Ocotlán
Gobierno de Ocotlán 2018 -2021

INSTITUTO de la Mujer Ocotlense

Programa Integral de Prevención y Sanción de la Violencia, el Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública del Municipio de Ocotlán, Jal

Introducción 3
Marco Normativo 6
Instrumentos Jurídicos Internacionales 7
Instrumentos Jurídicos Nacionales 7
Instrumentos Jurídicos Estatales 7
Instrumentos Jurídicos Municipales 8
Marco Conceptual 9
Tipologías y Conductas 14
De Violencia, Hostigamiento y Acoso Sexual 14
Clasificación de conductas que constituyen HS y AS 16
Consecuencias del Acoso y Hostigamiento Sexual 19
Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública del Gobierno Municipal de Ocotlán, Jal. 21
Objetivo General 22
Objetivos Específicos 22
1. Prevención 23
2. Atención 27
3. Sanción 35
El camino hacia la Erradicación 36
Conclusiones 38
Bibliografia 40

Introducción

El Gobierno Municipal de Ocotlán en su administración actual, ha mostrado una profunda preocupación por problemáticas vinculadas al acoso, hostigamiento y violencia contra la mujer, alineándose así a los esfuerzos internacionales, nacionales y estatal en torno a la erradicación de cualquier tipo de violencia y promoción de la cultura del entendimiento, la valoración y, sobre todo, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Dentro de las principales acciones, se destacan la puesta en marcha de reglamentos Municipales tales como el Reglamento para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Ocotlán, Jalisco o el Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Ocotlán, Jalisco, aprobado en 2019. Por otra parte, el diseño e implementación de programas dirigidos a la a prevención, atención y promoción de la justifica ante situaciones de violencia contra la mujer, han sido una importante labor desarrollada por el Instituto de la Mujer Ocotlense. Solo por mencionar algunos, destaca la creación del Programa "Por un Ocotlán en Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres" dirigido específicamente a promover una sana participación de la mujer en el mundo laboral. Por otro lado, el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en Ocotlán, Jalisco, corresponde a un trabajo coordinado e interinstitucional entre diferentes dependencias del Gobierno Municipal, con el objetivo de operacionalizar el reglamento en materia de vida libre de violencia, a través de iniciativas dirigidas a la prevención, la creación de un modelo único de atención y la estructuración de estrategias que permitan mayor facilidad para denuncias desde la perspectiva legal.

En el marco del Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Ocotlán, Jalisco, en su artículo 32 sección I se especifica lo siguiente:

"… (En relación a la Dirección de Jefatura de Gabinete) Desarrollará, en colaboración con el Instituto de la Mujer y la Contraloría Municipal un Programa Integral de Prevención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual dentro del Gobierno Municipal…"

A partir de este reglamento y articulo específico, es donde se sustenta la creación e implementación del presente Programa, el cual busca generar una serie de acciones y mecanismos coordinados que apunten a la prevención, atención y sanción ante cualquier tipo de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual al interior del Gobierno Municipal de Ocotlán.

Cabe señalar que el presente programa, está compuesto por un protocolo de atención, dentro del cual a través de una Comisión Interna se busca poder atender y dar seguimiento a cualquier caso de violencia sexual que cumpla con los requisitos básicos para ser llevado ante una instancia de resolución de conflicto formal.

A partir de la revisión de diferentes protocolos de atención de la Administración Pública de diversos Municipios del país, es posible observar grandes diferencias entre unos y otros, principalmente en la existencia y roles que puede llegar a tener esta Comisión. En el caso de Ocotlán, se optó por una posición de agente canalizador, de seguimiento y compañía de casos ante los organismos que se requiera dada la magnitud del mismo.

Se espera que tanto el programa como su respectivo protocolo puedan ser una instancia que visibilice aún más, el compromiso de la actual Administración en materia de velar por la promoción, atención y erradicación de cualquier acto violento de carácter sexual dentro de su propio funcionamiento, así como de fomentar la cultura del respeto, el entendimiento, la valoración y la igualdad en materia de género en cada

uno de las funcionarias y funcionarios que día a día entregan su trabajo y dedicación a este Gobierno Municipal.

A través de la historia, varias han sido las instancias tanto a nivel nacional como internacional que han plasmado la necesidad de regular la convivencia social con base en el respeto y fomento de los derechos humanos de cada persona. En relación al acoso, hostigamiento y violencia en el plano laboral, la mujer ha sufrido durante décadas la mayor proporción de actos que atentan contra sus Derechos. Es por lo anterior que, desde un punto de vista jurídico, las siguientes convenciones y leyes otorgan el marco legal desde donde se posiciona y respalda este documento.

Marco Normativo

Instrumentos Jurídicos Internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CEDAW.

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convención Americana Sobre los Derechos Humanos "Pacto de San José".

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará.

Instrumentos Jurídicos Nacionales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal de Trabajo

Ley General de Responsabilidades Administrativas

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley General de Víctimas

Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

Instrumentos Jurídicos Estatales

Constitución Política del Estado de Jalisco.

Ley De Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.

Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco.
Ley General de Responsabilidades Administrativas del Estado de Jalisco.

Instrumentos Jurídicos Municipales

Reglamento para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Ocotlán, Jalisco.
Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Ocotlán, Jalisco.
Reglamento del Instituto Municipal de la Mujer del Gobierno Municipal de Ocotlán, Jalisco.

Marco Conceptual

En el marco de este programa y la implementación del protocolo de atención, existen ciertos conceptos que son necesarios no solo de definir, sino que también revisar su desarrollo histórico y la relación que poseen entre ellos.

El primer concepto clave y desde el cual se puede considerar que se derivan los demás corresponde al de violencia.

La violencia, desde un punto de vista sociológico, corresponde en primera instancia a un tipo de relación social, en la que un individuo (o grupo de ellos) atenta de forma intencional contra otro u otros con la intencionalidad de causar daño o perjuicio (Martínez Pacheco, 2016).

Lo anterior entrega una característica ontológica clave en torno al concepto en torno a la cual existe cierto consenso entre los autores especializados. Esta es que la violencia solo está presente en el ser humano.

"…Yo no creo que se pueda hablar de "violencia de la naturaleza"[1], sino por antropomorfismo. Es cierto que hablamos de la violencia de un terremoto, pero es un uso extensivo y, en mi opinión, abusivo de la palabra violencia. Las tempestades y los terremotos no son violentos más que metafóricamente. La violencia es específicamente humana y, en este sentido, ella es una libertad (real o supuesta), que quiere forzar a otro. Yo llamaría violencia al uso de una fuerza abierta o escondida, con el fin de obtener de un individuo o de un grupo eso que ellos no quieren consentir libremente…" (Domenach, 1980 en (Trujillo, 2009).

Un tema sumamente interesante de analizar en torno a la violencia, además de su definición, tiene que ver con definir si este fenómeno es natural o es una construcción sociocultural. En torno a esto, la mayoría de autores

[1] Autores como Lorenz (1972) hacen énfasis en diferencia la violencia humana con la agresión animal, entendiendo esta última como parte del equilibrio ecológico.

plantea una postura central. Con esto se quiere decir que si bien la violencia tiene directa vinculación a nuestra propia biología y evolución humana en la cual tener actitud violenta fue utilizado (y sigue siendo) como un mecanismo de defensa, esta a su vez se ve reforzada por elementos culturales que, en muchos casos, no solo la justifican, sino que también es digna de admiración.

"…El acto violento se ha asociado con episodios de honor en plena legitimidad, y si bien ese ejercicio en determinados casos particulares es heroica y justificadamente humano, también como especie debemos reconocer que no tan justificado es que existan seres humanos capaces de matar por el solo hecho de matar, o de torturar solamente por el hecho de maltratar…" (Montoya, 2016).

Una pregunta muy interesante en torno a la violencia tiene relación con sus tipos. En otras palabras, ¿Cómo se pueden agrupar sus distintas manifestaciones? La respuesta, al igual que en los puntos anteriores, ha sido tema de debate, y depende mucho el criterio a escoger, puesto que no es lo mismo analizar los tipos de violencia de acuerdo al agresor (autoinfligida, interpersonal, colectiva, etc.) a hacerlo según la propia naturaleza del acto (física, psicológica, verbal, etc.).

Incluso, importantes autores han entregado conceptos sumamente interesantes tales como violencia simbólica por parte de Bourdieu (2000), violencia moral de Segato (2003) o la violencia estructural de Galtung (1998). Todas estas tienen como elemento común que corresponden a tipos de violencia que van más allá de las clasificaciones ordinarias, llevándolas a interactuar con el plano histórico, político y social y dotándolas de un sentido mucho más teórico y complejo, logrando así explicar fenómenos presentes en nuestra cotidianidad.

A partir de lo anterior, se puede deducir que el concepto de violencia no es único ni mucho menos estándar para todas las disciplinas o usos. Es por esta razón que se debe contextualizar y sobre todo estar consientes de los alcances y límites que la definición que se le otorgue pueda entregar.

Pasando al siguiente concepto, que tiene relación con el hostigamiento sexual es necesario entender que este se enmarca dentro de un tipo de violencia, la cual corresponde a la violencia sexual. Por violencia sexual se puede entender como todo acto que denigre a una persona en torno a la dimensión sexual, trayendo consigo (en los casos más graves) situaciones de violencia física y psicológica.

Desde un punto de vista legal, el hostigamiento es definido como "…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…" (Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13). La definición anterior, otorga ciertas características esenciales para comprender (y en su caso) detectar situaciones de hostigamiento sexual. En primer lugar, hace mención a la existencia de un "ejercicio de poder". Este poder puede estar sustentado por diversos factores (además de la jerarquía laboral), vinculado principalmente a una concepción de que la persona que lo ejerce tiene el derecho de hacerlo, ya sea por factores sociales, culturales, económicos, entre otros. Además del componente del poder y en el marco de este protocolo, es importante especificar que el contexto que se busca trabajar es el laboral, puesto que se pretende regular precisamente las prácticas de connivencia dentro de la Administración Pública Municipal. Por otro lado, el hostigamiento posee diferentes naturalezas, que van desde lo verbal a lo físico, con una alta

presencia de contenido sexual. A diferencia de otros tipos de violencia como la estructural, en donde el tiempo es un factor importante para determinar su existencia, en el caso de la violencia sexual, específicamente el hostigamiento e inclusive el acoso, no necesariamente debe de ser sistemático para estar presente ante sus manifestaciones. En otras palabras, basta la existencia de un caso en concreto que cumpla con las condiciones anteriormente mencionadas para estar ante la presencia del fenómeno.
Un último concepto importante de definir, corresponde al acoso sexual (anteriormente mencionado), el cual a partir de la Ley Federal del Trabajo se define como "…una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos…". Por otra parte, la OIT señala que "…El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada…".

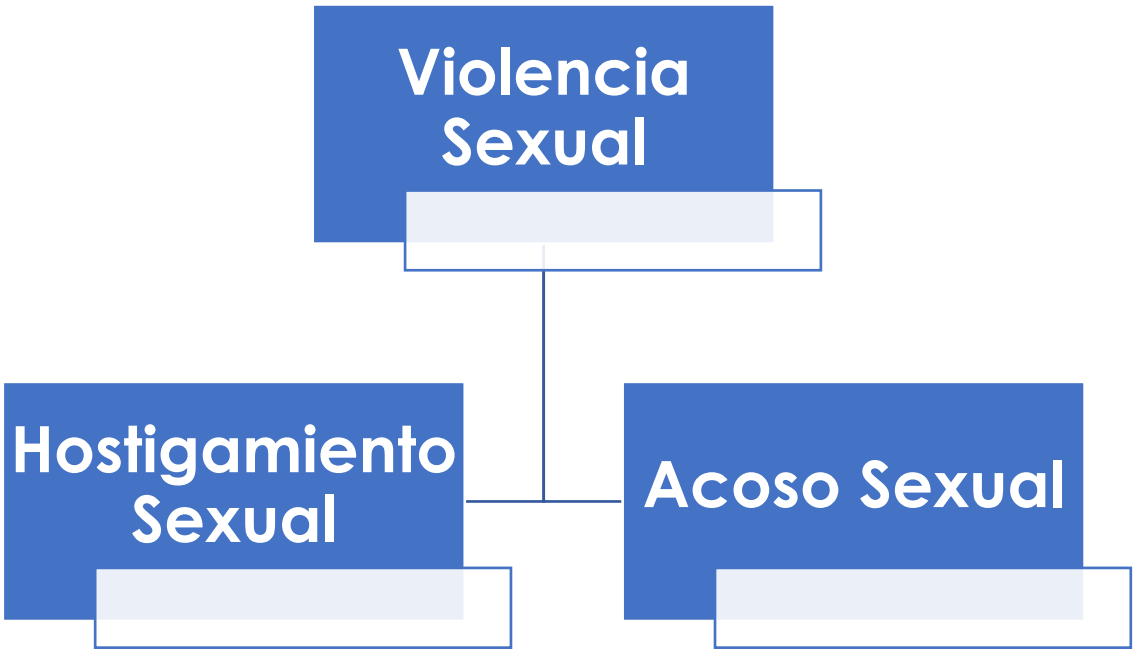
Como es posible observar, ambos conceptos compartir características similares, diferenciándose principalmente en las condiciones de poder en torno a quien ejerce la violencia.

A partir de los tres conceptos anteriormente descritos y revisados, se basa y articula el presente programa, entendiéndolos no solo como fenómenos sociales, sino como problemáticas que deben de ser sancionadas puesto que atentan directamente contra los Derechos Humanos tanto de trabajadoras como de trabajadores.

Tipologías y Conductas

De Violencia, Hostigamiento y Acoso Sexual

Si bien en el apartado anterior se realizó una revisión general a los conceptos, el objetivo de esta sección es esclarecer y definir cuales son las conductas asociadas que serán el foco de atención del programa en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual[2].



[2] Cabe señalar que las conductas descritas cumplen la función de profundizar y definir los focos de atención. Sin embargo, no son excluyentes ni limitantes.

Clasificación de conductas que constituyen HS y AS	
Verbales	Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
	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.
	Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, 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 o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
	Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
	Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
Físicas	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
	Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
	Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

No Verbales	Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona (sin motivo alguno).
	Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
	Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
	Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

Fuente: Guía de contenidos y recomendaciones didácticas para la sensibilización de las y los servidores públicos. SEGOB, SFP, INMUJERES. 2017.

Es necesario mencionar que las conductas anteriormente descritas si bien son las más comunes, no son en ningún caso las únicas manifestaciones empíricas que puede llegar a tener el hostigamiento y/o el acoso sexual. Es por esta razón, en que los protocolos respecto al tema toman como eje de detección dos factores:

- Hechos con connotación lasciva.
- Ejercicio de poder/dominación y, por otra parte, incomodidad y falta de consentimiento[3].

En este punto, es importante aclarar que en muchas ocasiones y en respuesta a patrones culturales, fenómenos como los estereotipos pueden

[3] Cabe señalar que el consentimiento no es sinónimo de voluntad, puesto que la víctima puede estar siendo obligada o en una situación de coerción,

jugar un rol importante a la hora de identificar situaciones de acoso y hostigamiento sexual, puesto que en sociedades desiguales en donde las mujeres no se encuentran en igualdad de Derechos respecto a los hombres, cualquier tipo de violencia hacia ellas puede llegar a ser naturalizada.

En torno a lo anterior, si bien no existe una forma certera de poder determinar los factores de riesgos que existen respecto a la presencia de acoso y hostigamiento sexual, a continuación, se presenta una lista de posibles elementos que pueden generar las condiciones idóneas para la aparición de estas problemáticas.

Factores Personales:

- Establecer vínculos laborales con las personas que se aprovechan de su posición de autoridad o jerarquía.
- Tener baja autoestima.
- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos institucionales y legales para denunciar.
- No contar con redes de apoyo o que estas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral u otros).

Factores Institucionales:

- Cultura institucional discriminatoria y violenta.
- Cultura institucional y estructuras patriarcales y machistas.
- Ausencia de políticas públicas eficaces de prevención y protección contra el hostigamiento y acoso sexual.
- Ausencia de mecanismos claros de atención y denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Contexto institucional y legal de corrupción.
- Existencia de un marco legal deficiente.

Consecuencias del Acoso y Hostigamiento Sexual

En torno a las consecuencias, tanto la víctima como su desempeño laboral se pueden llegar a ver profundamente afectos. Las consecuencias y efectos se pueden ejemplificar de la siguiente manera:

Físicas	Dolores de estómago y de cabeza.
	Colitis nerviosa.
	Gastroenteritis.
	Náuseas
	Trastornos alimenticios y del sueño
	Fatiga constante.
Psicológicas	Estrés.
	Ansiedad.
	Depresión.
	Desesperación.
	Impotencia.
Laborales	Bajo desempeño.
	Inseguridad respecto a su continuidad en la empresa/institución.
	Problemas de comunicación con su respectivo equipo de trabajo.
	Dificultades en el cumplimiento de horarios u otros requerimientos.
	Desagrado y tensión en la estancia de trabajo.

Es importante precisar que no solo la víctima es sujeto de efectos. Para la institución, en este caso un H. Ayuntamiento, puede significar además de una vulneración a los Derechos de sus trabajadoras (es), incurrir de forma

sistemática en gastos y capacitación debido a continuos despidos y recontrataciones, o en el peor de los casos, continuas demandas e indemnizaciones por reparación de daño a víctimas de estas problemáticas.

En torno a lo anterior y ante la necesidad de articular un cuerpo de trabajo en torno a estas problemáticas que sin lugar a duda deben de ser erradicadas, se hace presente y desarrolla en las siguientes páginas el Protocolo para la **prevención**, **atención** y **sanción** de situaciones de Acoso y Hostigamiento sexual en la Administración Pública del Gobierno Municipal de Ocotlán.

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública del Gobierno Municipal de Ocotlán, Jal.

El siguiente protocolo, corresponde a un esfuerzo con base en la participación, igualdad, protección y promoción de los Derechos Humanos al interior de la Administración Pública, en donde a través de un trabajo integral, se pueda erradicar cualquier tipo de violencia sexual, ya sea de hostigamiento o acoso, al interior del Gobierno Municipal. Para ello, se han articulado tres ejes de acción que buscan desde diferentes posiciones, combatir de forma efectiva las problemáticas.

Objetivo General

- Establecer acciones y pasos a seguir en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y/o acoso sexual al interior de la Administración Pública del Gobierno Municipal de Ocotlán.

Objetivos Específicos

- Promover una cultura de respeto y promoción de los Derechos Humanos de cada una de las trabajadoras y trabajadores.
- Instituir un conjunto de actores y acciones que permitan atender casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual al interior de la Administración Pública.
- Atender y orientar a personas que sean víctimas de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Administración Pública.
- Contar con el apoyo psicológico, médico y jurídico necesario para las víctimas.
- Velar por el cumplimiento de la ley y las sanciones correspondientes ante casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Sincronizar las denuncias presentadas y casos generados con el Modelo Único de Atención (MUA) presente en el Gobierno Municipal de Ocotlán.

Responsables de cada Instancia

Como se mencionó anteriormente, el protocolo cuenta con tres ejes, siendo estos la prevención, atención y sanción. Cada uno de estos ejes tiene responsables quienes deberán llevar a cabo las acciones necesarias para su cumplimiento. El siguiente cuadro muestra esta relación:

Eje	Institución (es) Responsable (es)
Prevención	Instituto de la Mujer
Atención	Comisión Interna
Sanción	Comisión Interna (Seguimiento)

A continuación de describe de forma detallada cada uno de los ejes, desde su definición hasta sus objetivos, estrategias y sobre todo, la forma en que se operará con sus respectivas facultades y delimitaciones.

1. Prevención

La prevención siempre será un elemento fundamental ante cualquier tipo de problemática. En este caso específico, el Instituto de la Mujer, con base en el artículo 42 del Título Tercero, Capítulo I de la Ley Estatal, artículo 57 del Reglamento de la Ley Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y al Reglamento de Acceso de Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Ocotlán, Jalisco, tiene tanto la facultad como el deber de generar acciones tanto individuales como coordinadas que busquen sobre todas las cosas, generar un ambiente social en donde se respete y promueva la igualdad de género y, por otra parte, se sancione y erradique cualquier tipo de violencia y discriminación que atente contra los derechos humanos de las mujeres del municipio.

En el marco de este programa, lo que se busca a través de la prevención es generar una cultura institucional al interior de la Administración Pública que vaya en sintonía con los cuerpos legales vigentes en materia de derechos humamos y no violencia en materia sexual.
Para lograr lo anterior a continuación, se presenta una serie de acciones en torno a un objetivo general que permitan plasmar lo anterior a un nivel empírico.

Objetivo General:

- Impulsar acciones preventivas que permitan genera una cultura institucional con base en el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y una vida libre de violencia, acoso y hostigamiento en el ámbito sexual.

Estrategias y Líneas de Acción

1. Generar participación de las distintas dependencias que conforman la Administración Pública Municipal en torno a la prevención y fomento de una vida libre de violencia, acoso y hostigamiento sexual.

Líneas de Acción	Dependencias Involucradas
Designar a un responsable de cada dependencia encargado de la transversalidad del programa, la participación activa en actividades y la entrega de reportes e información que sea de interés para la aplicación del protocolo.	Dependencias y Direcciones del Gobierno Municipal de Ocotlán, Jal.
Capacitar a los responsables de cada dependencia en materia de Derechos Humanos y la importancia de la no violencia, hostigamiento y acoso sexual.	Instituto de la Mujer
Promover la existencia de líneas de trabajo en cada una de las dependencias en materia de Derechos Humanos, Igualdad de Género y No Violencia contra la Mujer.	Instituto de la Mujer

Fomentar una cultura de denuncia ante cualquier situación que involucre alguna forma de violencia sexual al interior de cada dependencia.	Instituto de la Mujer Responsables de Dependencias

1.2 Establecer espacios permanentes de capacitación y aprendizaje en materia de prevención, atención y sanción vinculado a la violencia, acoso y hostigamiento sexual.

Líneas de Acción	Dependencias Involucradas
Realizar cursos y talleres en torno a las nuevas masculinidades que permitan erradicar cualquier tipo de conducta misógina que pueda decantar en manifestaciones de violencia sexual o de cualquier tipo.	Instituto de la Mujer
Alinear el código interno de ética en materia de cultura institucional, igualdad de género, respeto a los Derechos Humanos y erradicación de cualquier tipo de violencia al interior de la Administración Pública.	Contraloría Municipal Jefatura de Gabinete
Difundir el proceso de atención del presente programa ante cualquier caso de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual al interior de la Administración Pública.	Instituto de la Mujer Jefatura de Gabinete Contraloría Municipal
Capacitar permanentemente a las y los servidores públicos que forman parte de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la administración Pública Municipal.	Instituto de la Mujer
Realizar campañas dirigidas a todos los funcionarios públicos de la Administración Municipal en materia Derechos Humanos y erradicación de cualquier forma de violencia sexual.	Instituto de la Mujer
Establecer la existencia de un taller introductorio dirigido a cualquier persona que ingrese a trabajar dentro de la Administración Pública Municipal en materia de Derechos Humanos y la erradicación de la violencia sexual.	Instituto de la Mujer Jefatura de Gabinete Contraloría Municipal Dirección de Recursos Humanos

1.3 Detectar y canalizar de forma oportuna posibles casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual.

Líneas de Acción	Dependencias Involucradas
Elaborar y Aplicar de forma constante instrumentos que permitan visibilizar situaciones de violencia sexual al interior del Gobierno Municipal.	Instituto de la Mujer Jefatura de Gabinete Contraloría Municipal Dirección de Recursos Humanos
Realizar de forma constante análisis de riesgos psicosociales dirigido a las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública Municipal.	Instituto de la Mujer DIF Municipal
Establecer y difundir un formato de registro administrativo de denuncias que pueda ser solicitado y debidamente llenado por cualquier funcionaria o funcionario público que lo considere necesario ante una situación de violencia sexual.	Instituto de la Mujer Jefatura de Gabinete Contraloría Municipal Dirección de Recursos Humanos

Algunas Recomendaciones

1. En cualquier acción que se realice en el marco de este programa y su respectivo protocolo, se sugiere el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista y que deje de forma explicita la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En torno a la participación de las dependencias y direcciones Municipales, se hace un llamado a que sea de forma orgánica, fluida y que la información pueda ser entregada en formatos que realmente puedan motivar el interés de las y los funcionarios públicos respecto a estos temas y que no solo lo vean como algo ajeno y lejano.

3. Se sugiere que la dependencia encargada de la Prevención (Instituto de la Mujer), pueda establecer canales de comunicación formales que permitan generar retroalimentación constante entre información hacia y desde las dependencias (a través de sus responsables asignados).

4. En torno a la prevención, es importante la entrega de un mensaje claro y directo, sobre todo a lo que a materia de denuncias y sanciones corresponde. Es relevante enfatizar que el presente programa protege a todos las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública, sin importar el cargo o función que estos desempeñen.

2. Atención

En el marco del protocolo, el eje de atención está directamente vinculado a la creación de una Comisión Interna, la cual tiene el objetivo de atender y dar seguimiento a las denuncias de violencia, hostigamiento y acoso sexual que puedan producirse al interior de la Administración Pública. La comisión debe estar conformada por los siguientes titulares:

- Presidente (a) del Gobierno Municipal de Ocotlán
- Síndico Municipal
- Jefe (a) de Gabinete
- Contralor (a) Municipal
- Directora del Instituto de la Mujer (Secretaria Técnica de la Comisión)
- Director (a) de Recursos Humanos

Se espera que cada uno de los integrantes de la Comisión posea una capacitación plena en relación a este programa antes de comenzar a operar en su función, sobre todo vinculado al protocolo y las facultades que posee este organismo.

Facultades de la Comisión Interna

Dentro de las facultades y atribuciones que detenta esta Comisión, se destacan las siguientes:

- Recibir las denuncias de cualquiera funcionaria o funcionario público municipal que señale haber sido o ser víctima de violencia, acoso y/o hostigamiento sexual al interior de los espacios de trabajo.
- Realizar los estudios pertinentes y determinar si las denuncias recibidas cumplen con los requisitos para poder establecer un caso, al cual se le deberá de dar seguimiento y acompañamiento.
- Asesorar a las trabajadoras (es) victimas de violencia sexual en relación a su respectivo caso, sobre todo ante la formulación y

entrega de la denuncia, los pasos a seguir y las implicaciones que estos pueden tener.

- Canalizar, de ser necesario, a la trabajadora o trabajador para recibir atención médica o psicológica de forma oportuna si es necesario.
- Dar seguimiento a la emisión y cumplimiento de las resoluciones de las autoridades competentes en materia administrativa, laboral y penal, solicitando a las instancias competentes información sobre los avances de las mismas.
- Cumplir y basar su accionar en torno a la información dispuesta en este protocolo con base en las leyes y reglamentos vigentes en materia de violencia sexual.
- Difundir y transparentar el proceso en torno a la denuncia en caso de violencia sexual hacia las y los trabajadores de la administración pública.
- Sistematizar y analizar información estadística a partir de los casos recibidos y trabajados.
- Sesionar de forma periódica, ya sea para temas administrativos como para el trabajo en torno a las denuncias y casos en proceso.
- Llevar un orden y registro en torno a las sesiones realizadas, denuncias, casos y acuerdos que la Comisión haya tomado ya sea en sesiones ordinarias y/o extraordinarias.

Sesiones de la Comisión Interna

La Comisión tiene la facultad y el deber de sesionar de forma periódica, ya sea en torno a sesiones ordinarias preestablecidas (se sugiere que al menos sea 1 vez cada dos meses) y/o sesiones extraordinarias, sobre todo ante el surgimiento de denuncias que cumplan los requisitos para formalizar un caso interno.

Toma de Acuerdos

Se propone que, para la toma de acuerdos, en caso de no haber un consenso pleno, se aplique la regla de mayoría simple (50%+1). De haber un empate en la votación, el voto del Presidente Municipal vale por 2 (voto de calidad), por lo cual es quien determina el resultado de la votación.
Cabe señalar que ni en las reuniones ni en las votaciones se permitirá la presencia de suplentes en lugar de los titulares de cada una de las áreas que participan de la Comisión.

Protección de datos e Información Sensible

Es deber de la Comisión garantizar en todo momento la información personal y de los casos que se estén o hayan trabajado con base en la Ley General de Protección de Datos Personales.
En caso que la denuncia presente pruebas que ameriten una denuncia al Ministerio Público (violencia grave), se le debe de informar a la víctima y es ella quien decide si procede con la denuncia o no. En casos así, la Comisión solo podrá realizar labores de acompañamiento y asesorías.

Proceso de Atención

1. Entrega y recepción de la denuncia.

El primer paso en relación al protocolo para la atención de víctimas de violencia sexual al interior de la Administración Pública, es que la víctima haga de conocimiento a la Secretaria Técnica de la Comisión (Directora del Instituto de la Mujer) sobre su situación y entregue todas las informaciones que tenga al respecto para sostener su denuncia (no se aceptan denuncias anónimas).
Esta denuncia puede ser de carácter verbal o escrita. En el caso de que sea, se debe presentar ante la Secretaria Técnica de la Comisión para que esta, en presencia de al menos otros dos integrantes de la comisión, se levante la denuncia formal por escrito (formato).

En caso que la denuncia sea escrita, esta debe de ser presentada a la Secretaria Técnica quien se hará responsable de presentarla ante la Comisión.

Sobre los elementos probatorios, la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco señala lo siguiente;

- La denuncia deberá estar apoyada en pruebas documentales o elementos probatorios suficientes para establecer la existencia de la infracción y estar en condiciones de presumir la responsabilidad del denunciado (Artículo 10).
- Si el material probatorio está en manos de una autoridad del denunciante, la Comisión puede solicitárselo para efectos conducentes (Artículo 10).
- Se admitirán todo tipo de medios probatorios, con excepción de la confesional y la testimonial, siempre y cuando tengan relación directa con los hechos controvertidos y no sean contrarias a derecho. (Artículo 22).

Una vez que se entregue toda la información de la denuncia, la Comisión deberá de analizar el caso y sesionar (ya sea de forma ordinaria o extraordinaria) para tomar la decisión en torno a que si la denuncia cumple o no con los requisitos básicos para proceder en la formulación de un caso. De esta manera, se podría considerar como un primer filtro en torno a la viabilidad de los casos que puedan ir apareciendo.

Esta decisión deberá de ser tomada e informada a la o el solicitante en un plazo no mayor de 10 días hábiles.

2. Investigación y Asesoría

Desde el momento en que la denuncia llegue a la Comisión, esta tiene el deber de generar una investigación de los hechos descritos y las asesorías pertinentes. En caso que la denuncia no cumpla con los requisitos mínimos

para sostener un caso, o si bien se demuestra que la información entregada no es verídica, la denuncia no procederá y se dará por concluido el procedimiento. Por otra parte, si la denuncia de la víctima cumple con los requisitos y a través de la investigación se logra sustentar lo descrito, la Comisión deberá de elaborar un caso, darle el seguimiento y asesorar a la víctima sobre las vías de resolución del conflicto y el procedimiento en general.

3. Medidas de protección

De ser necesario o que la víctima lo solicite, la Comisión debe de gestionar ayuda médica, psicológica o legal (en caso de situaciones de violencia grave) en favor de la víctima. Estas medidas deben de estar disponibles durante toda la duración del caso hasta su resolución final.

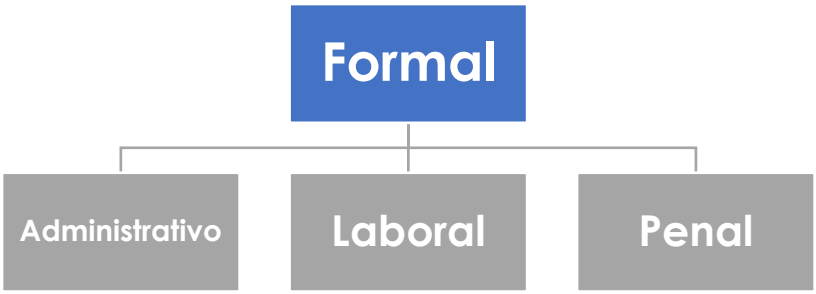
Por otra parte, una vez presentada la denuncia, tanto denunciante como denunciado pueden solicitar el cambio de espacio y/o dependencia de trabajo mientras dure el proceso hasta su resolución final.

4. Entrega de la Resolución y Acompañamiento

Desde el momento en que la denuncia pasa a ser un caso, la Comisión tiene el deber de analizar la información y los tipos de violencia presentes. A partir de esto, se deberá de realizar un informe administrativo en el cual se especifique el tipo de vía que, desde la Comisión, se considera necesario seguir dado la magnitud del problema. Esta resolución debe de ser entregada a la víctima en un plazo no mayor de 10 días hábiles.

Independiente al tipo de camino que se siga, la Comisión tiene la obligación de acompañar y asesorar a la víctima en cada uno de los pasos siguientes.

En relación a las formas de resolución de conflictos que la Comisión puede considerar necesaria, se encuentran las siguientes:



De ameritarlo, la Comisión puede optar por una vía formal para la resolución del conflicto. Dentro de las vías formales, se encuentran en primer lugar las de carácter Administrativo.

Si el caso es llevado por una vía Administrativa, la Comisión deberá de presentar toda la información al Órgano de Control Interno del Gobierno Municipal de Ocotlán el cual, a partir de la Ley General de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco, en su Capítulo III faculta a los órganos de control disciplinario a realizar las investigaciones y en su debido caso, sancionar en caso de que las faltas no sean graves.

"…Artículo 52, II Investigar, substanciar y calificar las faltas administrativas …".

En caso de que la denuncia amerite sanción, esta será justificada, aplicada o derivada por el Órgano de Control Interno con base en las leyes y reglamentos vigentes por los cuales se regula.

Por otro lado, si la vía de resolución de conflicto es llevada al plano Laboral, el caso es presentado ante la Dirección de Recursos Humanos, quienes también deberán de desarrollar su propia investigación de los hechos y, en caso de que la denuncia lo amerite, se procederá a sancionar al funcionario (a) responsable de los actos cometidos en desmedro de la víctima.

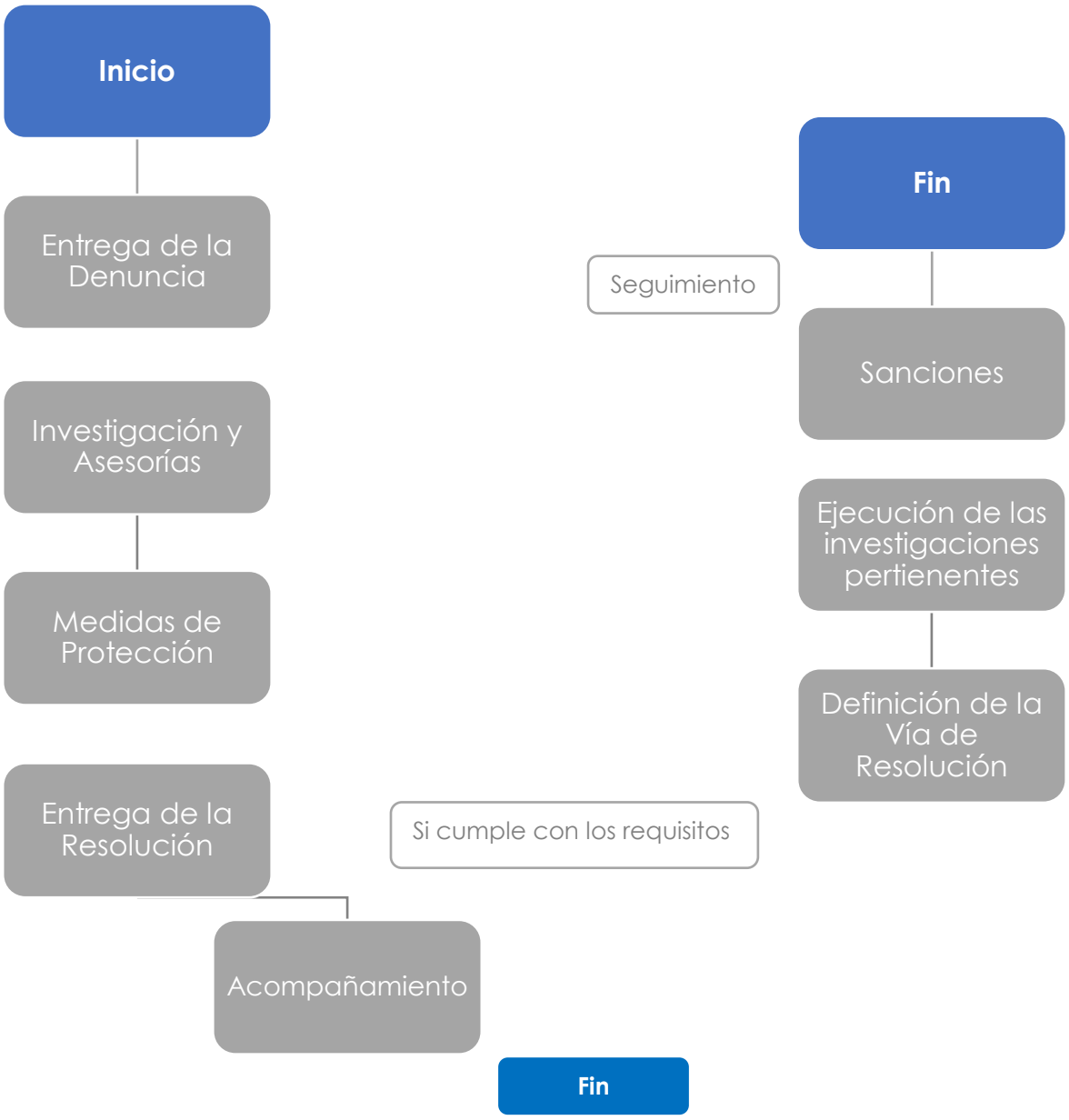
Finalmente, dentro de las vías formales, se encuentra la Penal. Esta vía debe de ser utilizada cuando los casos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual son los suficientemente graves para poner una denuncia ante el Ministerio Público.

Al ser una vía fuera de la Administración Pública del Gobierno Municipal, las funciones de la Comisión solo se relacionan con la orientación, canalización, acompañamiento y seguimiento del caso.

Algunas Observaciones

1. En torno a la elección de la vía de resolución de conflicto, la Comisión tiene la labor de sugerir y fundamentar cual de todas corresponde a la mejor opción dada la magnitud del caso.
2. En caso que algún miembro de la Comisión tenga el carácter de victimario o víctima, no podrá participar dentro de la toma de decisiones en el caso donde ella o él esté involucrado.
4. La Comisión tiene la facultad de solicitar informes sobre los respectivos casos e información sobre las sanciones que serán aplicadas.

Proceso de Atención a Denuncias de Violencia, Acoso y Hostigamiento Sexual



3. Sanción

En relación a las sanciones, estas están vinculadas al tipo de vía que tenga el caso.

En el caso de las faltas Administrativas, el Órgano de Control Interno (a partir de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco) tiene las siguientes facultades:

- Destituir al funcionario público de su empleo, cargo y/o comisión que desempeña.
- Inhabilitar al funcionario de cualquier ejercicio de puesto público entre uno y veinte años. (artículo 30).

  Por su parte la Ley General de Responsabilidades Administrativas, señala lo siguiente:

  Artículo 78. "… por la comisión de faltas administrativas graves, consistirán en:

  I. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
  II. Destitución del empleo, cargo o comisión;
  III. Sanción económica, y
  IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

En el caso de las faltas Laborales, la Dirección de Recursos Humanos con base en Reglamento para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Ocotlán, Jalisco y el Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Ocotlán, Jalisco, puede establecer una recisión de las relaciones de trabajo con el agresor.

De ser llevado el caso al Ministerio Público, las sanciones serán determinadas por los Tribunales competentes.

Cabe señalar que el Hostigamiento y Acoso Sexual están catalogados como delitos al interior del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco, al interior del Título Décimo Primero Delitos contra la Seguridad y Libertad Sexual, en su Capítulo IV.

"…Artículo 176 Bis.- Comete el delito de hostigamiento sexual el que con fines o móviles lascivos asedie u hostigue sexualmente a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus 42 relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra, que implique subordinación de la víctima, al responsable se le impondrán de dos a cuatro años de prisión.

Si el acosador u hostigador fuese servidor público y utilizarse medios o circunstancias que el encargado le proporcione, además de las penas prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo…" (Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco).

El camino hacia la Erradicación

Si bien en este programa la Erradicación no se maneja como un grupo de actividades específicas, corresponde a un eje transversal en la cual cada una de las acciones descritas tienen un fin común; erradicar cualquier tipo de violencia, acoso u hostigamiento sexual dentro de la Administración Pública Municipal.

Además de las acciones especificadas en las páginas anteriores, se considera de vital importancia la educación como un mecanismo de eliminar las problemáticas. A modo más específico, es importante reeducar a las y los funcionarios públicos en materia de Derechos Humanos, género,

respeto, diversidad y sobre todas las cosas, la eliminación de la violencia como forma de relación social.

A partir de múltiples estudios sociológicos, ha quedado mostrado en reiterados casos como la educación es un vehículo para lograr los cambios que la sociedad necesita. En este caso y en el marco del programa, es imperativo tener funcionarias y funcionarios públicos informados, reflexivos y que conozcan sus Derechos y valoren el respeto hacia los de los demás. Ante esto, el compromiso no debe de ser solo de los actores involucrados en ejecutar este programa, sino más bien un esfuerzo holístico e integral de cada una de las dependencias que conforman la Administración Pública.

Conclusiones

La prevención, atención y sanción, son ejes claves para erradicación de cualquier forma de violencia sexual. Esos son los pilares que componen el presente programa, y que esperan, desde su puesta en escena, mejorar la convivencia y el desarrollo pleno de cada una de las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública Municipal.

Un punto central que es necesario mencionar, es que se necesita del esfuerzo y apoyo tanto de mujeres como de hombres, puesto que la violencia sexual afecta a ambos sexos, y es deber de cada uno evitar que existan este tipo de situaciones al interior de los espacios de trabajo.

Por otra parte, ante cualquier hecho de violencia de esta índole, este programa le permite al Gobierno Municipal contar con un cuerpo de acciones y actores capacitados y habilitados para trabajar la problemática cualquiera sea su magnitud, algo que hasta la fecha no había sido articulado.

También precisar que, a medida que las acciones tanto preventivas como de atención y sanción se lleven a cabo, es necesario revisar de forma exhaustiva el funcionamiento de cada una, de tal modo de poder, con el tiempo, ir perfeccionando las labores de quienes ejecuten el programa y dotarlos de las herramientas que sean necesarias para llevar a cabo sus funciones.

Finalmente mencionar que los desafíos que implica el combate a la violencia sexual son muy grandes, sobre todo cuando estos están reforzados por patrones socioculturales que llevan cientos de años en operación. Sin embargo, nuevamente es importante recalcar el compromiso de la presente Administración Pública con el cambio social, el respeto de los

Derechos Humanos y el mejoramiento de la calidad de vida de cada una y uno de los ocotlenses y sus trabajadoras y trabajadores.

Bibliografia

Martínez Pacheco, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Política y cultura*, *46*, 7–31.

Montoya, E. C. (2016). *Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación*. 21.

Trujillo, E. B. (2009). *Aproximación teórica al concepto de violencia: Avatares de una definición*. 25.