

PROGRAMA DE PREVENCIÓN



Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO

ÍNDICE

1. **Presentación**
2. **Justificación**
3. **Objetivos**
4. **Acciones de prevención**
 - 4.1. Socialización del Protocolo Cero
 - 4.2. Integración del lenguaje incluyente y con perspectiva de género
 - 4.3. Sensibilización sobre prácticas violentas cotidianas (micromachismos)
 - 4.4. Medidas de monitoreo y evaluación de la violencia
 - 4.5. Medidas de acompañamiento y seguimiento
5. **Acciones de comunicación y difusión**
6. **Anexos**
 - 6.1. Anexo 1. Pronunciamiento Cero Tolerancia
 - 6.2. Anexo 2: Artículo 23 de la sección decimotercera del Código de Ética y las Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco
 - 6.3. Anexo 4. Glosario
7. **Bibliografía**

1. PRESENTACIÓN

PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN

En conformidad con lo suscrito en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado el 11 de junio de 2019 en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco, mismo que propone mecanismos para atender a las víctimas, señalar las instancias al interior de la dependencias que deban prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, establecer acciones permanentes de sensibilización y registro de los casos para puntualizar la atención en los entes públicos con mayor número de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

El presente programa contiene las acciones de prevención y difusión que forman parte de la política pública estatal de prevención, atención, sanción y erradicación de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública del Estado. A la par, este programa se compromete a garantizar el acceso a un ambiente laboral y vida libre de violencia para las servidoras y servidores públicos, para favorecer su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad de género, no discriminación y la no revictimización.

Al proponer acciones de prevención para promover una cultura institucional de cero tolerancia a la violencia sexual, significará un avance para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública del Estado de Jalisco.

Como parte del Programa de Prevención, se desarrolló el Pronunciamiento Cero Tolerancia¹ el cual manifiesta la responsabilidad del gobierno del Estado y los entes públicos para contribuir a la construcción de un ambiente laboral donde todas las personas tengan el mismo valor, la igualdad de derechos a tener una vida libre de hostigamiento sexual y acoso sexual empezando desde casa, con eso nos referimos a comenzar desde las dependencias del Estado de Jalisco, dar ejemplo que las conductas se pueden modificar para generar

¹ Anexo 1: Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. En éste se expresan los principios que orientan las acciones a una vida libre de violencia para las servidoras y servidores públicos.

espacios de respeto libres de violencia y que no habrá impunidad contra todos los aquellos que infrinjan los derechos humanos.

Para garantizar espacios libres de hostigamiento sexual y acoso sexual en los entes públicos de la administración pública estatal, el Programa de Prevención parte de los siguientes ejes:

1. Campañas informativas y de sensibilización para combatir cualquier tipo de violencia y promover la cultura de denuncia.
2. Generar una cultura de Cero Tolerancia ante el hostigamiento sexual y acoso sexual.
3. Implementar medidas de reeducación en materia de perspectiva de género y derechos humanos en los entes públicos del Gobierno del Estado de Jalisco para construir un ambiente libre de estereotipos y tener acceso a información referente a la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Para alcanzar los ejes aquí establecidos, será necesario realizar esfuerzos permanentes de prevención y atención como es la creación del presente Programa, sin embargo, el objetivo central es que los servidores, servidoras, funcionarios y funcionarias del Estado se vuelvan conscientes de la problemática que representa el hostigamiento sexual y acoso sexual, que afecta tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que otorgamos a la ciudadanía. Para que todas las personas se desarrollen en igualdad de condiciones, se necesita eliminar las prácticas discriminatorias y la violencia para transformarlas en espacios en los que impere la igualdad, la equidad, la ciudadanía y respeto a la dignidad de todas las personas.

Lo anterior mencionado se encuentra dentro de la conformidad del artículo 23 sección decimotercera del Código de Ética y las Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco² en el cual se menciona:

² El artículo 23 sección decimotercera se encuentra completo en el anexo 6.3 del Programa de prevención. El Código de ética y las Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco publicado en el diario oficial de Jalisco el 12 de marzo del 2019.

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

Finalmente, todas las medidas y acciones que lleve a cabo el gobierno del Estado de Jalisco y quienes laboramos en él, deberán ser realizadas sin discriminación alguna y con perspectiva de género, por ello, se considera el idioma, edad, orientación sexual, género o cualquier otra condición, para que puedan acceder a una vida libre de violencia.

2. JUSTIFICACIÓN

La creación de programas para prevenir el acoso sexual y hostigamiento sexual son imperantes para crear ambientes laborales libres de violencia sexual. Es un derecho desempeñarse en espacios donde la persona pueda desarrollarse plenamente; sin miedo ni discriminación. Como personal que labora dentro del Gobierno del Estado es primordial generar espacios de respeto a la dignidad humana y consentimiento, de esta manera, dar ejemplo a la ciudadanía que es posible relacionarse sin acoso sexual ni hostigamiento sexual, respetando que todas y todos merecemos vivir en igualdad de derechos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)³ expone el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el área laboral como una forma de discriminación por razón de género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres también pueden ser objeto de hostigamiento sexual y acoso sexual, la realidad es que la mayoría de las víctimas son mujeres. Dentro del marco del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres el Instituto Nacional de Estadística y Geografía⁴ (INEGI) informó que 19.1 millones de mujeres han sido víctimas de violencia y el 64% de los casos se trata de violencia severa. Presente en el mismo informe se cita el informe referente a los casos de violencia laboral emitido por la ENDIREH (2016), 3,713, 235 mujeres dijeron haber sido víctimas de violencia sexual en sus trabajos, 2'973, 768 fueron víctimas de intimidación sexual y 1'459, 907 fueron víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

La desigualdad guarda relación con los roles construidos y atribuidos socialmente a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa e indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el ámbito laboral. En relación a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de la administración pública el Instituto Nacional⁵ de las Mujeres menciona que el 91% de los casos registrados las presuntas víctimas son mujeres, el 8% son hombres y en 1% de los

³ OIT citada dentro de Protocolo para Prevenir y Atender Acoso y Hostigamiento Sexual de la Secretaría de Turismo (SETUR).

⁴ Comunicado de prensa número 558/18 emitido por INEGI dentro del marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer expedido el 22 de noviembre de 2018.

⁵ Informe Nacional de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual 2017 emitido por el Instituto Nacional de la Mujer.

casos, no se especifica el sexo de la persona que denuncia, el 90% de las personas denunciadas son hombres y el 5.5% son mujeres y en el 43% de los casos se especificó el superior jerárquico como presunto agresor. Sin embargo, es importante destacar que no hay datos sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de la administración pública del Estado, por lo cual, este protocolo y las acciones de prevención, son de suma relevancia para generar datos y registro de la problemática.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual atentan contra la libertad y desarrollo al vulnerar derechos fundamentales como el derecho a la no discriminación por razón de género, orientación sexual, el derecho a la intimidad, el derecho a la seguridad, el derecho a la dignidad, derecho a la libertad sexual y a la salud. Los espacios laborales son públicos y dan lugar a situaciones de violencia social, las cuales incluyen aquellas de connotación sexual como es hostigamiento y acoso, la Comisión Nacional de Derechos Humanos⁶ (CNDH) menciona que esto afecta a toda persona: mujeres, hombres y la comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTI+) en su integridad física, psíquica, moral y social, con lo cual se discrimina a la persona y se violenta sus derechos humanos. Las y los integrantes de la comunidad LGBTI+ representan modelos de masculinidad y feminidad distintos al hegemónico y por ello al igual que las mujeres son más vulnerables a sufrir violencia de género discriminatorias que violentan sus derechos humanos.

De acuerdo con la OIT⁷ estos actos tienen repercusiones físicas y psicológicas como son estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, así como enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras. Todo lo antes mencionado impide ser eficaces en nuestro trabajo, vivir con miedo, sensación de inseguridad e impotencia. La adopción de medidas de prevención puede sentar bases para la erradicación de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de los entes públicos.

⁶ Manual sobre hostigamiento sexual y acoso sexual por la CNDH emitido en septiembre del 2017.

⁷ Publicación por la OIT Ginebra en 2018 para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia y el Código Penal Federal pretende dejar claro que las conductas de Acoso y Hostigamiento serán sancionadas por su comportamiento desde la vía legal. El Protocolo Cero proporciona una vía administrativa con base en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas para sancionar los casos dentro de las dependencias del Estado. Los casos de violencia afectan la armonía laboral, calidad del trabajo y humana de las y los servidores públicos, además de poner en peligro su dignidad al estar inmersas e inmersos en un ambiente laboral hostigamiento sexual y acoso sexual.

Es prioritario señalar que el Gobierno del Estado de Jalisco promueve la igualdad de género y la cultura de la Cero Tolerancia ante la violencia contra las mujeres. **El hostigamiento sexual y acoso sexual son contrarios a nuestros principios como servidoras y servidores públicos; estos actos no serán tolerados ni soslayados en ninguno de los entes públicos.**

3. OBJETIVOS

1. Garantizar que la totalidad del personal de todos los entes públicos reciban una capacitación anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.
2. Colocar en las áreas de recepción y atención información impresa sobre prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual, así como hacer llegar la información a través de los medios electrónicos.
3. Brindar las facilidades para el proceso formativo de sensibilización de los Comités de Ética en las materias de hostigamiento sexual y acoso sexual.
4. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia y documentar la campaña de difusión que se lleve a cabo por conducto de la Secretaría para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.
5. Garantizar que se cumplan las medidas preventivas y de reeducación que dicten las autoridades encargadas de la aplicación del Protocolo Cero, que tengan como finalidad proteger la integridad de la Presunta Víctima y garantizar la no repetición de la conducta en el espacio de trabajo.
6. Identificar conductas que podrían incitar y/o justificar el hostigamiento sexual y acoso sexual en sus espacios de trabajo y generar con conjunto con las secretarías, estrategias preventivas y de reeducación.
7. Incorporar la perspectiva de género en los entes públicos a través de espacios de encuentro en la jornada laboral donde se permita el diálogo, la reflexión y el debate de temas de género, así como la incorporación de lenguaje incluyente en los documentos y publicaciones oficiales internas y externas.
8. Promover espacios de encuentro y redes de apoyo entre mujeres dentro de la jornada laboral.
9. Promover la cultura de la denuncia ante la violencia de género a través de la difusión del Protocolo Cero y las guías de aplicación.
10. Recomendar medidas preventivas para la entidad y de reeducación para la o las personas denunciadas en caso de un posible caso de acoso sexual u hostigamiento sexual.
11. Implementar y promover todas las acciones de difusión que se consideren necesarias para la sensibilización, prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

4. ACCIONES DE PREVENCIÓN

4.1 SOCIALIZACIÓN DEL PROTOCOLO CERO

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁸ define la violencia institucional como actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. En ese sentido, se puede declarar que no tener mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en los entes públicos es una forma de ejercer la violencia institucional. Por ello, el Protocolo Cero surge como una necesidad para responsabilizarse de las conductas violentas dentro de toda la administración pública del Estado, sentando un precedente en materia de atención, prevención, sanción y erradicación en los entes públicos de Jalisco.

Se capacitarán a los Comités de Ética y Órganos Internos de Control de los entes gubernamentales, dependencias del Estado de Jalisco en función del proceder del Protocolo así como a los servidores, servidoras, funcionarios y funcionarias públicos, para prevenir atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y la no revictimización.

El diseño, planeación y desarrollo de la primera etapa de capacitaciones tendrán una duración de 8 meses, en los cuales se dará a conocer cómo funciona el Protocolo Cero así como los medios de atención y sanción en casos de acoso y hostigamiento sexual entre el personal del Estado. Todo lo anterior con la intención de lograr

⁸ Ley publicada el 1 de febrero de 2007 en el Diario Oficial de la Federación con la intención de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principio y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación, así como garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

erradicar la violencia dentro de los entes públicos, al conocer cómo aplicar el Protocolo Cero y las vías necesarias para atender y sancionar.

Con la intención de informar a servidores, servidoras, funcionarios y funcionarias sobre las diversas vías de atención y denuncia en caso de ser víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se implementarán campañas informativas y de sensibilización a través de material audiovisual y carteles (se mantendrán en las oficinas) que explicarán el objetivo del Protocolo, cómo ejercer el derecho a espacios laborales libres de acoso sexual y hostigamiento sexual y a qué instancias acudir para denunciar casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; además de promover la cultura de denuncia y la creación de espacios de encuentro centrados en reflexionar y dialogar acerca de temas de género.

Se implementarán medidas para que los Comités de Ética y Órganos Internos de Control tengan a su alcance recursos que les proporcionen un amplio conocimiento de la perspectiva y teoría de género, para así, asegurar que su proceder como mediadores y mediadoras del funcionamiento del Protocolo se ejecute desde los objetivos del mismo. A su vez, los hombres que formen parte de los Comités de Ética y Órganos Internos de Control, estarán obligados a recibir al menos una capacitación sobre masculinidades alternativas por parte del Centro Especializado para la Erradicación de las Conductas Violentas hacia las Mujeres (CECOVIM).

Es de suma relevancia que cada Comité de Ética gestione acciones dentro del ente público correspondiente para asegurarse de que todo el personal tenga conocimiento de quiénes conforman el Comité, para así, facilitar los procesos de primer contacto en caso de que se quiera presentar una denuncia.

4.2 INTEGRACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A través del lenguaje aprendemos a nombrar al mundo en función de los valores imperantes de la sociedad. Las palabras dominan las cosas, los valores, los sentimientos y las diferencias. Estructuralmente existe una desigualdad histórica entre mujeres y hombres que abarca el área económica, patrimonial, física, psicológica y sexual, sin embargo, como hispanohablantes existe otra categoría: el lenguaje. Nada de lo que

decimos es neutro, utilizamos el masculino para generalizar y eso no es casualidad, forma parte de la desigualdad histórica entre géneros.

En sí, la lengua española no es sexista aunque sí lo es el uso que de ella hacemos. De ahí la necesidad fomentar y practicar el lenguaje incluyente. Un lenguaje en el cual impera un género ante otro conlleva violencia y a su vez refuerza y trámite estereotipos, roles, discriminación y desigualdad. Existe un uso sexista de la lengua en la expresión oral y escrita (en las conversaciones informales y en los documentos oficiales) que refuerzan relaciones jerárquicas y discriminatorias. Todo esto visibiliza la importancia de fomentar el uso de un lenguaje incluyente para ambos sexos dentro de las instituciones públicas, para erradicar violencias, privilegios y brechas desiguales históricas.

Hablamos como pensamos y a partir de esa forma de pensar actuamos cotidianamente. Para construir espacios igualitarios es importante entender la relación entre el lenguaje, la violencia de género y el respeto a los Derechos Humanos. El primer paso al uso de lenguaje incluyente es entender su importancia para erradicar violencia hacia las mujeres. Excluir a las mujeres del lenguaje es una forma de discriminación, infravaloración y denigración. Hacer visibles a las mujeres en el uso del lenguaje es una manera de generar igualdad de condiciones, esto abarca documentos, oficios, informes circulares, convocatorias, carteles, materiales didácticos, lenguaje entre equipos de trabajo, iguales y superiores etc.

La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia con las Mujeres⁹ (CONAVIM) menciona que la lengua española es machista pero no desde su semántica, sino, desde una herencia cultural, de igual manera proporciona herramientas semánticas para promover un lenguaje incluyente en las prácticas cotidianas y laborales. Trabajar en el uso del lenguaje incluyente desde una perspectiva de género incluye dos áreas de acción la primera es problematizar la *masculinización del lenguaje* y la segunda el uso de *estereotipos y roles* como forma de discriminación.

⁹ Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia con las Mujeres publicado en 2016

- Masculinización del lenguaje:

Lenguaje androcentrista, esto quiere decir que se enfoca en lo masculino al considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas. Los hombres son considerados como referente mientras que las mujeres como subordinados dentro del lenguaje. El androcentrismo se manifiesta gracias a la desigualdad en el orden de las palabras de contenido semántico en el uso del masculino como genérico para ambos sexos. Una de las consecuencias de utilizar el masculino como plural.

Se ha normalizado que al nombrar a un grupo mixto de personas en masculino estamos nombrando también a las mujeres que hay en este grupo y esto es falso. El masculino es masculino y no es neutro. Según las reglas gramaticales el neutro se utiliza para cosas y situaciones por ejemplo: húmedo, absurdo, silla, carro, inventario, cómico, etc. Cuando nos referimos a una mujer, un hombre o un grupo de personas entonces se hace uso del masculino o femenino, según sea el caso.

- Estereotipos y roles:

El lenguaje como un elemento socializador contribuye a implementar valores, creencias, formas de relación. Las diferencias de género son construcciones sociales que se refuerzan en la convivencia cotidiana como son: familia, escuela, medios de comunicación, etc. Culturalmente nos enseñan a separarnos por roles de género, lo cual lleva a crear estereotipos respecto a nuestra forma de actuar, pensar y socializar. Los roles y estereotipos se refuerzan a partir del lenguaje al enunciar que “se permite” y “no se permite” hacer y pensar dependiendo de nuestro sexo.

El lenguaje crea conciencia, cultura, ideología y moldea el pensamiento de las personas. Podemos por tanto al cambiar la forma de hablar y escribir modificar la mentalidad de las personas, sus conductas y por ende a la sociedad misma. Tenemos la capacidad de aprender a comunicarnos y relacionarnos de nuevas maneras, creando espacios de violencia de género y discriminación donde todas y todos tengamos la oportunidad de actuar, pensar y ser vistos a partir de nuestra calidad humana y no a través de estereotipos y roles sociales impuestos.

La convivencia laboral fomentará espacios de respeto y libres de discriminación en los cuales a nadie se le atribuya un trabajo por razones de estereotipos de género por ejemplo “ella debería de estar en

el área de atención a víctimas porque las mujeres son más sensibles” o “seguro estas de malas porque estas en tus días”.

Con la intención de generar espacios laborales con perspectiva de género y lenguaje incluyente se recomienda seguir las siguientes **líneas de acción**:

Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.

Si el espacios en donde te encuentras tiene mayor número de mujeres referirse en el plural nosotras y a su vez si hay un mayor número de hombres nosotros, otra alternativa es utilizar el “nosotras y nosotros” para referirse a las personas que se encuentran ahí.

- Visibilizar y dejar de usar supuestos genéricos que son masculinos: Secretarios de gobierno, capacitadores, Licenciados de la administración pública, muy buen trabajo a todos.

¿Cómo implementarlo?

a) Recomendaciones para cualquier documento oficial o formato expedido por la dependencia, presentaciones, comunicados, oficios, trípticos, panfletos, campañas de comunicación, redes sociales, etc.

- Si no se sabe a quién va dirigido, se sugiere utilizar: “A la Jefatura del servicio”, “A la Dirección del servicio”, “A la asesoría del departamento”, “A la Secretaría del Tribunal”, “A la Coordinación”.

- Cuando se hable en plural y no se sepa a quién va dirigido hacer uso de las recomendaciones anteriores, como son referirnos a secretarias, secretarios, funcionario y funcionarios o referirse a la persona que trabaja dentro de una dirección o área en específico por ejemplo: “Al personal que integra la Dirección de Acceso a la Justicia”, “Al personal de capacitación de la Dirección de Comunicación”.

- Para referirse en plural hacer uso de las siguientes palabras: personas, personal, población, ciudadanía, la juventud, gente, etc.

- Si se sabe a quién va dirigido es mucho más fácil. Porque en este caso no habrá ningún problema en poner: “A la Jefa de Área, Mercedes...”

- Lo que se hace a veces de manera errónea es poner el nombre de la mujer y a continuación el cargo en masculino. Se ruega no hacer nunca esto. Si se trata de una mujer, el cargo debe estar en femenino. La misma forma se debe utilizar para quien firme el documento. Es incorrecto firmar: “Victoria Aldame. Subdirector” (parece que estamos firmando por ausencia, en nombre de otro). Un ejemplo correcto de cómo se tiene que hacer sería: “Fernanda Álvarez, Directora de Comunicación pública”, “Jesús Mejía, Secretario de Hacienda”, “Susana Peña, Coordinadora de Asuntos Internos”, “Jorge Amador, Vocal del Órgano Interno de Control”, etc.

- Las iniciativas, denuncias, dictámenes y minutas deben elaborarse con un lenguaje incluyente, es decir, no sexista y no discriminatorio, por ejemplo:

No utilizar	Utilizar		
El Solicitante	Solicitante	ó	Firma de quien solicita
El que suscribe	Firma		Firma de quien suscribe
El compareciente	Comparece		Firma de quien comparece
El Denunciante	Denuncia		Firma de quien denuncia Don/Doña

Fuente: CECOVID 2016

b) Recomendaciones para comunicarnos cuando nos encontremos en un espacio mixto de hombres y mujeres como puede ser una junta del trabajo, congresos, mi equipo laboral, capacitación, etc.

- En caso de encontrarte frente a un grupo mixto se recomiendan dos líneas de acción. La primera es utilizar ellos/ellas, nosotras/nosotros, funcionarias/funcionarios, etc. ejemplo: “Buen día funcionarias y funcionarios del Estado de Jalisco”, “Nosotras y Nosotros tenemos el deber de combatir la violencia de género como servidoras y servidores públicos”.

Otra opción es utilizar masculino o femenino dependiendo la cantidad mujeres y hombres que se encuentren en el espacio, por ejemplo:

Mayor número de mujeres	de	Mayor número de hombres
-------------------------	----	-------------------------

Nosotras vamos a trabajar en lograr	Nosotros vamos a trabajar en lograr
Ellas abordarán el tema de	Ellos abordarán el tema de

• Utilizar el gerundio para evitar el uso de algunas palabras que se identifican por lo general con los hombres como por ejemplo, políticos, diplomáticos, médicos o gentilicios a los que recurrimos por la costumbre, aunque la sociedad haya cambiado y las palabras ya no respondan con exactitud a lo que literalmente estamos diciendo, ejemplo:

Si los diplomáticos tuviéramos más competencias, mejoraría la gestión.	Inadecuada
Teniendo más competencias, mejoraría la gestión diplomática.	Adecuada
Si los policías trabajaran con mejores condiciones habría más seguridad.	Inadecuada
Trabajando con mejores condiciones la seguridad policial aumentaría.	Adecuada
Si los votantes optan por ese partido, ganaremos poco.	Inadecuada
Votando por ese partido, ganaremos poco.	Adecuada
Los veracruzanos tienen muchas plantaciones de café.	Inadecuada
En Veracruz hay muchas plantaciones de café.	Adecuada
Los costeños comen mucho pescado.	Inadecuada
En la costa se come mucho pescado.	Adecuada

Fuente: CECOVID 2016

• Usar pronombres, adjetivos y nombre (sin anteponerles determinantes) que no varían en lo que se refiere al género, nos permite hablar o escribir sin invisibilizar ni ocultar a nadie.

Representantes del barrio	en lugar de	Los representantes del barrio
Es portavoz del sector empresarial	en lugar de	Es el portavoz del sector empresarial
Es cantante del grupo	en lugar de	Es el cantante del grupo
Eran inteligentes y amables	en lugar de	Ellos eran inteligentes y amables
Usted puede elegir su defensa	en lugar de	El acusado puede elegir su abogado

Fuente: CECOVID 2016

4.3 SENSIBILIZACIÓN DE PRÁCTICAS VIOLENTAS COTIDIANAS

- Pronunciamiento de “Cero Tolerancia”

Como parte del Programa de Prevención y Estrategias de Difusión del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la administración pública del Gobierno del Estado de Jalisco, se presenta el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (Anexo 1) . En éste se expresan los principios que orientan las acciones a una vida libre de violencia para las servidoras, servidores, funcionarios y funcionarias públicos.

¿Cómo implementarlo?

Algunas estrategias para dar a conocer el pronunciamiento Cero Tolerancia en tu secretaría son:

- El Comité de Ética se encargará de difundir el Pronunciamiento Cero, en el informe semanal o mensual (según sea el caso de la secretaría).
- El Comité de Ética hará llegar por correo electrónico el Pronunciamiento Cero Tolerancia al personal que labora en su Secretaría.

- Ejemplos de Prácticas violentas cotidianas

Según el Manual de atención a Violencia Psicológica a Víctimas de la Violencia Machista del Colegio Oficial de la Psicología de Gipuzkoa¹⁰ (2016), en algunas de las prácticas que realizamos con cotidianidad, se encuentra presente la violencia de género, de manera sutil y casi irreconocible, y en muchas ocasiones se encuentran inmersas en nuestra cultura. Estos comportamientos son realizados con o sin conciencia de lo que implican. Asimismo, reflejan control y dominio, en “baja intensidad”, naturalizados e invisibilizados. Estos comportamientos son legitimados por la “autoridad que los hombres deben ejercer sobre las mujeres”; pensamientos que, aunque no se reconozca, gran parte de la población tiene interiorizados. En resumen, son pequeños y cotidianos controles, imposiciones y abusos de poder.

¹⁰ Manual de Atención Psicológica a Víctimas de Maltrato Machista, del Colegio Oficial de la Psicología de Gipuzkoa.

Algunos ejemplos pueden ser:

- No implicación en lo doméstico.
- Pseudoimplicación y/o implicación ventajosa.
- Naturalización y aprovechamiento del rol de cuidadora de la mujer.
- Delegación de los trabajos de cuidados.
- Negación de reciprocidad.

Otros ejemplos de prácticas violentas cotidianas coercitivas o directas son:

- La intimidación, dándose indicios de que, si la mujer no obedece, algo pasará.
- La toma repentina del mando, que incluye actos como el tomar decisiones sin consultar, ocupar espacios comunes, opinar sin que se lo pidan o monopolizar.
- La apelación al argumento lógico, consistente en recurrir a la lógica y a la 'razón' para imponer ideas o elecciones desfavorables para la mujer.
- La insistencia abusiva, tratando de obtener lo que se quiere por agotamiento de la mujer, de forma que al final se acepta lo impuesto a cambio de un poco de 'paz'.
- El control del dinero.
- El uso expansivo del espacio físico.

Las prácticas violentas cotidianas también se pueden manifestar de manera encubierta o indirecta:

- La maternalización de la mujer, creando condiciones para que sea ella la figura prioritaria al cuidado de los/as otros/as.
- Las maniobras de explotación emocional, que incluyen generar en la mujer sentimientos negativos, dudas sobre sí misma y dependencia.
- El terrorismo, ejercido mediante descalificaciones repentinas que dejan a la mujer indefensa.
- Las maniobras de desautorización, que generan en la mujer sentimientos de inferioridad.
- El paternalismo, tratando a la mujer como si fuera una niña.
- La creación de falta de intimidad.
- Los engaños, negando lo evidente, incumpliendo promesas.
- La auto indulgencia sobre la propia conducta perjudicial, eludiendo siempre la responsabilidad de la acción.

Específicamente en el espacio laboral:

- Invalidar la opinión de las compañeras o empleadas
- Interrumpir constantemente cuando otra persona comparte su punto de vista
- No tomar en serio el trabajo realizado por las y los otros por su género
- Tener cualquier tipo de contacto físico sin el consentimiento de la otra persona
- Hacer comentarios sexistas, humillantes u ofensivos hacia otra persona
- Manipular para conseguir algo a cambio con amenazas que ponen en riesgo el trabajo de la víctima

Estos ejemplos prácticas violentas cotidianas pueden tener efectos negativos en la salud de las personas, como por ejemplo: baja autoestima, un malestar difuso que en ocasiones llega a traducirse en varias somatizaciones, además de confusión, inseguridad que eventualmente se traducen en un ambiente tóxico para que las personas se desarrollen. Es por esto que se vuelve de suma importancia lograr identificar estas conductas violentas cotidianas antes de que escalen en violencias que generan afectaciones cada vez más graves.

- Introducir la noción y práctica del consentimiento en las prácticas cotidianas

¿Cómo implementarlo?

- Invitar a todo el departamento al que pertenezca el sujeto acusado, a participar en los talleres de CECOVIM en masculinidades alternativas, para reducir este tipo de violencias cotidianas.
- Acudir a la Secretaría de Igualdad Sustantiva para buscar implementar una capacitación en materias de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- Aplicar material digital de socialización de prácticas violentas cotidianas, enviando éste, a través de grupos, de WhatsApp, Telegram, correo de la dependencia, etc.

Consentimiento

Entendiendo el consentimiento como la declaración de voluntad, se puede inferir su importancia cuando hablamos de violencias. Muchas de las conductas relacionadas al hostigamiento sexual y acoso sexual están ancladas en que social y culturalmente se han construido imaginarios asociados al romance, la caballería, el cortejo, etc, que se asumen como algo normal cuando nos relacionamos con otras personas. Estas conductas en suelen implicar aproximaciones de diversas formas a la otra persona sin que esta lo solicite. Algunos de los ejemplos de conductas cotidianas no consensuadas dentro del espacio laboral pueden ser:

- Asumir que a todos y todas tus compañeras de trabajo les gusta que les saluden de beso y abrazo. Es importante acostumbrarnos a preguntar.
- Tocar lascivamente de cualquier forma a una compañera/compañero cuando no ha hecho o dicho nada para dejar claro que es algo que desea. Ese acto puede generar incomodidad y se puede tratar de un caso de acoso u hostigamiento.
- Hacer uso de adjetivos como: “qué guapa/guapo”, “te ves muy bien”, “bonita/bonito”, “hermosa/hermoso”; también pueden ser manifestaciones de actos en los que no se toma en cuenta el consentimiento y pueden generar malestar en otros u otras.

El consentimiento abarca desde acciones como las anteriormente explicadas, hasta tener relaciones sexuales sin un “sí” claro y explícito de la otra persona, son comportamientos que no están consensuadas y son violencia. Cuando hablamos de implementar una cultura de consentimiento nos referimos a comunicarles a los servidores, servidoras, funcionarios y funcionarias que cualquier contacto físico y referencia al cuerpo/imagen personal de otra persona se debe construir a partir de preguntas como: ¿Estás de acuerdo con...?, ¿Te sientes cómoda/cómodo con...? y ¿Te puedo decir...?. En resumen, pedir consentimiento es tan sencillo como preguntarle a la persona si se siente cómoda o está de acuerdo con que le digas hermosa, hermoso, saludes de abrazo, saludes de beso, etc. Existen muchos tipos de personas y por eso es importante preguntar, lo que para una persona es normal puede que incomode a alguien más o lo que yo tomaría como

un cumplido puede significar acoso sexual u hostigamiento sexual para otra persona.

El consentimiento es esencial en cualquier tipo de relación, antes de comenzar tienes que asegurarte que:

- La otra persona se siente cómoda contigo para decir no, por ejemplo si tú eres jefe/jefa de esa persona existe una relación de subordinación. No es igual presentar una denuncia contra un igual y a tu superior/superiora. Es importante ser conscientes que eso puede afectar la respuesta.
- Es importante respetar la respuesta de la otra persona, sin justificar o tratar de dar explicaciones de o intentar que cambie de opinión y ceda, lo que toca es respetar en su totalidad el sentir de la otra persona..
- Es esencial preguntar verbalmente y obtener un consentimiento verbal, porque asumir que la otra persona se siente cómoda con mi trato puede llevar a malos entendidos, a ejercer acoso sexual o hostigamiento sexual.

De igual manera, es importante recalcar que en las interacciones heterosexuales las mujeres nunca pueden ser completamente libres para decir “no” debido a que los hombres poseen siempre más fuerza física, poder económico y político. Socialmente, la sexualidad masculina y la violencia se piensan fusionadas, de manera que no se diferencian los actos consentidos de los no consentido y en ese sentido, se complejiza aceptar o negarse con libertad (Pérez, 2016). Por ello, repensar las masculinidades también es fundamental para la construcción de relaciones más sanas y autónomas.

Culturalmente tanto a hombres como a mujeres se les ha enseñado a actuar de cierta forma como parte de roles de género, sin embargo, los roles masculinos parten de posiciones de poder y privilegios, pero, como la sociedad enseña también se pueden deconstruir esos aprendizajes para crear nuevos, por eso es primordial trabajar con temas de masculinidades alternativas.

¿Cómo implementarlo?

- Difundir información digital proporcionada por SISEMH, sobre qué es el consentimiento y cómo practicarlo en el espacio de trabajo.
- Gestionar talleres o capacitaciones con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres que aborden cómo practicar

el consentimiento desde lo más básico hasta situaciones referentes a violencia en niveles de alta gravedad.

- Desnormalizar las conductas que se han dado por hecho. Como integrantes del Comité de Ética, marcar pauta y preguntar a otros y otras si están de acuerdo con cualquier conducta. Por ejemplo: ¿Estás de acuerdo con...?, ¿Te sientes cómoda/cómodo con...? y ¿Te puedo decir...?. Así, el resto del personal comenzará a identificar la importancia de hacerlo.
- Una campaña de difusión sobre “NO es NO”. Abordar que decir “no” es normal y es necesario, es parte de poner límites. Al momento en el que normalicemos que decirlo es importante, se podrá generar un ambiente más seguro, donde una mujer que sea acosada u hostigada, posiblemente se sienta más tranquila de acercarse a denunciar.

Masculinidades alternativas

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la masculinidad es definida como el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada. Es por esto que no existe un sólo “hombre universal”, ya que el actuar de este sexo, está condicionado y varía según el contexto histórico, social y cultural en el que se desarrolla el ente. Asimismo, es importante recalcar la importancia que tienen la raza, la orientación sexual, la condición social, económica, la pertenencia a algunos grupos sociales y las maneras en las que aprende cada persona.

Debido a que el concepto de “lo masculino” deriva de una construcción social, su significado se modifica en consonancia con los cambios culturales, ideológicos, económicos e incluso jurídicos de cada sociedad en una época determinada

- Masculinidad hegemónica

Connell sostiene que la masculinidad hegemónica no es un tipo de personalidad de un personaje masculino real. Más bien, es un ideal o un juego de normas sociales prescriptivas, simbólicamente representadas, una parte crucial de la textura de muchas actividades rutinarias sociales mundanas y disciplinarias.

- La tríada de la violencia

La violencia que ejercen los hombres tiene una triple vertiente, ya que pueden desplegarla contra las mujeres, contra otros hombres e incluso contra ellos mismos. La violencia contra las mujeres ha sido legitimada a través de la supuesta supremacía de lo masculino frente a lo femenino, que se ha expresado en la distribución inequitativa de los espacios, las dobles y triples jornadas de trabajo, la falta de oportunidades, el hostigamiento, etcétera. Respecto de la violencia hacia otros hombres es posible decir que con ella se justifica un estatus o nivel de poder; maltratar a quienes son más débiles o por alguna circunstancia no pueden o quieren defenderse, apoyando la idea errónea de que hay hombres que pueden doblegar no sólo a las mujeres, sino que también pueden mostrar “más virilidad al abusar de otros hombres”.

La violencia auto infligida es otra manifestación de los problemas de poder, ya que el descuido, la negligencia, mostrar a otros que se es más fuerte, que no se teme al dolor o la enfermedad, ha sido un signo característico de algunos hombres que siguen roles estereotipados. En el campo de la salud, por ejemplo, ser hombre tiene implicaciones en la percepción de los síntomas de enfermedad, en el momento de búsqueda de atención médica, o en la manera en que se asume o no el papel de enfermo y/o de cuidador, etcétera, empujándolos a exponerse a mayores posibilidades de riesgo, a que se agrave su enfermedad o a sufrir un accidente.

- Masculinidades alternativas

Algunos hombres, al analizar las masculinidades anteriormente señaladas, han llegado a la conclusión de que no desean ejercer ninguna de ellas; que, por el contrario, están dispuestos a analizar y elegir otras conductas, características y actitudes nuevas. De ahí que actualmente haya hombres que toman lo bueno de una y otra forma, obteniendo la posibilidad de elegir cómo relacionarse con otros; reconociendo que la relación no debe ser necesariamente violenta ni implicar atracción sexual; respetar el derecho a definir la preferencia sexual; asumir que los hombres tienen derecho a experimentar los mismos sentimientos que las mujeres y de igual forma evaluar positivamente la amistad entre hombres.

¿Cómo implementarlo?

- Acercarse al Centro Especializado para la Erradicación de Conductas Violentas hacia las Mujeres (CECOVIM) para solicitar capacitación en masculinidades alternativas. Estas se puedan dar en un día a todo el personal de la Dirección, Secretaría o Dependencia que quiera acudir o también se puede solicitar como “medida preventiva” por el Comité de ética en caso de comenzar a recibir denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Crear espacios quincenales o mensuales de reunión para hombres donde puedan hablar sobre la presión de cumplir con los patrones culturales de la masculinidad, efectos del machismo en ellos y sus redes cercanas. En resumen, un espacios donde discutir que es ser un hombre en México y que efectos tienen en ellos. Los integrantes del Comité de ética se pueden acercar a la Secretaría de Igualdad Sustantiva para pedir material audiovisual, textos o dinámicas para abordar temas de masculinidades.
- Complementando lo anterior, el Comité de ética enviará un correo electrónico o informará en un informe mensual la existencia de éste espacio para que hombres puedan dialogar sobre masculinidad alternativa.

4.4 MONITOREO Y EVALUACIÓN DE VIOLENCIA

1. Además de difundir la herramienta del violentómetro, hacer uso de él para identificar violencias dentro de la administración pública.

El Observatorio de Participación Política de Mujeres en México¹¹ (OPPM) generó una guía para identificar conductas violentas organizadas según su nivel de intensidad, agresión y peligro. El Violentómetro contiene 38 distintas expresiones de la violencia las cuales también se difundirán en la administración pública del Estado de Jalisco como parte de las estrategias para monitorear y prevenir las violencias de género. Dichas violencias son las siguientes:

¹¹ Guía para identificar las conductas que pueden contribuir a la violencia política en razón de género por el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México (OPPM), publicado por INEGI.



Ilustración 1 Violentómetro. Fuente: Observatorio de Participación Política de Mujeres en México

1. Bromas Hirientes
2. Agresión Verbal
3. Restringir el uso de la palabra
4. Ridiculizar, descalificar, faltas de respeto
5. Humillar en público
6. Imágenes o palabras denigrantes en redes sociales y/o notas periodísticas
7. Dañar sus materiales de trabajo, sabotearlo.
8. Insultos, intimidaciones
9. Chantaje
10. Difundir información privada para menoscabar su imagen
11. Difundir promocionales que descalifiquen con base en estereotipos de género
12. Difamación
13. Calumnia
14. No ser convocada a sesiones de trabajo
15. Sustitución de tareas o actividades relativas a su cargo
16. Impedir la participación y uso de la voz en sesiones de trabajo
17. Retención de la información
18. Exclusión de la toma de decisiones
19. Privación de oficina, material y personal de apoyo
20. Retención del salario injustificadamente
21. Impedir el desempeño de funciones
22. Destrucción o daño de bienes
23. Impedir postulación a un puesto
24. Acoso y hostigamiento laboral
25. Encerrar o aislar
26. Amenazar con obisletos o armas
27. Encerrar o aislar
28. Amenazas de muerte
29. Amenazas de muerte
30. Amenazas de muerte
31. Amenazas de muerte
32. Amenazas de muerte
33. Amenazas de muerte
34. Amenazas de muerte
35. Amenazas de muerte
36. Amenazas de muerte
37. Amenazas de muerte
38. Amenazas de muerte

26. Amenazas con objetos o armar
27. Impedir asunción de un cargo
28. Presionar para que se renuncie a un cargo
29. Amenazas de muerte
30. Agresiones contra familia y amigos
31. Acoso y hostigamiento sexual
32. Golpes
33. Ataques o amenazas con armas
34. Abuso sexual
35. Violación
36. Secuestro
37. Mutilación
38. Femicidio

Esta clasificación es útil para pensar en acciones de desnormalización de la violencia, así como para monitorear la experiencia de las servidoras y servidores públicos con relación a las violencias que se viven cotidianamente en sus espacios de trabajo.

2. Realizar evaluaciones (cuestionarios anónimos) sobre la violencia de género que se experimenta en la administración pública para generar datos sobre la problemática. Se retomarán las distintas manifestaciones de la violencia para identificar qué estrategias de prevención, atención, sanción y erradicación que habrá que fortalecer.

¿Cómo implementarlo?

- Se hará llegar al OIC y al departamento de recursos humanos instrumentos de diagnóstico referente a los niveles de acoso sexual, acoso sexual y tipos de violencia en las dependencias del Estado de Jalisco. Éste instrumento se aplicará cada 6 meses y se enviará la SISEMH generar información.
- El violentómetro fungirá como herramienta para reconocer qué tipos de violencia se están viviendo y cuáles son las más recurrentes en su respectiva Secretaría, Dirección o área de trabajo.

4.5 MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

- Atención psicológica: La Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres, desde la Dirección de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias, proporciona atención psicológica a víctimas de violencia de género, lo cual también está a disposición de las personas que recurran a los mecanismos del Protocolo Cero.
- Ejemplos de entrevistas: Se considera necesario contar con las herramientas pertinentes para abordar los casos desde una perspectiva de género y derechos humanos, por ello, se pondrán a disposición de los Comités de Ética, guías de entrevista para el seguimiento de casos tanto para el abordaje con la presunta víctima, así como con la persona denunciada (Revisar Anexo 2).
- Espacios de encuentro: Impulsar espacios entre mujeres en la jornada laboral para abordar intereses y preocupaciones relacionadas al género. Estos espacios servirán para fomentar la cultura de la denuncia y prácticas de cuidado colectivo, produciendo sensación de seguridad y confianza entre las participantes. El Comité de ética se encarga de enviar un correo en donde se les invite a las mujeres de su Secretaría a reunirse en una primera sesión en donde se les explicará la finalidad de espacios de encuentro. Ellas decidirán el día, hora y temas de discusión, además pueden recurrir al material bibliográfico provista por SISEMH para discutir en sus reuniones, éste incluirá material audiovisual, textos y dinámicas sobre temas de género. De igual manera, pueden ponerse en contacto con la SISEMH para solicitar más material.
- Espacios de contención y redes de apoyo frente a la violencia: Como parte de los espacios de encuentro, se propone que se fomente el acompañamiento a víctimas y a otras personas afectadas colateralmente por una denuncia o por cualquier experiencia relacionada con la violencia de género, cuidando el principio de confidencialidad.
- Capacitaciones: Proponer talleres para las mujeres sobre Autonomía y Empoderamiento para las mujeres (CECOVIM) para impulsar procesos de y para mujeres dentro de los entes públicos.
- Ofrecer talleres y espacios de diálogo sobre masculinidades alternativas: Dirigidos a los hombres de toda la administración pública, con el objetivo de impulsar el pensamiento crítico sobre la violencia ejercida por las masculinidades hegemónicas.

Principios y valores que rigen los caso de atención a cosos previstos en el código de ética:

Con base del Protocolo de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual de la Administración Pública del Estado de Jalisco, se deberá priorizar la no revictimización y se deberá observar de manera obligatoria por parte de las autoridades e instancias responsables de su aplicación los siguientes principios y valores previstos en el código de ética:

- **Eficacia:** Se deberá actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de objetivos previstos en el Protocolo priorizando en todo momento la integridad física de las presuntas víctimas y la no revictimización, así como definir mecanismos que permitan prevenir y erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- **Imparcialidad:** Las denuncias en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual deberán de ser atendidas sin conceder privilegios preferencias en razón de intereses personales, familiares o de negocios, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejerces su funciones de manera objetiva;
- **Integridad:** Se deberá actuar de manera congruente con los principios y valores rectores del servicio público para garantizar máxima protección a la Presunta víctima y observar en todo momento la ética para entender los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- **Legalidad:** Todos los casos relacionados con Hostigamiento sexual y Acoso sexual deberán ser atendidos con estricto apego a las leyes y normales legales aplicables.
- **Objetividad:** Se deberá garantizar la integridad física de la presunta víctima y se le brindará la atención integral necesaria igualmente, se deberá de actuar de manera neutral e imparcial momento de emitir determinaciones conductuales en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- **Igualdad de género:** En la aplicación del presente Protocolo se deberá garantizar que tanto mujeres como hombres sean atendidos en las mismas condiciones de protección en los casos de Hostigamiento social y acoso sexual;

- **Honestidad:** Las autoridades e instancias competentes en la aplicación del Protocolo deberán conducirse en todo momento con integridad, diligencia y justicia, de acuerdo a los objetivos de prevención y erradicación de los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- **Igualdad y no discriminación:** La aplicación del presente Protocolo se realizará a todas las personas que sean servidoras públicas sin distinción, exclusión, restricción o preferencias basadas en origen étnico, cultura, sexo, género, edad, la religión, apariencia física, características genéticas, embarazo, orientaciones sexuales, estado civil o por cualquier otro motivo;
- **Respeto:** En la aplicación del Protocolo, se deberá atender a la Presunta víctima con respeto, dignidad, empatía, sin generar ningún prejuicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género.
- **Transparencia:** Toda la información que se obtenga en la integración de las denuncias por casos de Hostigamiento sexual y Acoso Sexual, se deberán observar lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios
- **Inocencia:** La presunción de inocencia será la regla en todos los asuntos que tramiten las autoridades a que tramiten las autoridades a que obliga el presente instrumento, hasta en tanto no se demuestre y decrete la culpabilidad o responsabilidad,

5. ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Cultura de denuncia

Denunciar funciona para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual. Previene debido a que al denunciar se pueden conocer personas y entes públicos donde existe un mayor número de casos y de esta manera poner principal atención y trabajo ahí, así como remover de su labor a personal que ejerce violencias sexuales contra subordinadas o subordinados e iguales.

La CNDH (2017) atribuye las siguientes condiciones a por qué las víctimas no denuncian:

- Por miedo.
- Si se denuncia, se pone en riesgo el trabajo e ingreso laboral.
- Si se denuncia habrá represalias.
- La víctima prefiere no denunciar los hechos para no convertirse en la identidad negativa y violentable del lugar de trabajo, para no ser recodificada, revictimizada, culpabilizada, excluida y rechazada.
- La denuncia revictimiza y reexperimentará la experiencia traumática vivida.

Por la incredulidad en el apoyo y la protección de las autoridades

- El hostigamiento o acoso laboral son normalizados, por lo que no hay nada que hacer.
- Aunque se presente una denuncia le van a creer al superior jerárquico o al hombre y no a una mujer.
- Al tratarse de situaciones que se dan en privado no hay como comprobarlo.

Por falta de información

- Desconocimiento de los derechos de las personas.
- Desconocimiento de los medios para denunciar una situación de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- Desconocimiento de los medios probatorios.

Al promover la cultura de denuncia en casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, es importante tomar en cuenta que puede existir evasión a denunciar alguien con un cargo mayor al de la víctima, ese

caso conlleva un relación de poder en donde el o la hostigadora se pueden aprovechar de su autoridad y jerarquía para amenazar a la víctima con la seguridad de su empleo.

La interseccionalidad (clase, raza y género) es otra capa de análisis a tomar en cuenta respecto a la cultura de denuncia. La OIT (2018) menciona que existe una mayor exposición a la violencia hacia mujeres con menor rango laboral y económico dentro de espacios laborales. Señala que el mayor número de denuncias es por parte de trabajadoras de servicios o de bajo rango, y en menor medida por parte de personal con puestos altos.

Al informar al personal que labora en los entes públicos que su denuncia ayudará a prevenir que otras personas sean víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual esto apertura la posibilidad compartir su caso. Así como, brindar atención y protección para sentir seguridad que no habrá represalias de ningún tipo al denunciar. De igual manera, existen otros aspectos a tomar en cuenta para promover la cultura de denuncia, como son:

Factores personales

- Dar a conocer sus derechos.
- Tener conocimientos mecanismos institucionales y legales para hacer una denuncia.
- Proveer espacios de redes de apoyo fuertes y constantes dentro del trabajo.

Factores institucionales

- Atención de los casos con perspectiva de género, Derechos Humanos y no discriminación.
- Correcta orientación y conocimiento de los procedimientos administrativos o jurídicos que acontecerá a la par de la denuncia.
- No dudar de la denuncia, ni juzgar a la víctima. Primero le creemos y conforme la denuncia se abre un proceso de investigación.
- Hacerle sentir que no está sola, ni solo.
- No Minimizar o ignorar quejas o denuncias.
- No Culpabilizar a la víctima.
- Tener conocimiento claro y sencillo de los mecanismos de atención, seguimiento y sanción.
- Explicar que tendrá protección y no habrá represalias para su persona ni para quienes acompañaron su proceso (testigos).

¿Cómo implementarlo?

1. Difundir el Pronunciamiento Cero Tolerancia por medios oficiales y electrónicos como punto de partida para hacer explícito que ningún tipo de violencia será permitida en ningún ente público del Estado de Jalisco.
2. Realizar una campaña de difusión centrada en los conceptos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sus definiciones, diferencias, afectaciones e implicaciones.
3. Acompañar la campaña anterior con datos históricos y estadísticos respecto a la violencia de género y sus tipos como parte de un proceso de sensibilización sobre la necesidad de atender la violencia.
4. Introducir en las campañas nociones de violencia interseccional (género, clase, raza). Enviar el mensaje de que la administración pública es conformada por absolutamente todo su personal, de manera que los mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación son accesibles para todas y todos.
5. Lanzar una campaña sobre la importancia de comenzar a generalizar el uso de lenguaje incluyente en todo el Ente Público.
6. Desarrollar lineamiento y códigos de conducta para que los medios de comunicación eliminen estereotipos e imágenes denigrantes para mujeres
7. Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.
8. Difundir con claridad el proceder del Protocolo, así como su relevancia para aportar a la construcción de un ambiente libre de violencia en la administración pública del Estado de Jalisco.
9. Asegurar que se difunda en cada dependencia quiénes conforman los Comités de Ética, para que todo el personal tenga el conocimiento necesario para
10. Fomentar la creación de espacios de encuentro orientados -a reflexionar y dialogar en torno a preocupaciones o intereses relacionados a temas de género dentro de la jornada y el espacio laboral.
11. Hacer uso de material audiovisual (videos, imágenes, infografías, gifs) para tener un mayor alcance en los hábitos de consumo de contenidos de las personas, además de reducir costos ambientales.

6. ANEXOS

6.1 PRONUNCIAMIENTO “CERO TOLERANCIA”

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA

Como parte del Programa de Prevención y Estrategias de Difusión del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la administración pública del Gobierno del Estado de Jalisco, se presenta el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. En éste se expresan los principios que orientan las acciones a una vida libre de violencia para las servidoras, servidores, funcionarios y funcionarias públicos.

Con base en la perspectiva de género y los Derechos Humanos, el objetivo del Protocolo Cero es alentar la construcción de un entorno en el cual todas las personas que laboren dentro del Estado cuenten con el derecho de experimentar un ambiente libre de violencia de género de cualquier tipo. Para contrarrestar las omisiones que se han hecho para atender la violencia de género contra las mujeres, hoy en día las estrategias de prevención, atención, sanción y erradicación parten de la **cero tolerancia**, es decir, la violencia se abordará con debida justicia y dignidad poniendo en primer lugar el bienestar, seguridad y tranquilidad de las víctimas.

Es urgente adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda expresión de violencia y discriminación. **Todas las personas merecen trabajar y vivir una vida digna y libre de violencia**, independientemente de su condición social, género, orientación sexual, clase y raza. Históricamente, el hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral **son violencias que afectan principalmente a las mujeres** e impiden su desarrollo, vulneran sus derechos a la integridad personal, física y psicológica a la libertad y seguridad personal, por ello las acciones se centrarán

principalmente en crear mecanismos que protejan el bienestar de las servidoras y funcionarias públicas.

Asimismo, es de gran importancia, resguardar los derechos humanos de las y los, servidores, servidoras, funcionarios y funcionarias públicas del Gobierno del Estado de Jalisco, pertenecientes a la comunidad LGBTTTI. Estos grupos representan modelos de masculinidad y femineidad distintos al hegemónico, y por ello, en muchas ocasiones, se busca su sometimiento y dominación mediante prácticas violentas que atentan en contra de su integridad física, su dignidad y su vida.

Ser mujeres se ha vuelto una condición de riesgo en nuestro estado, siendo que Jalisco se encuentra en Alerta de Violencia de Género y se particulariza por ser el único estado que tiene alerta tanto a nivel federal, como local. Partiendo de este hecho y de la violencia históricamente ejercida especialmente a las mujeres, se manifiesta que las preocupaciones y acciones están ancladas principalmente en hacer frente a la situación de violencia desbordada que se ejerce hacia la mujer y sus cuerpos sin distinguir el puesto o labor que realizan dentro de los entes públicos. Por otra parte, se harán esfuerzos para que la perspectiva de género atraviese todos los espacios y todas las acciones de la administración pública del Estado de Jalisco.

Se reitera que ningún tipo de violencia física, sexual, económica, patrimonial ni psicológica serán permitidas dentro de las dependencias de Gobierno del Estado de Jalisco, recordando que nuestro deber como funcionarias y funcionarios públicos es resguardar e impulsar el bienestar y desarrollo social la ciudadanía. Para lograr un Estado libre de violencia, hostigamiento y acoso hacia las mujeres es importante comenzar en casa, es decir, nuestras acciones cotidianas en las dependencias de gobierno, oficina y espacios de trabajo deben ser un referente de cómo construir espacios seguros e igualitarios para el resto de los ciudadanos y las ciudadanas jaliscienses. **El Estado declara cero tolerancia ante la violencia de cualquier tipo, contra las mujeres, empezando en casa.**

6.2 ARTÍCULO 23 DE LA SECCIÓN DECIMOTERCERA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y LAS REGLAS DE INTEGRIDAD PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO.

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

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

- Realizar señalamientos sexuales sugerentes con los movimientos o acciones corporales
- Tener contacto físico sexual sugerente
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias y hostiles hacia una persona que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra persona;
- Espiar a una persona mientras esta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Condicionar la presentación de un trámite o servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;

- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías, preferencias sexual o sobre su vida sexual;
- Exhibir o enviar mensajes a través de algún medio de comunicación carteles, calendario, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas.

6.3 GLOSARIO

Fuente: Informe Mundial sobre Violencia y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Violencia: Según la Organización Mundial de la Salud la violencia es el uso intencional de la fuerza, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

Fuente: Violencia de Género: Un problema de Derechos Humanos. Consultora de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL

Violencia de género: La Comisión Económica para América Latina y el Caribe define la violencia de género como toda agresión perpetrada contra una mujer. Esto significa que está directamente vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer

Fuente: Protocolo de para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco

Acoso sexual: La forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la

víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

Medidas preventivas: Las acciones de sensibilización, capacitación y difusión que se llevarán a cabo por parte de la Secretaría en los Entes Públicos donde sucedió el agravio;

Medidas cautelares: Todas aquellas medidas concedidas por los Órganos internos de control, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, que tengan como finalidad salvaguardar la integridad física de la Presunta Víctima;

Medidas de reeducación: Todas aquellas medidas pedagógicas especializadas en la prevención y erradicación de las conductas violentas, implementadas por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres;

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de la toma de decisiones.

Masculinidades alternativas: Buscan generar relaciones basadas en el reconocimiento de los derechos de las personas, la cultura de

paz, y los estudios de género, para así vivir, pensar y construir relaciones igualitarias responsables que generen bienestar en los lazos afectivos, comunidad y en la salud, como una forma de erradicación de las violencias hacia las mujeres.

Tipos de violencia:

Fuente: Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, elaborado por la CNDH.

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; Fracción reformada DOF 20-01-2009

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

Violencia económica: Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra

su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

El acoso sexual obedece a dos situaciones:

1. Chantaje: Puedes ser verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento de carácter sexual, que afecte la dignidad de las personas, el cual no es deseado y ofende a sus Derechos Humanos; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, conforme con Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013

Explícito: cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (Aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todas las personas que laboran ahí, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras) Lo anterior, de acuerdo a la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

Implícito: Cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación, conforme lo refiere la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

2. Ambiente Laboral hostil: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella, según Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013.

Fuente: Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual, de la Secretaría de Turismo.

1. Formas de Hostigamiento sexual/ Acoso Sexual

Comportamiento físico de naturaleza sexual: se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.

Conducta verbal de naturaleza sexual: hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual. Estos comportamientos pueden hacer que los/as afectados/as se sientan incómodos/as o amenazados/as, afectando su situación laboral.

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

7. BIBLIOGRAFÍA.

Álvarez, M., Sánchez, A., Bojó, P., Zelaiaran, K., Aseguinolaza, A., Azanza, M., & Caballero, S. (2016). *Manual de Atención Psicológica a Víctimas de Maltrato Machista*. Gipuzkoa. Obtenido de: <https://www.cop.es/GT/Manual.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018). *Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

CEPAL. (1996). *Violencia de Género: Un problema de Derechos Humanos*. Consultora de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2016). *Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género*. Ciudad de México.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*. Ciudad de México.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2017). *Informe Estadístico del Registro de Datos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal*. Instituto Nacional de las Mujeres.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.

OMS. (2002). *Informe Mundial sobre Violencia y la Salud*. Recuperado de https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf

ONU. (s,f). Derechos Humanos. Recuperado de [/www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html](http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html)

Pérez Hernández, Yoliliztli. (2016). Consentimiento sexual: un análisis con perspectiva de género. *Revista mexicana de sociología*, 78(4), 741-767. Recuperado en 18 de julio de 2019, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032016000400741&lng=es&tlng=es.

Sectur. (2013). *Protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral*. Secretaría de Turismo

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2013). *Protocolo Para Juzgar con Perspectiva de Género*. Ciudad de México: Soluciones Creativas Integra.

Universidad Veracruzana. (2015). *Guía para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual*. Xalapa: Coordinación de Diseño de Imagen Institucional.