para la crianza de los hijos o para el sustento. La misoginia suele tener raíces de origen religioso que sirven de sustento a este sistema valores.⁸⁶

Persona Asesora de Primer Contacto: La persona designada por el Comité que orientará, asesorará y acompañará a presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Perspectiva de género: [...] herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.⁸⁷ [...] Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y

⁸⁵ *Ibíd.*

⁸⁶ *Ibíd.*

⁸⁷ *Glosario de género.* Instituto Nacional de las Mujeres. México 2007. Pág. 104.



crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.⁸⁸

Prevención: Por este término se entiende la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial (prevención primaria) o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente (prevención L). La prevención puede incluir muchos tipos de acción diferentes, como atención primaria de la salud, puericultura prenatal y posnatal, educación en materia de nutrición, campañas de vacunación contra enfermedades transmisibles, medidas de lucha contra las enfermedades endémicas, normas y programas de seguridad para la prevención de accidentes en diferentes entornos, incluidas la adaptación de los lugares de trabajo para evitar discapacidades y enfermedades profesionales, y prevención de la discapacidad resultante de la contaminación del medio ambiente ocasionada por los conflictos armados (Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad).⁸⁹

Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas entre hombre y mujer. Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan, y las diferencias relativas a la función de la procreación.⁹⁰

Tolerancia: Se trata del respeto y la consideración hacia las opiniones y prácticas de los demás, aunque sean contrarias a las propias. En el contexto de la tradición liberal, cuyo paradigma es la obra de John Locke, la tolerancia se pensó sobretodo como tolerancia religiosa, es decir, como el reconocimiento de derechos religiosos iguales, sin discriminación, para todas las creencias o la admisión de las prácticas de otros credos, además del adoptado oficialmente por el Estado, si es que existe alguno. Actualmente, el concepto de tolerancia no sólo se refiere a las creencias religiosas, sino también a otro tipo de opiniones comprensivas (como las políticas y morales) y estilos de vida (como las preferencias sexuales no convencionales o las familias no nucleares). Se puede decir que la tolerancia consiste en abstenerse de intervenir en la acción o la opinión ajena, aunque se tenga el poder de hacerlo y se desaprobe o no se aprecie la acción o la opinión en cuestión. Aun si el pluralismo no garantiza la tolerancia, el rechazo del pluralismo, como señaló Isaiah Berlin, es sin duda alguna un factor importante en el desarrollo de la intolerancia. Desde este punto de vista, si se niega que existe una pluralidad de valores morales, que no todos son armónicamente conciliables, se puede concluir con facilidad que se podría

⁸⁸ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 5º fracción VI.

⁸⁹ *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf)

⁹⁰ *Ibíd.*



imponer a los demás el conjunto de valores que se consideran el único correcto. A la inversa, la adhesión al pluralismo sugiere una actitud más abierta y más tolerante en materia de diversidad y de diferencia. Sin embargo, la tolerancia no siempre se ha justificado por el pluralismo y, por lo demás, no es sino en el contexto de la filosofía moral de los últimos años donde la exigencia del pluralismo ha adquirido importancia. Virtud que consiste esencialmente en el respeto de todas las diferencias formadas por las distintas identidades de las personas y grupos que componen una sociedad o una comunidad. Es la supremacía del valor de las personas, de su dignidad, sus características específicas, por lo tanto, implica consideración a sus opiniones, creencias o prácticas aunque no se compartan, consideración que no debe suponer aceptar la violación de los derechos fundamentales de la persona. Se puede distinguir dos clases de tolerancia, por una parte, la tolerancia hacia las creencias y opiniones diferentes, que implica una reflexión sobre la verdad, y por otra la tolerancia asociada al respeto por las personas que son distintas por razones físicas, sociales o sexuales, que implica una reflexión sobre el tema de los prejuicios, y eventualmente, de la discriminación.⁹¹

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.⁹²

Víctima: Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.⁹³

Víctima directa: [...] personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.⁹⁴

Víctima indirecta: [...] familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.⁹⁵

⁹¹ *Ibíd.*

⁹² Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 5º fracción VII.

⁹³ Ley General de Víctimas. Artículo 6º fracción XVII.

⁹⁴ *Ibíd.* Artículo 4º.

⁹⁵ *Ibíd.*



Víctima potencial: [...] personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito.⁹⁶

Violencia: Se entiende por violencia el uso de mecanismos habituales de agresión, con la intención de controlar al otro y que suponen el ejercicio de alguna clase de poder, lo que implica que hay un desequilibrio entre las partes, siendo una más poderosa que la otra. Es decir, la violencia supone que en una relación de desigualdad el agresor intenta (y a veces logra) controlar a la víctima a través del uso de la agresión.⁹⁷

⁹⁶ *Ibíd.*

⁹⁷ *La conciencia del otro: Agresores y víctimas desde una perspectiva constructivista.* Jesús García Martínez. Universidad de Sevilla. Pág. 364. Disponible en: http://copao.cop.es/files/contenidos/vol_26_2_17.pdf



Estas disposiciones administrativas fueron aprobadas en sesión extraordinaria del Ayuntamiento celebrada el 12 de abril de 2019 y publicadas el 16 de abril de 2019 en la Gaceta Municipal de Guadalajara