



Protocolo De Actuación ante Denuncias por Violencia de Genero dentro de la Administración Pública Estatal.



Tabasco, 2019

Este documento se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa."

INMUJERES MODALIDAD I

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (PFTPG) 2019.

META 1748.MT

PROTOCOLO

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



Dra. Nadine Gasman Zylbermann
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

Lic. Adán Augusto López Hernández
Gobernador Constitucional del Estado de Tabasco

M.D.O. Nelly del Carmen Vargas Pérez
Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco

Presentación

La Asamblea General de las Naciones Unidas desde 1993, aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, esto para impulsar la igualdad, el desarrollo y la paz, para la equidad de la Mujer. Así mismo, un problema que se ha presentado históricamente son las desigualdades entre las mujeres y los hombres, los cuales se manifiestan en actos de control y dominación que conducen a la discriminación y a la violación de los derechos humanos de las primeras. La violencia de género, como se reconoce en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Se debe recalcar que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género, pero como un grupo vulnerable, social e históricamente, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

Por lo anterior, la intervención por parte del Gobierno, en este caso las dependencias públicas, se convierte en un soporte esencial, ya que esto conlleva definir y por ende tomar las medidas políticas necesarias para lograr una sociedad más igualitaria que redunde en un mayor bienestar. Uno de los propósitos del presente protocolo es brindar procedimientos claros, confidenciales e imparciales, respecto a las quejas que se presenten por motivos de violencia de género; así de concienciar a las personas que laboran en las dependencias para erradicar toda práctica que viola derechos humanos de sus compañeras y compañeros de trabajo en tanto afecta el desarrollo social de las personas, así como de los bienes y servicios que se otorga a la sociedad.

M.D.O. Nelly del Carmen Vargas Pérez

Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco

Índice

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Presentacion..... | 1 |
| Introducción | 5 |
| Diagnóstico | 8 |
| Marco Conceptual..... | 10 |
| Conceptos Básicos..... | 10 |
| Marco Jurídico | 24 |
| Marco Jurídico Internacional | 24 |
| Marco Jurídico Nacional..... | 25 |
| Marco Jurídico Estatal..... | 30 |
| Disposiciones Generales | 34 |
| Actos De Violencia De Género | 37 |
| De La Integración Del Comité De Prevención, Atención Y Sanción De Las Conductas De Violencia De Género, Y La Designación De La Persona Consejera | 39 |
| Procedimiento De Atención En Casos De Violencia De Género | 48 |
| Conclusión..... | 57 |
| Bibliografía..... | 58 |
| Anexo “Flujograma del Protocolo” | 61 |

Introducción

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer e implementar las acciones y procedimientos para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia de género en las dependencias o entidades de la administración pública estatal. Este Protocolo aplica también en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de dependencia que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la ética, y que derive de una relación laboral o análoga.

En este protocolo, el concepto de violencia de género se retoma de la Ley General de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia que señala es "... todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.

Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto. Para ello, el primer capítulo de este protocolo define el marco conceptual que se utilizará para la mejor comprensión de este instrumento, así mismo se recalca que este marco conceptual se establece para forma enunciativa, más no limitativa.

En el segundo capítulo se describe el marco jurídico y normativo para este protocolo, que parte de las leyes, recomendaciones, acuerdos y los derivados tanto internacionales, nacionales y estatales.

A partir del tercer capítulo, se da la definición, la forma de funcionar e implementación de dicho protocolo, desde las disposiciones generales, los actos de violencia de género, sobre la integración del comité de prevención, atención y sanción de las conductas de violencia de género, y por último, el procedimiento de atención en casos de violencia de género.



Uno de los propósitos del presente protocolo es brindar procedimientos claros, confidenciales e imparciales, respecto a las quejas que se presenten por motivos de violencia de género; así de concienciar a las personas que laboran en las dependencias para erradicar toda práctica que viola derechos humanos de sus compañeras y compañeros de trabajo en tanto afecta el desarrollo social de las personas, así como de los bienes y servicios que otorgamos a la sociedad.

Diagnostico

Los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) publicados en el 2016, indican que 7 de cada 10 mujeres mayores de 15 años reportaron haber experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida (violencia comunitaria, familiar, patrimonial, escolar, laboral, institucional o de pareja)

Los datos anteriores ubican al estado en las entidades federativas con menor incidentes de violencia (55.8%), cifra que se ubica 10 puntos porcentual por debajo del promedio nacional (66.1%), pero está cifra se ha incrementado con referencia a la encuesta del 2011, con más del 14 puntos porcentual (31.6%, 2011).

Respecto a los tipos y ámbitos donde se origina la violencia, según la ENDIREH 2016, la violencia emocional es la que presenta mayores niveles de incidencia con el 31.4% por ciento, seguida de la violencia económica con una presencia del 24% por ciento, mientras la violencia física y sexual se encuentran presentes en el 8.3 y el 6.3% por ciento de los casos respectivamente. En lo que concierne a los ámbitos de violencia, se observa que del total de mujeres casadas o unidas el 46% se desarrollaron en un ambiente familiar violento, seguido del escolar 14.2%; el 39.3% de las mujeres de 15 y más años han sufrido violencia en espacios comunitarios al menos una ocasión a lo largo de su vida; respecto a la violencia ejercida en el ámbito laboral se encontró que lo vive el 31.6%, es decir, 1.5% más que a nivel nacional; en el ámbito escolar se reportó en un 14.8%; y finalmente el 10.9% de las mujeres manifestaron haber sufrido violencia patrimonial.

Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género pueden ser:

Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona en la dependencia (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios,

gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de privilegios, una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.

El instituto Nacional de Estadística y Geografía a través Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM) del 2016 establece que la violencia en el ámbito laboral, surgen los siguientes indicadores:

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

Marco Conceptual

Conceptos Básicos

Violencia:

La Organización Mundial de la Salud¹ define a la violencia como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

La OMS divide la violencia en tres categorías generales, según las características de los que cometen el acto de violencia:

- a) La violencia autoinfligida (comportamiento suicida y autolesiones),
- b) La violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos así como entre personas sin parentesco)
- c) La violencia colectiva (social, política y económica).

De acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia² existen diferentes tipos de violencia:

- a) *Violencia Psicológica*: es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos,

¹ Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington DC, 2002. URL <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf> Última visita el 09 de septiembre del 2019.

² Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia*, México, 2015. URL https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf Última visita el 09 de septiembre del 2019.

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.

b) *Violencia Física*: es el uso de la fuerza física para provocar daño, no accidental; o con algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

c) *Violencia Sexual*: es cualquier acto que degrada o dañan 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.

d) *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.

e) *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 necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia de Género:

La violencia de género ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia se basa y se ejerce por la diferencia subjetiva entre los sexos. En pocas palabras, las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico.

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.

La Organización de las Naciones Unidas³ define a la violencia de género como todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.

Violencia Sexual:

La OMS⁴ define a la violencia sexual como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

Dicha violencia incluye la violación, definida como la penetración forzada físicamente o empleando otros medios de coacción, por más leves que sean, de la vulva o el ano, usando un pene, otras partes corporales o un objeto. El intento de realizar algunas de las acciones mencionadas se conoce como intento de violación.

La violación de una persona llevada a cabo por dos o más agresores se denomina violación múltiple. La violencia sexual puede incluir otras formas de agresión que afecten a un órgano sexual, con inclusión del contacto forzado entre la boca y el pene, la vulva o el ano.

³ Organización de las Naciones Unidas, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993

⁴ Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington DC, 2002. URL <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf> Última visita el 09 de septiembre del 2019.

Los actos de violencia sexual pueden ser muy variados y producirse en circunstancias y ámbitos muy distintos. Entre ellos, cabe señalar:

- ✚ La violación en el matrimonio o en las citas amorosas.
- ✚ La violación por parte de desconocidos.
- ✚ La violación sistemática durante los conflictos armados.
- ✚ Las insinuaciones o el acoso no deseados de carácter sexual, con inclusión de la exigencia de mantener relaciones sexuales a cambio de favores.
- ✚ El abuso sexual de personas física o mentalmente discapacitadas.
- ✚ El abuso sexual de menores-
- ✚ El matrimonio o la cohabitación forzados, incluido el matrimonio de menores.
- ✚ La denegación del derecho a hacer uso de la anticoncepción o a adoptar otras medidas de protección contra las enfermedades de transmisión sexual.
- ✚ El aborto forzado.
- ✚ Los actos de violencia que afecten a la integridad sexual de las mujeres, incluida la mutilación genital femenina y las inspecciones obligatorias para comprobar la virginidad.
- ✚ La prostitución forzada y la trata de personas con fines de explotación sexual.

La violencia sexual se ha asociado con diversos problemas de salud mental y de conducta en la adolescencia y la edad adulta. En un estudio⁵ basado en la población, la prevalencia de síntomas o signos que hacen pensar en trastornos psiquiátricos fue de 33% para las mujeres con antecedentes de abuso sexual durante la edad adulta, 15% para las que tenían antecedentes de violencia física por parte de su pareja y 6% para las que no habían sufrido malos tratos.

⁵ Idem

La violencia sexual perpetrada por la pareja agrava los efectos de la violencia física sobre la salud mental. También se comprobó que existe una relación entre haber sido víctima de una violación y las dificultades actuales para dormir, síntomas de depresión, afecciones somáticas, consumo de tabaco y problemas conductuales (como las conductas agresivas, el robo y el ausentismo escolar). Las mujeres víctimas de agresiones sexuales durante la niñez o la edad adulta tienen mayores probabilidades de suicidarse o de intentar suicidarse que otras mujeres.

Hostigamiento y Acoso Sexual

La Comisión Nacional de Derechos Humanos de México⁶ describe al hostigamiento sexual 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.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁷ se señala que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Con relación al acoso sexual, se le describe como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

⁶ Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Hostigamiento y Acoso Sexual*. México, 2017. URL <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf> Última visita el 09 de septiembre del 2019.

⁷ Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia*, México, 2015. URL https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf Última visita el 09 de septiembre del 2019.

La Organización Internacional del Trabajo señala las siguientes definiciones del acoso sexual en su hoja informativa *Género, salud y seguridad en el trabajo*⁸ :

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

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

Características del Hostigamiento y/o Acoso Sexual

El hostigamiento y/o el acoso sexual son violaciones de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, representan un problema de seguridad y de salud en el trabajo y una inadmisibles situación laboral. Para el análisis del hostigamiento y acoso sexual es preciso formular dos conceptos básicos:

1. Discriminación contra la mujer o discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Género, salud y seguridad en el trabajo: El hostigamiento y el acoso sexual*. Costa Rica, 2013. URL https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf Última visita el 09 de septiembre del 2019.

2. Violencia contra la mujer: toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

Para la OIT⁹ el hostigamiento y/o el acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- a) Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo) para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- b) Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como hostigamiento y acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- + Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- + Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- + No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

⁹ Idem

Ejemplos de Hostigamiento y Acoso Sexual¹⁰

- **Contacto físico innecesario y no deseado.** • **Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.** • **Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.** • **Petición de favores sexuales.** • **Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.**
- **Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.** • **Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.**
- **Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.** • **Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.** • **Jalar la ropa de manera sexual.**
- **Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.** • **Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.** • **Forzar a besar a alguien o a algo más que besar** • **Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.** • **Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.** • **La utilización o exhibición de material pornográfico.**

Tanto hombres como mujeres son objeto de hostigamiento y/o acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al hostigamiento y acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren mayormente son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

Este fenómeno puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo. Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el asedio de hombres hacia mujeres. El hostigamiento y acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente pero con una tendencia ascendente. El hostigamiento y acoso sexual son manifestaciones de relaciones de poder, que forman parte e influyen en las condiciones de trabajo, teniendo un impacto en la salud de la víctima.

¹⁰ Idem

¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?¹¹

| Victimas | Empleadores | Sociedad |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.</p> <p>Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.</p> <p>Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.</p> <p>Riesgo de pérdida de trabajo.</p> <p>Aumento de la accidentalidad.</p> | <p>Disminución de la productividad de la empresa debido a: Peligro del trabajo en equipo, desmotivación, Absentismo.</p> <p>Alta rotación de recursos humanos.</p> <p>Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.</p> <p>Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.</p> <p>Deterioro de las relaciones laborales.</p> | <p>Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.</p> <p>Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.</p> <p>Gastos en procesos legales y penales.</p> <p>Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.</p> |

Obstáculos que impiden la denuncia de casos de hostigamiento y/o acoso sexual.

Existen diversas barreras que dificultan la denuncia de una persona que ha sido víctima de hostigamiento y acoso sexual, estas son:

- Temor a hablar de lo ocurrido: la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar.
- Temor a ser victimizada: por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.
- Temor a la crítica de los compañeros de trabajo: presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.
- Desconocimiento de derechos: desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir.

¹¹ Idem

- e) Temor a no encontrar medios probatorios: dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores.
- f) Desconfianza en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos.
- g) Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho: publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso.
- h) La mala interpretación: haber interpretado mal los hechos ocurridos.
- i) Culpabilidad: se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.
- j) La incomprensión del hecho: no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual
- k) La relación con quien acosa: precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa.
- l) El temor a las represalias: tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso
- m) Pérdida de oportunidad: pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el despido.
- n) Pérdida de derechos: negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa.

Participantes en una situación de hostigamiento y/o acoso sexual.

La CNDH¹² describe los términos de víctima y de agresor, de la siguiente manera:

El primer término se refiere a la mujer en el lugar de trabajo se señala que existe un estereotipo constante, se trata de la “mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de migrante”, así como se han referido las trabajadoras domésticas.

¹² Comisión Nacional de Derechos Humanos, Hostigamiento y Acoso Sexual. México, 2017. URL <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf> Última visita el 09 de septiembre del 2019.

En el caso del acoso sexual dirigido al hombre, corresponde el estereotipo de “jóvenes, homosexuales e integrantes de minorías étnicas o raciales”

El segundo término se le asigna a la persona que violenta o acosa en el ámbito laboral puede manifestarse en una relación horizontal, es decir, un compañero que se encuentre en similares circunstancias de trabajo, o bien, en una relación vertical, respecto a un superior o subordinado, porque tratándose de una motivación de género o sexual, la femineidad y la masculinidad diferentes a la hegemónica, se encontrarán jerárquicamente debajo de esta última. Tratándose de la erotización del poder se aplicará a quien se considere débil o un rival por el poder.

En México existen consecuencias legales en los casos de hostigamiento y acoso sexuales, tratándose del trabajador o el patrón quien los realice y de la mujer como la víctima, conforme a la Ley Federal del Trabajo. Cabe apuntar que no se hace una precisión acerca del género del acosador, por lo que podría ser un hombre o una mujer, según dispone la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y a cualquier persona como hostigador o acosador sexual, como refieren el Código Penal Federal y los correspondientes en las entidades federativas.

Sexo y género

Cuando se habla de “sexo”¹³ se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”. Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersexuales.

¹³ Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. segunda versión Marzo 2019, UNAM. Mexico, 2019, p 2.

Se refiere “Género”¹⁴ a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. “Género” se utiliza para referirse a las características [estereotipos] que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

Terminología

Agresor/a: Persona que hace la agresión de violencia de género:

APE: Administración Pública Estatal;

Capacitación: El proceso por el cual las servidoras y servidores públicos son inducidos, preparados, actualizados y especializados en perspectiva de género, normas laborales de igualdad, derechos humanos de las mujeres, hostigamiento y acoso sexual, y otras formas de violencia, para el mejor desempeño de sus funciones y desarrollo profesional;

Certificación: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación que ofrece el Instituto Nacional de las Mujeres, específicamente en hostigamiento y acoso sexual;

Comité: El Comité de prevención, atención y sanción de los casos de violencia de género formado en la APE determinado para vigilar, implementar y dar seguimiento al cumplimiento del Protocolo;

Conflicto de interés: Afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

Dependencia o entidad: Institución dónde se aplica el Protocolo;

¹⁴ Generado con información tomada de: Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de Género*, México, 2014, pp. 12 y 13.

Dependencias: Aquellas señaladas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco:

Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo del personal de la APE;

IEM: Instituto Estatal de las Mujeres en Tabasco o el Instituto

Persona consejera: La persona designada orientará y acompañará a la persona en calidad de víctima por violencia de género;

Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que 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, 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 toma de decisiones;

Presidenta o presidente del Comité: La persona que preside el Comité de prevención y atención de los casos de violencia de género de la dependencia o entidad;

Persona en calidad de víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto caso de violencia de género o presunta víctima;

Persona externa experta: La persona externa y que es experta sobre temas de derechos humanos, género, entre otros

Primer contacto: El momento en que la persona en calidad de violencia de género y/o acoso sexual, recibe por parte de la persona designada dentro de la dependencia o entidad, orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atienda su caso;

Protocolo: El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de los casos de violencia de género;

Queja: La manifestación de hechos posiblemente por la persona en calidad de víctima que implican hostigamiento y/o acoso sexual en los que se encuentra involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;

Registro: El registro de los casos de violencia de género en el servicio público de la APE ante el BANCO DE DATOS;

Secretaria o secretario: La persona designada por la Presidenta o Presidente del Comité de la dependencia o entidad. Para efectos del Comité, la Secretaría recaerá en la persona que designe el Instituto;

Sensibilización: La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción de la violencia de género, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;

Servidoras o servidores públicos: Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del Poder Ejecutivo Estatal.

Vocal: La persona designada por la Presidenta o Presidente del Comité de la dependencia o entidad. Para efectos del Comité, los vocales recaerá en la persona que designe el Instituto;

Marco Jurídico

Marco Jurídico Internacional

Nuestro país al ser parte de instituciones internacionales, ha suscrito un conjunto de tratados e instrumentos de carácter regulatorio, que con base en el Artículo 133 Constitucional, ocupan el mismo rango a la Constitución Política en la jerarquía en el orden jurídico mexicano. Dentro de los compromisos signados, el hostigamiento y el acoso sexual figuran como un problema que atender y que está relacionado con derechos humanos, derechos de las mujeres y derechos laborales.

Asimismo, la parte final del Artículo 133 constitucional dispone la obligación de que las/los juezas/jueces de los estados de la Federación deberán alinearse a la Constitución, las leyes del Congreso que de ella emanen y los tratados que estén de acuerdo con la misma, por lo que es indispensable la revisión y aplicación de dichos tratados.

En este sentido, los siguientes instrumentos forman parte del marco jurídico internacional que sustenta la labor y compromiso que ha suscrito el Ejecutivo Federal en diversos momentos para atender los problemas relacionados con el acoso y hostigamiento sexual:

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26
- b) Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980)
- c) Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993)
- d) Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)
- e) Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004)
- f) Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia
- g) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11

- h) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8
- i) Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11
- j) Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Marco Jurídico Nacional

El hostigamiento y acoso sexual han logrado tipificarse como delito dentro del marco jurídico mexicano incluyéndolo en el Código Penal Federal y en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de violencia.

El marco regulatorio del hostigamiento y acoso sexual obedece al lugar donde se comete por lo que es:

- ✚ Un delito (materia penal)
- ✚ Una falta administrativa (materia administrativa)
- ✚ Una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral).
- ✚ En este sentido, cabe recurrir a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

El **Código Penal Federal de México**¹⁵ plantea los siguientes artículos en referencia al Hostigamiento y Acoso Sexual:

Artículo 225.- Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes: (Se plantea una lista de 37 fracciones)

XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

¹⁵ Código Penal Federal - Última reforma publicada DOF 12-04-2019 - URL <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo83048.pdf> Visitado por última vez el 10 de septiembre de 2019

A quien cometa los delitos previstos en las fracciones I, II, III, VII, VIII, IX, XX, XXIV, XXV, XXVI, XXXIII y XXXIV, se le impondrá pena de prisión de tres a ocho años y de treinta a mil cien días multa.

Dicho artículo pertenece al TITULO DECIMOPRIMERO “Delitos cometidos contra la administración de justicia” en su CAPÍTULO I “Delitos cometidos por los servidores públicos”.

Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

Dicho artículo pertenece al TITULO DECIMOQUINTO “Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual” en su CAPÍTULO I “Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación”.

La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**¹⁶ plantea los siguientes artículos en referencia al Hostigamiento y Acoso Sexual:

Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la

¹⁶ Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia*, México, 2015. URL https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf Última visita el 09 de septiembre del 2019.

igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 14.- Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia; II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan; III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

Artículo 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión. IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo; V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas; VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y VII. Implementar sanciones administrativas para los

superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Dichos artículos pertenecen al TITULO II Modalidades De La Violencia” del CAPÍTULO II “De la Violencia Laboral y Docente”.

La **Ley Federal del Trabajo**¹⁷ plantea los siguientes artículos en referencia al Hostigamiento y Acoso Sexual:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: (Se desglosa 15 fracciones)

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: (Se desglosa 10 fracciones)

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Dichos artículos pertenecen TITULO SEGUNDO “Relaciones Individuales de Trabajo” del CAPÍTULO IV “Rescisión de las relaciones de trabajo”.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos: (Se desglosa 33 fracciones)

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

¹⁷ Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley Federal del Trabajo*, México, 2019. URL http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf Última visita el 10 de septiembre del 2019.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: (Se desglosa 18 fracciones)

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

Dichos artículos pertenecen al TÍTULO CUARTO “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones” del CAPÍTULO I “Obligaciones de los patrones”

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos: (Se desglosa 8 fracciones)

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

Dicho artículo pertenece al TÍTULO SEPTIMO “Relaciones Colectivas de Trabajo” CAPÍTULO II “Sindicatos, federaciones y confederaciones”

Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: (Se desglosa 7 fracciones)

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.

Dicho artículo pertenece al TÍTULO CATORCE “Derecho Procesal del Trabajo” del CAPÍTULO I “Principios Procesales”

Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a: (Se desglosa 8 fracciones)

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta.

Dicho artículo pertenece al TITULO DIECISEIS “Responsabilidades y Sanciones”

Marco Jurídico Estatal

En relación al Estado de Tabasco, el Código Penal y en Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tienen regulaciones con respecto al Hostigamiento y Acoso sexual.

El **Código Penal para el Estado de Tabasco**¹⁸ plantea los siguientes artículos:

Artículo 159 Bis.- Al que asedie para sí o para un tercero a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de dos a cuatro años.

Artículo 159 Bis 1.- Cuando el hostigamiento lo realice una persona valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción de tres a seis años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo.

Si el activo fuera reincidente o la persona ofendida fuere menor de edad, las penas previstas en los artículos anteriores se agravarán de uno a tres años de prisión más

Dichos artículos pertenecen al TITULO CUARTO “Delitos contra la Libertad y la Seguridad Sexuales y el Normal Desarrollo Psicosexual.” del CAPITULO V “Hostigamiento Sexual”

Artículo 163 Ter. A quien coaccione, hostigue o exija a otra persona, la elaboración o remisión de imágenes o grabaciones de voz o audiovisuales de contenido erótico, sexual o pornográfico de su persona, bajo la amenaza de revelar, publicar, difundir o exhibir sin su consentimiento el material de 51 la misma naturaleza que previamente la víctima le haya

¹⁸ Código Penal para el Estado de Tabasco - 35ta. Reforma publicada en el SUP. “E” al P.O. 8026 de 07 de agosto de 2019.–

URL <https://tabasco.gob.mx/leyes/descargar/0/481> Visitado por última vez el 10 de septiembre de 2019

compartido directamente o que haya obtenido por cualquier otro medio, se le impondrá de seis meses a cuatro años de prisión y de cien a cuatrocientos días multa. Las mismas penas se impondrán si la coacción, hostigamiento o exigencia tiene como finalidad la obtención de un lucro o beneficio, u obligar al sujeto pasivo a que haga o deje de hacer algo.

Dicho artículo pertenece al TITULO SEPTIMO “Delitos contra la Intimidad y la Imagen Personal.” del CAPITULO II “Sexting”

Artículo 236. - Comete el delito de abuso de autoridad el servidor público cuando: (Se desglosa 17 fracciones)

XV.- Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la legislación laboral aplicable.

Al que cometa el delito de abuso de autoridad en los términos previstos por las fracciones V, VI, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI y XVII, se le impondrán de dos a nueve años de prisión, de setenta hasta cuatrocientos días multa y destitución e inhabilitación de dos a nueve años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

Dicho artículo pertenece al TITULO SEGUNDO “Delitos contra el Erario y el Servicio Público, por hechos de Corrupción” del CAPITULO IV “Abuso de Autoridad”

La **Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**¹⁹ señala los siguientes artículos:

Artículo 11.- Se entiende por violencia laboral o escolar lo siguiente: Reformado P.O. 7691 Spto. C 21-Mayo-2016

¹⁹ Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia - Última reforma aprobada mediante Decreto 196 de fecha 19 de abril de 2018, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 7902 “B” de fecha 30 de mayo de 2018, por el que se reforma el artículo 58. – URL <https://congresotabasco.gob.mx/wp/wp-content/uploads/2019/02/Ley-Estatal-de-Acceso-de-las-Mujeres-a-una-Vida-Libre-de-Violencia.pdf> Visitado por última vez el 10 de septiembre de 2019

I.- Por violencia laboral: La negativa sin fundamento legal o estatutario para contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como las acciones de descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación que se le hagan a las mujeres en los centros de trabajo por su condición de género, y II.- Por violencia escolar: Las conductas que dañan la autoestima de las alumnas y los alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, condición étnica, condición académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros, personal directivo, administrativo, técnico, de intendencia o cualquier persona prestadora de servicios en las instituciones educativas.

Artículo 12.- La violencia laboral o escolar puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 14.- Los gobiernos estatal y municipal en el marco de sus respectivas competencias, al establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o escolares deberán:

I. Reivindicar la dignidad de los seres humanos en todos los ámbitos de la vida; II. Establecer mecanismos que favorezcan la erradicación de esta modalidad de violencia en las escuelas y centros laborales privados y públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; III. Establecer mecanismos que impidan hacer público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea presionada para abandonar la escuela o trabajo; IV. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse

las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas o del o de los quejosos; y V. Proporcionar atención psicológica y legal especializada y gratuita quien sea víctima de violencia de género

Dicho artículo pertenece al CAPITULO II SEGUNDO “De Las Modalidades de la Violencia” de la SECCIÓN SEGUNDA “De la Violencia Laboral o Escolar”

Todos estos criterios jurídicos a nivel estatal, nacional e internacional en materia de derechos humanos, derechos de las mujeres y el acceso a una vida libre de violencia, son la base para crear una serie de estrategias que permitan la prevención, atención y sanción de casos relacionados al hostigamiento y acoso sexual.

La Administración Pública Estatal tiene la importante labor de expedir las normas legales correspondientes, mecanismos, medidas, disposiciones, políticas públicas y protocolos, así como asignar presupuesto que permitan garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, con base en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Tabasco

El Estado debe coordinar esfuerzos, ya que dentro de sus funciones en materia de desarrollo y bienestar de las mujeres debe atender los principios de:

- ✚ La no discriminación
- ✚ La autodeterminación y libertad de las mujeres
- ✚ La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres
- ✚ El respeto a la dignidad de las mujeres
- ✚ El pluralismo social y la multiculturalidad de las mujeres
- ✚ La perspectiva de género que permite incorporar a la mujer como sujeto social.

Esta coordinación debe involucrar a los Municipios, en miras a la eliminación de la violencia de género, que incluye el acoso y hostigamiento sexual, ya que es de vital importancia ejecutar la labor de trabajar en acciones de monitoreo, fomento de cultura jurídica, de legalidad y denuncia de estos actos, así como la sensibilización y adiestramiento para funcionarias y funcionarios en esta materia.

Disposiciones Generales

1.- El presente Protocolo tiene como objetivo establecer e implementar las acciones y procedimientos para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia de género en las dependencias o entidades de la administración pública estatal. Este Protocolo aplica también en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de dependencia que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la ética, y que derive de una relación laboral o análoga;

Para ello implementará las siguientes acciones de prevención, atención, investigación y sanción, de forma enunciativa, más no limitativa:

- I. Establecer medidas concretas para prevenir conductas de violencia de género en las dependencias o entidades de la administración pública estatal, promoviendo una cultura institucional de igualdad de género y no discriminación, así como un clima laboral libre de violencia;
- II. Definir mecanismos para la orientación y en su caso, dar acompañamiento a la persona en calidad de víctima de violencia de género ante las autoridades competentes;
- III. Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la persona en calidad de víctima de violencia de género, que propicie el acceso a la justicia;
- IV. Determinar las vías e instancias competentes al interior de la dependencia o entidad de la administración pública estatal, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar la violencia de género, y
- V. Alimentar el Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres, con los casos de violencia de género en el servicio público estatal, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

2. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias o entidades tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

3. Las dependencias o entidades realizarán acciones en el ámbito de sus competencias, para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando se presuma que estén siendo víctimas de violencia de género debido al desempeño laboral o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o cuando acudan a solicitar un trámite o un servicio público a la administración pública estatal.

4. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias o entidades con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en los ordenamientos de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones aplicables.

El expediente generado que contenga todos los datos personales y sensibles, de la persona en calidad de víctima, que se recaben con motivo de dar atención y seguimiento al caso por violencia de género, tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere para fines de actualización del Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres, reportes estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la segregación y protección de datos personales.

5. Se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas, en el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la administración pública estatal.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, el funcionariado público deberá abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de violencia de género, lo anterior de conformidad con lo establecido en el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Tabasco, la Ley Federal del Trabajo y en su respectivo Código de Ética.

Cualquier persona podrá presentar queja ante el Comité que se integre al interior de cada dependencia y entidad, para cuando se presente cualquier conducta de esta índole.

6. En todos los casos se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ordenamientos todos para el Estado de Tabasco y demás disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas y penales.

7. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en este Protocolo corresponderá a ¿???, a través de los Órganos Internos de Control, los que deberán contener por lo menos una persona capacitada en esta atención en cada dependencia o entidad, los cuales podrán solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto Estatal de las Mujeres (IEM).

8. El comité, los Órganos Internos de Control, el Instituto Estatal de las Mujeres y la Contraloría General del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia de este Protocolo.

Actos De Violencia de Género

Los actos de violencia de género se encuentran descritos en la legislación internacional, nacional (ver Capítulo II). Las instancias y autoridades conforme a lo establecido en el artículo 1° constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.

Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.

Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género pueden ser:

Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona en la dependencia (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de privilegios, una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.

La relación de conductas señaladas en el punto que antecede se realiza de manera enunciativa, no limitativa.

Para la identificación de las conductas referidas la violencia de género, su forma y la manera en que se expresan, se clasificarán en:

I. Conductas Leves. Se presenta de manera no verbal y sin contacto físico, a través de acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos o muecas;

II. Conductas Medias. Es de forma verbal y sin contacto físico ya sea personalmente, a través de teléfono u otro medio electrónico, donde se reproducen palabras que tiendan a amenazar, denostar, intimidar, discriminar y/o atentar contra la dignidad de la víctima; chistes con contenido sexual, piropos, insinuaciones sexuales, pedir citas, solicitar con insistencia que la víctima acceda a sostener actos de carácter sexual, y

III. Conductas Graves. Se manifiesta de forma verbal y con contacto físico, mediante abrazos y besos no deseados, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, presiones mediante amenazas y/o promesas para obtener actos de connotación sexual.

La anterior clasificación es de carácter enunciativa más no limitativa. Y tiene como finalidad facilitar la determinación de las acciones a emprender para la atención de la persona agredida, y las sanciones correspondientes si fuere el caso.

De La Integración Del Comité De Prevención, Atención Y Sanción De Las Conductas De Violencia De Género, Y La Designación De La Persona Consejera

Del Comité de prevención, atención y sanción de las conductas de Violencia de Género. El Comité será un cuerpo especializado de coordinación, que tendrá por objeto vigilar la implementación de las medidas de este Protocolo por parte de la dependencia o entidad, para la prevención, atención y sanción de las conductas de Violencia de Género.

✚ El comité estará conformada por:

- I. Una persona de la dependencia quien tendrá a cargo la Presidencia;
- II. Una persona representante de la dependencia, quien fungirá como Secretaria/o;
- III. Una persona representante de la dependencia, que será vocal;
- IV. Una persona representante de la dependencia que será vocal, y
- V. Una persona representante de academia externa y experta en temas de derechos humanos, género y violencia sexual, con experiencia probada mínima de tres años.

✚ Dichos nombramientos serán de carácter honorífico y bajo ninguna circunstancia podrán ser remunerados o gratificados.

✚ Todas las personas integrantes deberán pertenecer al segundo o tercer nivel de mando, lo anterior para que ejerzan el poder de decisión de forma amplia, y las determinaciones y/o acuerdos que convengan en conjunto en las sesiones de cada dependencia o entidad, las cuales tendrán el carácter de irrevocable.

- ✚ El cargo de la persona representante de academia es honorífico y será nombrada por la persona Titular de la dependencia en coordinación con el IEM.

- ✚ Las personas integrantes gozarán del derecho de voz y voto, quien tendrá el voto de calidad será la persona quién funja como presidente. A las reuniones podrán asistir personas invitadas que de acuerdo con el desahogo de los temas del Orden del Día sea oportuno su asistencia, éstas contarán con el derecho de voz, pero sin voto.

- ✚ Se considerará que hay cuórum legal para llevar a cabo las sesiones cuando estén presentes tres integrantes.

- ✚ El comité tendrá las siguientes funciones:
 - I. Determinar los contenidos que la dependencia o entidad implementarán al interior de sus instituciones en materia de sensibilización, capacitación y formación en temas de violencia de género;
 - II. Vigilar que la dependencia o entidad lleven a cabo acciones de prevención, sensibilización y capacitación en temas de violencia de género;
 - III. Atender y dar seguimiento a las conductas graves de violencia de género;
 - IV. Capacitar, según sus facultades, en materia de ética, derechos humanos, perspectiva de género igualdad laboral, no discriminación, prevención, atención y sanción de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual.

- ✚ El comité sesionará ordinariamente dos veces por año, dentro del primer y último trimestre del año, para ver los avances de las medidas implementadas para prevenir, atender y sancionar la violencia de género. De forma extraordinaria sesionará cuantas veces sea necesario.

- ✚ Si alguna persona integrante del Comité estuviera relacionada con algún caso de violencia de género, no podrá participar en las sesiones en tanto no se determine si en ella recae algún tipo de responsabilidad en los hechos presentados, por lo que en ese supuesto se tendrá que nombrar representante interino de la misma área, con capacidad de decisión.

- ✚ Así mismo el designará a un grupo no mayor de 3 personas para realizar las siguientes funciones:
 - I. Recibir los casos de violencia de género presentados por la persona consejera y/o la persona en calidad de víctima;
 - II. Investigar y analizar los hechos de la queja de violencia de género;
 - III. Establecer el debido proceso para la resolución del caso;
 - IV. Decidir el sentido de los casos presentados, para determinar la presencia o falta de responsabilidad de quien corresponda;
 - V. Turnar las opiniones y/o informes que realicen al Órgano Interno de Control para efecto de la aplicación de la sanción correspondiente;
 - VI. Establecer e implementar las medidas provisionales de protección a la persona en calidad de víctima;
 - VII. Vigilar el cumplimiento de las medidas provisionales;
 - VIII. Informar a las partes involucradas sobre sus derechos de conformidad con la legislación aplicable;
 - IX. Brindar apoyo a las partes involucradas hasta la emisión de la opinión y/o el informe del caso;
 - X. Establecer las bases para la elaboración del Programa de Prevención y Sensibilización al interior de su dependencia o entidad;

XI. Dar seguimiento al cumplimiento del Programa de Prevención y Sensibilización que la dependencia o entidad implemente, y

XII. Informar y capacitar al personal directivo y operativo de cada dependencia respecto de la implementación del presente Protocolo.

✚ Las Personas integrantes de este grupo deberán capacitarse de manera progresiva de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que tengan, en los temas que determine el Comité.

De la Persona Consejera

✚ La persona consejera será quien brindará orientación y, en su caso, acompañamiento a la persona en calidad de víctima, ante las diferentes autoridades competentes, esta función será de carácter honorífico. Las Unidades Administrativas, proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

✚ La dependencia o entidad a través del IEM, propondrán a las personas de acuerdo con sus perfiles, que se consideren idóneas para ser seleccionada como persona consejera.

✚ Para poder ser candidata a designación como persona consejera, la dependencia o entidad deberán observar lo siguiente:

I. Que la persona o personas propuestas:

a) Cuenten con grado académico de licenciatura en las carreras de derecho, psicología, sociología o en áreas de conocimiento afines;

b) Tengan conocimientos comprobables en materia de derechos humanos y perspectiva de género, así como conocimientos básicos en los procesos jurisdiccionales a seguir;

c) Tenga claridad en la aplicación de la no revictimización;

d) Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas;

e) No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente Protocolo;

f) Profesionalizarse en la materia objeto de este Protocolo y certificarse en atención de primer contacto, y

g) Firmen carta compromiso de llevar los asuntos de manera discrecional.

✚ Son funciones de la persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la persona en calidad de víctima para que reciba atención especializada que corresponda;

II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con violencia de género, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;

III. Apoyar y auxiliar a la persona en calidad de víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o grupo en la toma de la declaración respectiva;

IV. Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de violencia de género;

V. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;

VI. Hacer del conocimiento por escrito del respectivo Órgano Interno de Control y al IEM, cuando el Comité o alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Contraloría cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;

VII. Brindar atención a la persona en calidad de víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y del Protocolo;

VIII. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité, las quejas o denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;

IX. Analizar si de la narrativa de los hechos de la persona en calidad de víctima se identifican conductas de violencia de género descritas en el Capítulo Cuatro, para orientar y acompañar adecuadamente a la persona en calidad de víctima;

X. Capturar los casos de violencia de género presentados, en UN PROGRAMA de forma mensual en coordinación con la persona enlace del IEM y de conformidad con los formatos brindados. En caso de que ya exista una persona enlace de captura en su dependencia o entidad, coordinarse con ésta para el registro;

XI. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las quejas o denuncias previstas en el Protocolo, e

XII. Identificar un espacio que tenga las condiciones necesarias para garantizar la privacidad de la persona en calidad de víctima.

✚ Cada dependencia elaborará y mantendrá actualizado el directorio de dicha persona consejera para publicarlo en lugares visibles y medios electrónicos institucionales al interior de su dependencia o entidad, lo anterior para que las servidoras y servidores públicos tengan conocimiento de las personas a las cuales podrá acudir cuando sea víctima de violencia de género.

✚ Queda prohibido categóricamente a cualquier servidora o servidor público, entorpecer las actividades de la persona consejera o intimidarla para que desista de sus funciones, en caso de presentarse esta situación, la persona consejera dará aviso al Comité, si correspondiere, para que se realicen las acciones pertinentes a fin de garantizar el libre ejercicio de los trabajos a realizar.

✚ La dependencia llevará un registro de las personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre dependencias o entidades, con el fin de que la experiencia de éstas pueda auxiliar a cualquiera de ellas en la atención de casos similares de violencia de género.

✚ Las personas consejeras deberán capacitarse de manera progresiva de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine, teniendo como finalidad la certificación que brinda el Instituto Nacional de las Mujeres y las personas interesadas en realizarla se podrán coordinar con el IEM para que se les oriente en cómo realizar el proceso.

Pautas de Conducta

✚ Tanto las personas consejeras, como las y los integrantes del Comité, además de apegarse a su Código de Ética institucional, y a la normatividad aplicable a este Protocolo, deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de violencia de género;
- II. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- V. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VI. Transmitir mensajes precisos mediante el uso de un lenguaje asertivo, accesible y claro;
- VII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar, y
- VIII. Garantizar la secrecía tanto de la identidad, como de los hechos narrados por la persona en calidad de víctima de violencia de género.

Procedimiento de Atención en Casos de Violencia de Género

El procedimiento de atención y seguimiento a casos de violencia de género estará compuesto por tres etapas:

Etapla I: Primer contacto u orientación.

A. Medidas de contención necesarias en el primer contacto.

Etapla II: Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo) y su verificación.

A. Presentación de una queja.

B. Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja.

C. Medidas de contención para la persona que presenta la queja.

D. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja.

E. Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal.

F. Verificación del procedimiento (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo).

Etapla III: Seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

De La Etapla I: Primer Contacto U Orientación

✚ El primer contacto tendrá como objetivo:

a. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género;

b. Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la dependencia, en caso de que quiera presentar una queja en contra de un acto de violencia de género, y,

c. Referir a la persona, en caso de ser necesario, con las instancias dependientes para que se gestione un apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.

- ✚ El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, con una persona orientadora en casos de violencia de género o con la consejera. Las personas pueden presentar una queja sin haber solicitado la orientación.

Cuando el primer contacto u orientación se realice, éste podrá llevarse a cabo, además de por comparecencia, a través de los siguientes medios que se han dispuesto para ello:

- a. Vía telefónica, a través de la línea de atención.
- b. Mediante correo electrónico a las direcciones.

- ✚ Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo.

- ✚ En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres; sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Dicha estadística será concentrada por la consejera, por los medios que se establezcan para ello.

- ✚ En la reunión de primer contacto, la consejera escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los posibles pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos en este Protocolo.

- ✚ Si con la información brindada la persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo desea proseguir con el procedimiento de queja, se iniciará la segunda etapa.
- ✚ En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible (ya sea al interior de la Dependencia o fuera de ésta). Bajo este supuesto, la consejera deberá referir a la persona a una de las instancias para que se haga la gestión correspondiente.

De La Etapa II: Presentación De La Queja, Definición Del Procedimiento De Atención Más Adecuado Para El Caso (Procedimiento Formal O Alternativo Con Enfoque Restaurativo).

A. Presentación de una queja y aviso al Comité para seguimiento del caso

- ✚ La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo podrá presentarse ante la consejera y el Comité competente para atender casos de violencia de género para iniciar el procedimiento de queja o denuncia, respectivamente.
- ✚ Cuando la persona que haya presentado su queja esté en situación de minoría de edad, la consejera y/o comisión correspondiente deberá dar aviso a su padre, madre, persona tutora o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso. En relación con adolescentes (personas mayores de doce años), éstos podrán elegir entre que se dé aviso a sus padres o persona tutora, o a una persona mayor de edad de su confianza.
- ✚ En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, la denuncia deberá ser comunicada a la persona señalada como presunta afectada para que personalmente

manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente y la ruta de solución que quiere tomar. Si los actos denunciados por terceros afectan a personas menores de edad o a varias personas integrantes de la dependencia entonces se dará inicio al procedimiento de queja.

- ✚ El desconocimiento de la identidad de la persona presunta agresora no eximirá a la consejera y/o Comité de realizar el debido registro y proporcionar atención. En estos casos la persona titular de la dependencia, en colaboración del área jurídica, administrativa o la persona externa experta en temas de género tomará las medidas de prevención correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.
- ✚ El Comité puede recibir quejas de todas las personas integrantes de la dependencia, así como de personas externas bajo los supuestos de competencia del numeral 1 de este Protocolo, y accionar el procedimiento de atención de conformidad con el presente instrumento.
- ✚ La instancia que tenga conocimiento de un posible caso de violencia de género deberá notificar inmediatamente al IEM, a través de la Consejera o el Comité, y remitir en archivo electrónico copia simple del expediente del caso, a fin de que la misma otorgue el número de folio correspondiente, brinde asistencia técnica sobre su tratamiento, inicie el seguimiento del procedimiento, lo registre para fines estadísticos y establezca comunicación con la persona que presentó su queja para otorgarle acompañamiento.
- ✚ La Consejera y/o Comité mantendrá informada de manera directa y permanente a la persona que presentó su queja sobre el desarrollo del procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo desde el inicio y hasta su conclusión. Asimismo, llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso hasta la implementación de las sanciones y su seguimiento.

- ✚ La instancia dependiente que conozca del caso deberá brindar a la persona que presente la queja información clara y precisa sobre las distintas opciones con las que cuenta para proceder, ya sea a través del procedimiento formal, el procedimiento alternativo con enfoque restaurativo, o el procedimiento legal externo correspondiente.

Si la persona que presenta la queja lo solicita expresamente y si el caso cumple con los requisitos establecidos para ello, podrá ser valorado para su procesamiento a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo. De lo contrario, el caso deberá resolverse a través del procedimiento formal.

B. Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja

- ✚ La instancia dependiente que esté conociendo del caso de violencia de género, en coordinación con el IEM, recomendará a las autoridades competentes, tomar en consideración las necesidades de la persona que presenta la queja, para que se tomen las medidas urgentes de protección en casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la misma. Ello; considerando que la oportuna definición de acciones pueden impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones), así como consecuencias desfavorables por presentar la queja. Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.
- ✚ Las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia. No constituyen un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja o sobre los actos denunciados.
- ✚ Las medidas urgentes de protección se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento de investigación administrativa correspondiente. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

- ✚ Se considerarán como elementos para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes:
 - a) La naturaleza de la violencia de género:
 - I. La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó su queja);
 - II. El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado o una serie continuada);
 - III. El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato), y
 - IV. Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).
 - b) Las relaciones de poder entre quien presenta su queja y la persona presunta agresora:
 - I. Si existe abuso de autoridad, y
 - II. La posición de la parte que presentó su queja (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
 - c) Cualquier otra información relevante de la condición de la víctima y del agresor.
- ✚ Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:
 - a. Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
 - b. Cambio de turno y área en función de las necesidades de la persona que presenta la queja;
 - c. Las que se consideren pertinentes en cada caso.

C. Medidas de contención para la persona que presenta la queja

- ✚ En caso de encontrarse la persona en un evidente estado de alteración, la instancia que tenga conocimiento del caso, en coordinación con el IEM, deberá gestionar el apoyo de contención psicológica de manera expedita, ya sea al interior de la dependencia o a través de un servicio externo.
- ✚ La contención psicológica implica escuchar a la persona afectada; validar y contener sus emociones; proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada. Asimismo, en la contención se visibiliza la importancia de solicitar apoyo. La contención también se podrá realizar vía telefónica, en caso de ser necesario.

D. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja.

- ✚ Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
- ✚ Levantar el acta de hechos preferentemente en una sola sesión, tomando en consideración el estado de la persona que acuda a presentar su acta.
- ✚ Hacer del conocimiento de la persona que presentó su queja que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
- ✚ Enfatizar que la Dependencia condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
- ✚ Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la queja, para efectos del registro estadístico.

- ✚ Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlos por escrito.
- ✚ Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa (por ejemplo “entendió mal”, “no puede ser”). Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello se debe a que generalmente hay razones significativas por las que esto no se denuncia, en virtud de las relaciones de poder existentes. Es importante reconocer que tomar la decisión de presentar una queja o denuncia generalmente es un paso difícil que requiere de mucho valor.

E. Acompañamiento ante el Ministerio Público para levantar la denuncia o querrela correspondiente

- ✚ Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que presenta la queja quisiera interponer una denuncia ante el Ministerio Público, la Dependencia a través del Comité y el IEM brindará el acompañamiento correspondiente.
- ✚ El acompañamiento al Ministerio Público que brinde la Dependencia a través del Comité y el IEM, consistirá en acompañar a la víctima a que presente su denuncia ante las autoridades correspondientes e informar sobre la estructura y dinámica del proceso legal.

De La Etapa III: Seguimiento De Las Sanciones Y Acuerdos Derivados De Un Procedimiento Y Procedimiento Alternativo Con Enfoque Restaurativo.

Tipos de procedimientos

A. Procedimiento Formal

- ✚ Para iniciar un procedimiento formal, las autoridades y personas competentes se remitirán a las disposiciones existentes en la Legislación, según la calidad de la persona que haya cometido el acto denunciado.

- ✚ El procedimiento formal sólo se podrá llevar a cabo en el marco del presente Protocolo si se cumplen los siguientes supuestos:
 - a. La identificación de la persona presunta agresora.
 - b. La pertenencia de la persona presunta agresora a la dependencia.
- ✚ En caso de no cumplirse alguno de los dos primeros incisos del numeral anterior, se podrá otorgar a la persona que presentó la queja atención psicológica y acompañamiento al Ministerio Público en caso de que la conducta constituya un delito, así como medidas urgentes de protección.
- ✚ En el procedimiento formal se llamará a las partes “persona presunta agresora” y “persona que presenta la queja”. El problema planteado será “la queja”.
- ✚ El procedimiento formal que se active dependerá de la calidad de la persona que haya cometido la falta o acto denunciado, como se explica a continuación:
 - I. Si la persona presunta agresora es parte de la dependencia, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, y dependiendo gravidez, la penal, de la siguiente manera:
 - a) Si la persona presunta agresora es trabajadora de base, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido en el Contrato Colectivo SINDICATO
 - b) Si la persona presunta agresora constituye personal de confianza o funcionariado, se iniciará un procedimiento de aviso de sanción o rescisión de conformidad con la Ley Federal de Trabajo; y,
 - II. En el supuesto de que la persona presunta agresora tenga dos o más calidades se instrumentará el procedimiento que corresponda según la calidad en la que haya ejercido la violencia, conforme al principio general del derecho *non bis in ídem*; el cual refiere que una persona no puede ser juzgada dos veces por los mismos hechos.

III. Si la persona presunta agresora es externa o desconocida, el Comité podrá proponer al área correspondiente la realización de medidas de no repetición como: aumento de vigilancia, iluminación, campañas de prevención, entre otras.

- ✚ La Oficina Jurídica, el IEM, en coordinación con el Comité, dará trámite y seguimiento al procedimiento formal.

B. Procedimiento Alternativo

- ✚ Los casos de violencia de género que cumplan con los requisitos establecidos en este Protocolo, y a voluntad de la persona solicitante, serán atendidos por procedimiento alternativo.
- ✚ Los procedimientos alternativos estarán basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como la reparación y la restitución, y se centrarán en atender las necesidades de la o las personas afectadas.
- ✚ El Comité será la única instancia en la Dependencia que podrá llevar a cabo procedimientos alternativos para atender casos de violencia de género. Para ello contará con personas facilitadoras profesionales que brindarán una atención diferenciada, especializada, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- ✚ El Comité cumplirá con sus atribuciones a fin de garantizar los mayores estándares de atención, evitar cualquier posibilidad de revictimización y dar certeza jurídica a las personas participantes.
- ✚ Los casos de violencia de género que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos no podrán ser admitidos para su atención por procedimiento alternativo:
 - I. Si existió violencia física;
 - II. Si se trató de aproximaciones sexuales con personas menores de edad;

III. Si problemas similares se han presentado antes con la persona acusada de ejercer la violencia;

IV. Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada;

V. Se trate de conductas que pudieran configurar posibles delitos que se persigan de oficio;

VI. Si derivado de una valoración psicológica, se prevé que la participación de la persona receptora de la violencia en el procedimiento alternativo pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma; y

VII. Si derivado de una valoración psicológica y/o de la persona facilitadora, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.

- ✚ La persona facilitadora velará por que existan condiciones de equilibrio a lo largo de todo el procedimiento. Ésta sabrá reconocer cuando existe un desequilibrio de poder entre las personas participantes y realizará intervenciones diferenciadas para proteger el principio de igualdad, de tal manera que el resultado que se obtenga del procedimiento tome en cuenta de manera equitativa las necesidades, preocupaciones e intereses de ambas partes y sea considerado justo y satisfactorio por cada una de las personas participantes.
- ✚ Desde que el caso es remitido, y a lo largo de todo el procedimiento El Comité pondrá a disposición de la persona que señala el daño, la posibilidad de recibir apoyo por parte de una persona especialista que pueda trabajar con ella para favorecer su empoderamiento y autonomía.
- ✚ En aquellos casos que se considere conveniente, y en caso de así desearlo los participantes, estos procedimientos podrán realizarse de manera no presencial. En algunos de estos casos los acuerdos incluirán medidas o actividades que favorezcan el aprendizaje individual y/o colectivo orientado a evitar la repetición de la conducta, y faciliten la desestigmatización y pronta reintegración a la comunidad de las personas involucradas.

Conclusiones

La implementación de este protocolo es de suma importancia para erradicar la violencia de género en las dependencias públicas. Es necesario realizar esfuerzos permanentes de difusión, concientización y profesionalización de las y los servidores públicos, esto para prevenir y atender estos casos.

El personal de las instituciones deberá seguir esta normativa para una eficiente protección, atención y en su caso sanción a las personas responsables de casos, y así privilegiar en todo momento el derecho de las víctimas. Así como se comentó en los primeros párrafos, uno de los propósitos del presente protocolo es brindar procedimientos claros, confidenciales e imparciales, respecto a las quejas que se presenten por motivos de violencia de género; así de concienciar a las personas que laboran en las dependencias para erradicar toda práctica que viola derechos humanos de sus compañeras y compañeros de trabajo en tanto afecta el desarrollo social de las personas, así como de los bienes y servicios que otorgamos a la sociedad.

Es esta la visión y perspectiva en la cual el Gobierno fomenta el respeto de los derechos humanos y busca prevenir estos casos, para que no solo los servicios que se brindan como institución pública a nuestra comunidad sean eficientes; sino que también en la parte organizacional de la institución, se fomente la ética profesional y los principios de democracia, igualdad, libertad, tolerancia, no discriminación y respeto a la dignidad de todo ser humano.

Bibliografía

Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley Federal del Trabajo*, México, 2019. URL http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf Última visita el 10 de septiembre del 2019.

Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia*, México, 2015. URL https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf Última visita el 09 de septiembre del 2019.

Código Penal Federal - Última reforma publicada DOF 12-04-2019 – URL <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo83048.pdf> Visitado por última vez el 10 de septiembre de 2019.

Código Penal para el Estado de Tabasco - 35ta. Reforma publicada en el SUP. “E” al P.O. 8026 de 07 de agosto de 2019.– URL <https://tabasco.gob.mx/leyes/descargar/0/481> Visitado por última vez el 10 de septiembre de 2019

Comisión de los derechos humanos D.F. Manual para promotores de los derechos de la mujer. México, 2003.

Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Hostigamiento y Acoso Sexual*. México, 2017. URL <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf> Última visita el 09 de septiembre del 2019.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. México, 2016.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Las mujeres de Tabasco. Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres. México, 2008.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres. México, 2017.

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia - Última reforma aprobada mediante Decreto 196 de fecha 19 de abril de 2018, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 7902 "B" de fecha 30 de mayo de 2018, por el que se reforma el artículo 58. – URL <https://congresotabasco.gob.mx/wp/wp-content/uploads/2019/02/Ley-Estatal-de-Acceso-de-las-Mujeres-a-una-Vida-Libre-de-Violencia.pdf> Visitado por última vez el 10 de septiembre de 2019

Martínez Pacheco. Agustín. La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. Política y cultura no. 46. UAM Xochimilco. México, 2016.

Organización Internacional del Trabajo, *Género, salud y seguridad en el trabajo: El hostigamiento y el acoso sexual*. Costa Rica, 2013. URL https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf Última visita el 09 de septiembre del 2019.

Organización de las Naciones Unidas. Derechos humanos. Manual para parlamentarios no. 26. Courand et asociés. Suiza. 2016.

Organización de las Naciones Unidas, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington DC, 2002. URL <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf> Última visita el 09 de septiembre del 2019.



Papalia, Diane. Desarrollo humano. 11ª Edición. Ed. McGrawHill. México, 2004.

Papalia, Diane. Psicología del desarrollo. 11ª Edición. Ed. McGrawHill. México, 2009.

Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Segunda versión Marzo 2019, UNAM. Mexico, 2019, p 2.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de Género*, México, 2014, pp. 12 y 13.

Anexo - Flujograma del Protocolo

