

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL EN EL H. AYUNTAMIENTO DE VERACRUZ



NO PUEDES
SALIR SOLA

¿A DÓNDE
TAN SOLITA?

SALUDAME

GUAPA!

ASI VAS A
IR VESTIDA?

Directorio

Blanca Lucrecia Aquino Santiago

Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Veracruz

David de Jesús Ávila Cob

Contralor Interno

José Raúl Mantilla García

Director de Administración

Gerardo Pérez Gallardo

Director de Modernización, Innovación y Gobierno Abierto

Heroy Muñoz Gómez

Elaboración

Luz Montserrat Orozco Rodriguez

Diseño Editorial

Honorable Cabildo del Ayuntamiento de Veracruz

Fernando Yunes Márquez

Presidente Municipal Constitucional

Alma Aída LaMadrid Rodríguez

Síndica Única

Luis Eduardo Pineda García

Regidor I

Ileana Ramírez Domínguez

Regidora II

Miguel David Harmida Copado

Regidor III

Xochitl Nathalie Arzaba Hernández

Regidora IV

José Antonio Salazar Ríos

Regidor V

María del Rosario Vera Vela

Regidora VI

Ricardo Gómez Valdivia

Regidor VII

Pablo Lara Báez

Regidora VIII

Yadira Tapia Hernández

Regidora IX

Juan Inocente de la Cruz Sánchez

Regidora X

Marlon Eduardo Ramírez Marín

Regidor XI

Victoria Rebolledo Lagunes

Regidor XII

Clotilde Reyes Domínguez

Regidor XIII

ÍNDICE

Presentación	<u>6</u>
Introducción	<u>7</u>
El derecho a una vida libre de violencia de género	<u>9</u>
Marco normativo vigente	<u>12</u>
<i>Instrumentos Jurídicos Internacionales</i>	<u>13</u>
<i>Instrumentos jurídicos nacionales</i>	<u>14</u>
<i>Instrumentos jurídicos estatales</i>	<u>15</u>
<i>Instrumentos jurídicos municipales</i>	<u>15</u>
La violencia sexual y las modalidades en las que se presenta	<u>16</u>
El hostigamiento y acoso sexual	<u>19</u>
Componentes para la identificación del hostigamiento y acoso sexual	<u>22</u>
Conductas consideradas hostigamiento y acoso sexual	<u>24</u>
Efectos que pueden producir el hostigamiento y acoso en el ámbito laboral	<u>27</u>
Prevención del hostigamiento y acoso sexual en el	

Ayuntamiento de Veracruz	<u>29</u>
Atención de casos del hostigamiento y acoso sexual en el Ayuntamiento de Veracruz	<u>32</u>
<i>Entrevista de primer contacto</i>	<u>33</u>
<i>Recepción de denuncias y procedimiento de responsabilidades administrativas</i>	<u>35</u>
Otras instancias que atienden casos de hostigamiento y acoso sexual	<u>41</u>
<i>Fiscalía Especializada en Investigación de Delitos de Violencia Contra la Familia, Mujeres, Niñas y Niños y de Trata de Personas</i>	<u>42</u>
<i>Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o Junta Estatal de Conciliación y Arbitraje</i>	<u>43</u>
Sanciones	<u>44</u>
<i>Administrativas</i>	<u>45</u>
<i>Penales</i>	<u>45</u>
<i>Laborales</i>	<u>46</u>
Erradicación	<u>47</u>
Glosario de términos	<u>49</u>
Bibliografía	<u>52</u>
Legisgrafía	<u>54</u>

PRESEN TACIÓN

El Ayuntamiento de Veracruz como parte de sus deberes constitucionales tiene la responsabilidad de garantizar la protección plena y el respeto de los derechos humanos de las personas bajo los principios de igualdad y no discriminación, a través de la implementación de políticas públicas efectivas y afirmativas que prevengan actos que puedan vulnerar la dignidad humana.

Por ello, las y los servidores públicos que integramos a la actual administración pública municipal de Veracruz, conscientes de las responsabilidades que tenemos frente a la primera Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en nuestro Estado, conjuntamos esfuerzos en el marco de nuestras atribuciones para fomentar y fortalecer acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, que afecta principalmente a las mujeres de nuestro municipio.

En ese sentido, nuestro actual Plan Municipal de Desarrollo establece como parte de nuestras políticas institucionales transversalizar la perspectiva de género y con ello contribuir a garantizar a las mujeres a una vida libre de violencia.

De manera más específica se contemplan, entre otras acciones, promover espacios laborales dignos y de respeto con una perspectiva igualitaria, mediante la prevención de actos que se puedan considerar como violencia sexual como lo son el hostigamiento y el acoso sexual.

Por lo anterior, presento a las y los servidores públicos municipales el protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, el cual será el instrumento que permitirá brindar atención oportuna con una perspectiva de género y en atención a las obligaciones establecidas en el marco normativo nacional, internacional, estatal y municipal en materia de derechos humanos, igualdad de género y una vida libre de violencia para quienes trabajamos en el servicio público municipal de Veracruz

Mtro. Fernando Yunes Márquez
Presidente Municipal Constitucional de Veracruz, Veracruz

INTRO DUCCIÓN

La actual administración pública municipal desde el 1º de enero del 2018 inició acciones específicas para transversalizar la perspectiva de género desde una política de reconocimiento, respeto y protección de los derechos humanos, que coadyuve, entre otras cosas, a prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia de género contra las mujeres.

Lo anterior, con base en la situación real que acontece en nuestra entidad, la cual actualmente tiene dos declaratorias por alerta de violencia de género, siendo la primera de ellas declarada el 23 de noviembre de 2016 en 11 municipios de la entidad y que es consecuencia de la violencia feminicida.

Por lo anterior, mediante la implementación del Programa de Fortalecimiento para la Seguridad (FORTASEG) se elaboró un diagnóstico situacional sobre la violencia de género y contra las mujeres para la prevención, destacando datos cuantitativos y cualitativos sobre la percepción de vulneración de los derechos humanos de las mujeres en el municipio.

Entre las características que se presentan como parte de la prevención y la atención de la violencia de género se identifica la violencia sexual que es definida por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Veracruz como un “acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, que atenta contra su libertad, dignidad e integridad, como una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre la mujer, al denigrarla o concebirla como objeto...”.

La misma ley, establece al hostigamiento sexual y el acoso sexual como dos conductas de violencia que se pueden dar en diversos ámbitos, entre ellos el laboral y que además de ser conductas delictivas establecidas en el Código Penal para el Estado de Veracruz, también representan faltas administrativas que vulneran los principios y valores éticos que deben prevalecer en las instituciones, siendo las mujeres son más proclives a sufrirlas.

En este sentido, el objetivo de este protocolo es contar con una herramienta que permita garantizar las condiciones laborales para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual entre las y los servidores públicos, las y los titulares de las dependencias y entidades municipales, y en general, todas las personas que desempeñen funciones, según el cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Ayuntamiento.

El presente documento describe el marco normativo que regula y rige el derecho a la igualdad y de las mujeres a una vida libre de violencia, entre ellos, el hostigamiento sexual y el acoso sexual; define sus características y diferencias y establece los mecanismos y rutas críticas a seguir por parte del personal del Ayuntamiento de Veracruz, en caso de enfrentarse ante estas situaciones.

Por tanto, el actual protocolo pretende ser una herramienta de trabajo que contribuya a tener espacios libres de hostigamiento sexual, mediante información sintética y didáctica que permita saber cómo prevenirla, atenderla y en su caso sancionarla hasta llegar a erradicarla entre el personal que labora en el Ayuntamiento de Veracruz y este se rige por los principios pro persona, presunción de inocencia, de igualdad, no tolerancia, debido proceso, no discriminación por razón de sexo, no violencia, legalidad, imparcialidad y confidencialidad.

01

el derecho a una
vida **LIBRE DE**
VIOLENCIA
de género

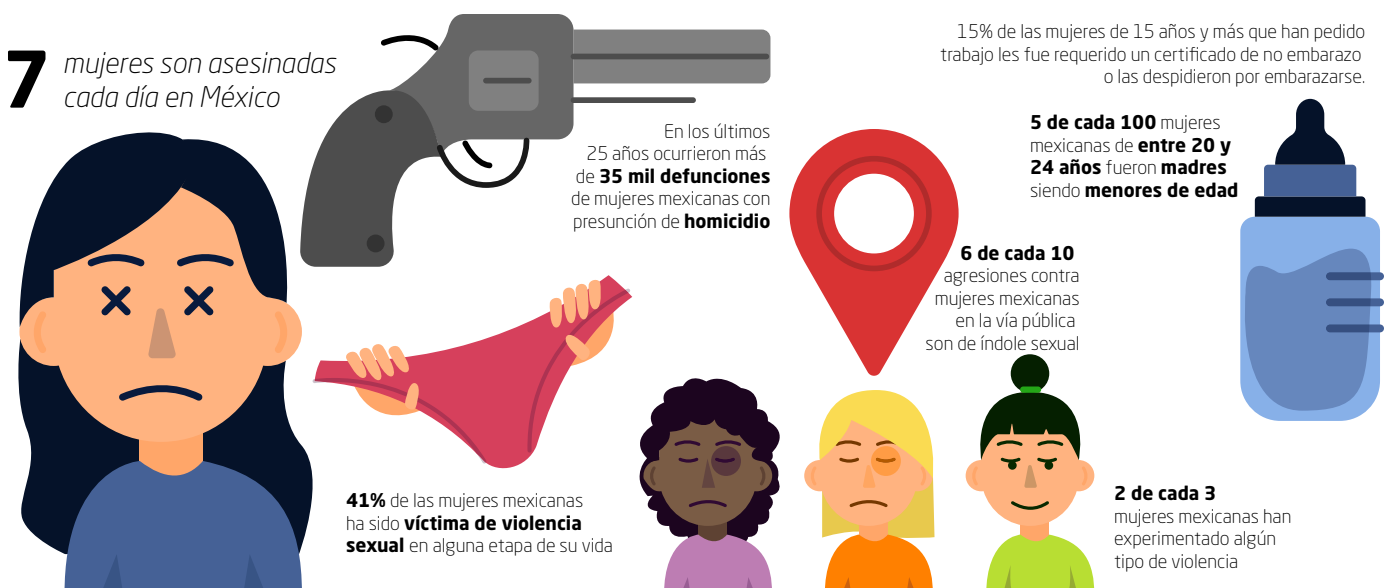
La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que en nuestro país todas las personas gozarán de todos los derechos humanos y todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar éstos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Por lo anterior, las políticas públicas y acciones institucionales deben tener un enfoque transversal que permita prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezcan las leyes.

Es así como uno de los derechos humanos fundamentales de todas las personas que habitan en la república mexicana es el de vivir en igualdad de condiciones, libres de discriminación que menoscabe su libre desarrollo humano frente a los demás.

Lamentablemente, la violación a los derechos humanos y la violencia de género es una condicionante latente en el estado mexicano, misma que se ha acreditado mediante las resoluciones emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como lo son la resolución del Campo Algodonero del 16 de noviembre de 2009 sobre la responsabilidad internacional del estado mexicano por la falta de diligencia en las investigaciones relacionadas a la desaparición y asesinato de mujeres, así como la recientemente dictada resolución del caso de mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs México.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU-Mujeres) ha señalado que en México es crítico el tema de violencia contra las mujeres ya que: de violencia contra las mujeres ya que:



“66 DE CADA 100 MUJERES HA EXPERIMENTADO AL MENOS UN ACTO VIOLENTO DE CUALQUIER TIPO POR DIFERENTES AGRESORES.”

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía mediante la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 establece que en nuestro país la prevalencia de violencia entre mujeres de 15 años y más es elevada ya que 66 de cada 100 mujeres ha experimentado al menos un acto violento de cualquier tipo ya sea emocional, físico, sexual, económico, patrimonial o discriminación laboral, ejercido por diferentes agresores, ya sea la pareja, el esposo o novio, algún familiar, compañero de escuela o del trabajo, alguna autoridad escolar o laboral, o bien, amigos, vecinos o personas conocidas. De igual forma, de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más en el país, el 41.3% señaló haber sido víctima de violencia sexual (INEGI, 2017).

Por ello, en el caso del estado de Veracruz, en el 2016 la Secretaría de Gobernación (Segob) a través de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) emitió la primera Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres como un mecanismo de carácter urgente para la protección de los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas, debiéndose implementar en 11 municipios de la entidad: Boca del Río, Coatzacoalcos, Córdoba, Las Choapas, Martínez de la Torre, Minatitlán, Orizaba, Poza Rica de Hidalgo, Tuxpan, Veracruz y Xalapa.

En el caso del municipio de Veracruz se han realizado acciones institucionales que atiendan a lo establecido en la alerta de violencia de género contra las mujeres, entre ellas la de generar el presente protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

2022

MARCO
NORMATIVO vigente

El reconocimiento de las desigualdades latentes que existen entre mujeres y hombres han generado diversos movimientos sociales y la creación de instrumentos normativos promovidos desde la comunidad internacional y la construcción de diversas disposiciones regulatorias que garanticen el derecho de las mujeres a vivir en igualdad, sin discriminación, pero sobre todo libres de violencia.

2.1 Instrumentos Jurídicos Internacionales

La Carta Magna de los Estados Unidos Mexicanos establece que en nuestro país serán reconocidos los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales en los que sea parte; por ende en materia de reconocimiento, respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres, existen declaraciones, convenciones y pactos internacionales los cuales tienen vigencia para su cumplimiento y atención, entre ellos destacan:

a) Sistema Universal de los Derechos Humanos

- › Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículos 1, 2 y 3).
- › Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículos 6, 7 inciso c y 13 fracción I).
- › Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (Artículos 3 y 26).
- › Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CEDAW, por sus siglas en inglés (Artículos 1, 2 incisos b, d y e, 5 inciso a, 10, 11 apartado 1 incisos a, b y d, y 15 apartado 1).
- › Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Artículos 1, 2 incisos a y b, y 11).
- › Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Artículos 1, 2 y 3).
- › Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (Artículos 2 apartado 1, y 3 apartado 1).
- › Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (Artículos 1 incisos a y b, y 2).

El estado mexicano cuenta con un amplio marco normativo en materia de derechos humanos de las mujeres para garantizar la ***igualdad real, jurídica y sustantiva.***

b) Sistema Interamericano de Derechos Humanos

- › Convención Americana Sobre los Derechos Humanos “Pacto de San José” (Artículos 1 apartados 1 y 2, 5 y 24).
- › Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará (Artículos 1, 2 incisos a, b y c, 4 incisos b, e y f, 6 incisos a y b, 7 incisos a, b, c, d, e y f, 8, a, b, e y h).

2.2 Instrumentos jurídicos nacionales

En el ámbito nacional y conforme a la aplicabilidad de las normas generales, el estado mexicano cuenta con un amplio marco normativo en materia de derechos humanos de las mujeres para garantizar la igualdad real, jurídica y sustantiva entre mujeres y hombres y el derecho a una vida libre de violencia de género, entre ellos encontramos:

- › Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1 y 4).
- › Ley Federal de Trabajo (artículos 3º Bis, incisos a y b, 47 fracción VIII, 51 fracción II y 133 fracción XII).
- › Ley General de Responsabilidades Administrativas (artículos 1, 9, 10, 15, 16, 49, 75, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 100, 120, 123, 126, 130 al 181, 208 y 222)
- › Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículos 3 y 6).
- › Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (artículos 3, 5 fracciones IV, V, VI y VII, 6 fracción V, 10, 11, 12, 13, 15 fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII).
- › Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (artículos 4 y 5).
- › Ley General de Víctimas (artículos 1, 2, 4, 7, 8, 9, 26, 27 y 40)
- › Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

2.3 Instrumentos jurídicos estatales

El estado de Veracruz ha sido considerado vanguardista en la construcción de un marco normativo local que buscan reconocer, promover y garantizar los derechos humanos de las mujeres, entre ellos encontramos:

- ▶ Constitución Política para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (artículos 4, 6, 76, 77 y 78).
- ▶ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (artículos 4 fracciones I y XII, 7 fracción III, 8 fracción III apartados a y b, y 10 fracciones I, II y III, y 22).
- ▶ Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (artículos 2 y 8).
- ▶ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (artículo 6 fracciones III y XXVIII).
- ▶ Ley Orgánica del Municipio Libre (artículos 67, 115 fracciones VIII, XIV, XV y XXIX, 151 fracciones II y III, 153 y 154).
- ▶ Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz (artículos 7, 8, 18, 23, 27, 34, 36, 38, 39, 40 y 41).
- ▶ Ley de Juicio Político y Declaración de Procedencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (artículos 12 apartado 1, 13 fracción III y 14).
- ▶ Ley de Responsabilidad Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (artículos 5, 6, 7, 11, 12, 13, 46 y 48).
- ▶ Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (artículos 1, 2, 4, 7 y 9)
- ▶ Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz (artículos 1, 2, 7, 8, 11, 29 fracción III, 30 fracciones VIII y XII)
- ▶ Código Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (artículos 190, 190 Bis y 190 Ter);
- ▶ Código de Procedimientos Administrativos (artículos 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258 y 259).

2.4 Instrumentos jurídicos municipales

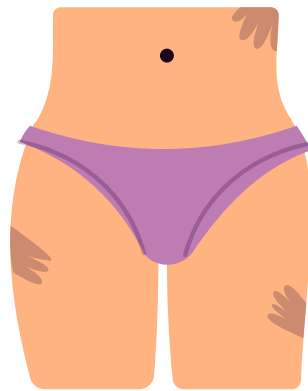
- ▶ Bando de Gobierno (artículo 63 fracción III)
- ▶ Código de ética

03

la **VIOLENCIA
SEXUAL** y las
modalidades en las
que se presenta

En el ámbito legal la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su homóloga a nivel local para el estado de Veracruz contemplan los tipos y modalidades en los que se produce la violencia hacia las mujeres.

TIPOS DE VIOLENCIA



Sexual



Física



Obstetra



Psicológica



Económica



Patrimonial

Modalidades

- De género
- En el ámbito familiar y su equiparada
- Laboral y escolar

- En la comunidad
- Institucional
- Femicida
- Política en razón de género

“LA VIOLENCIA SEXUAL ES TODO ACTO QUE DEGRADA O DAÑA EL CUERPO Y/O LA SEXUALIDAD DE LA VÍCTIMA Y ATENTA CONTRA SU LIBERTAD, DIGNIDAD E INTEGRIDAD.”

Para efectos de este documento, la violencia sexual es aquella que nos interesa analizar y la cual está establecida por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz como todo “acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, que atenta contra su libertad, dignidad e integridad, como una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre la mujer, al denigrarla o concebirla como objeto.”

Es en la violencia sexual donde se identifica el hostigamiento sexual o el acoso sexual y que este se encuadra en la modalidad de violencia de género, establecida por la ley en mención como “cualquier acción u omisión, basada en el género, que les cause a las mujeres de cualquier edad, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público y que se expresa en amenazas, agravios, maltrato, lesiones, y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades afectando sus derechos humanos.”

Sin embargo, estos casos de violencia sexual, que afecta principalmente a las mujeres, también se puede presentar en el ámbito laboral, definiéndose esta modalidad de violencia como todo “acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad; se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.”

04

el **HOSTIGAMIENTO**
Y ACOSO sexual

Una vez entendido el tipo de violencia sexual y las modalidades en las que se puedan presentar (violencia de género y en el ámbito laboral), es importante definir y diferenciar entre el hostigamiento sexual y acoso sexual, para entender su procedencia, pero sobre todo su forma de prevención, atención y en su caso sanción.

En la Ley Federal del Trabajo establece que el hostigamiento sexual consiste en “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.”

Por su parte el Código Penal para el Estado de Veracruz establece que el hostigamiento sexual se lleva a cabo cuando una persona “con fines lascivos, asedie, a una persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas, religiosas, o cualquier otra condición que implique subordinación a la víctima.”

En efecto, el hostigamiento sexual es una conducta que se presenta de forma vertical, en otras palabras existe una relación de autoridad y subordinación en el trabajo, donde el hostigador se hace valer de su posición de autoridad frente a su víctima para ejercer algún acto bajo la investidura de autoridad.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como el “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.”

El acoso sexual es considerado como otra forma de ejercer violencia sexual, pero a diferencia del hostigamiento sexual, este se ejecuta de manera horizontal, es decir, no existe subordinación entre la persona agresora y su víctima, se da entre personas de un mismo nivel jerárquico.

El hostigamiento sexual se lleva a cabo cuando una persona con fines lascivos, asedie a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder.

Conforme a las estadísticas proporcionadas por la Fiscalía General del Estado en Veracruz

404 mujeres

han interpuesto denuncias por acoso sexual, de las cuales

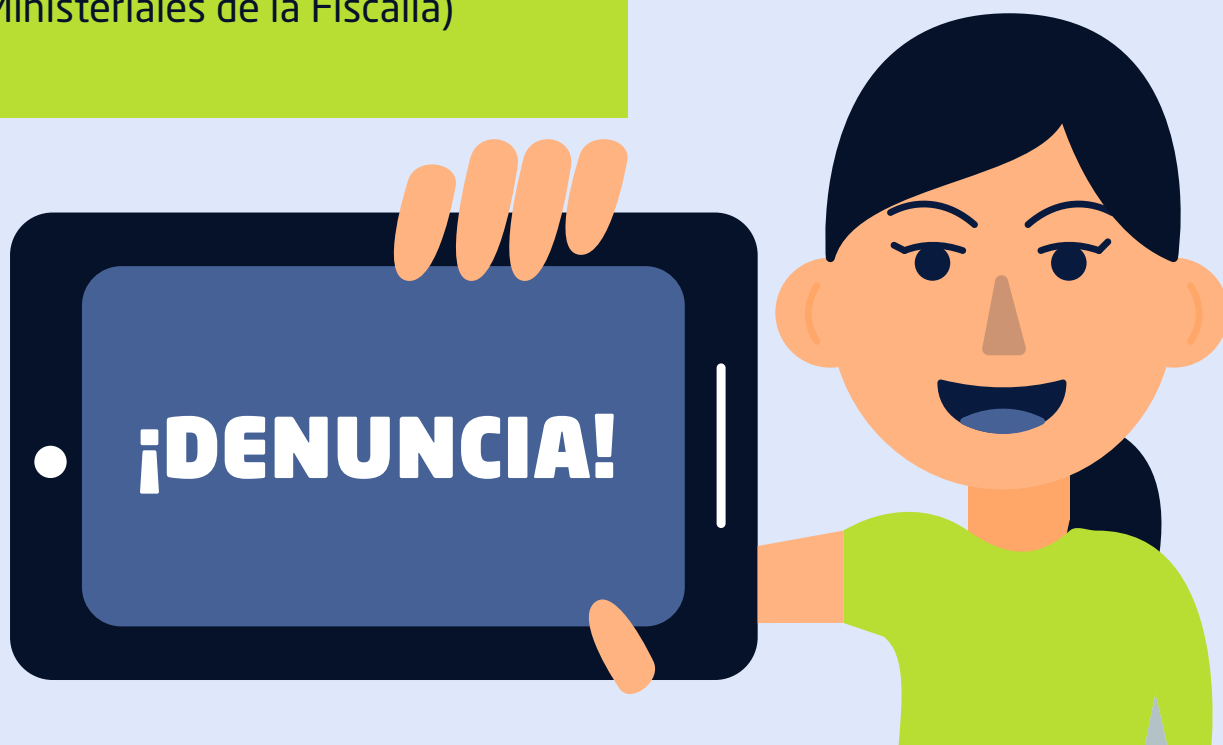
11 carpetas

de investigación (7 en 2015 y 4 en 2016) han sido consignados ante un juez, sin embargo, no se ha dictado sentencia alguna (Sistema de Investigaciones Ministeriales de la Fiscalía)

Las agresiones se concentran en mujeres de 21 a 30 años de edad quienes han presentado 96 denuncias, pero también en menores de 11 a 20 años quienes han presentado 95 denuncias en total.

De acuerdo a datos de la Fiscalía se presentaron:

- En 2015 133 denuncias
- En 2016 140 denuncias
- En 2017 131 denuncias
- De 2018 a la fecha no se han presentado denuncias.



05

componentes para la
IDENTIFICACIÓN
del hostigamiento
y acoso sexual

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha definido tres componentes que se presentan principalmente tanto en el hostigamiento sexual y el acoso sexual:

Acciones Sexuales No Recíprocas:

Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas



Coerción Sexual

Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos

Sentimientos de desagrado

Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.



0065

CONDUCTAS

consideradas
hostigamiento y
acoso sexual

De manera enunciativa más no limitativa, se han identificado conductas que son consideradas como hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral y que pueden ser realizadas a través de expresiones físicas, verbales o no verbales, las cuales se enuncian a continuación:

Físicas

- › Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- › Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- › Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- › Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo
- › Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- › Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.

Verbales

- › Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- › Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- › Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- › Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- › Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- › Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- › Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- › Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual

No verbales

- › Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- › Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- › Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

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

Cabe hacer mención de que estas conductas tienden a ser las más comunes pero pueden presentarse otras diversas y dado a que el hostigamiento sexual y el acoso sexual se realizan de manera sigilosa por parte del agresor al momento de brindar atención a las víctimas se deben atender diversos componentes.

Asimismo, se debe aclarar que los factores fundamentales para entender el hostigamiento sexual y el acoso sexual radican en la conotación lasiva y de abuso de poder o dominio que las personas pueden cometer frente a sus víctimas y la falta de consentimiento e incomodidad que estos actos les provocan.

Por tanto, el consentimiento no necesariamente representa la voluntad de una persona. Es el resultado de una deliberación que puede ser libre o forzada, se produce en el marco de relaciones que pueden no ser recíprocas y estar determinadas por dinámicas de poder, control y dominio.

La naturalización de la violencia sexual se asienta en la invisibilización de la negativa de las mujeres y presuntas víctimas a participar de los actos de violencia y esto es por la posición de las mujeres que está influida por estereotipos y estructuras que las colocan en desventaja para ejercer sus derechos y decidir con libertad.

**El consentimiento no necesariamente
representa la voluntad de una persona.**

07

EFFECTOS que
pueden producir el
hostigamiento y acoso
en el ámbito laboral

El hostigamiento sexual y el acoso sexual, son conductas que menoscaban la libertad y seguridad de las personas, pero también generan afectaciones en el entorno; estas consecuencias se pueden clasificar de la siguiente forma:

a) En lo individual

Genera nerviosismo, ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos, desgaste físico, estrés, percepción de indefensión, aislamiento de la víctima, la disminución de su autoestima, abandono voluntario del trabajo o despido, sometimiento y silencio para no perder el ingreso, sentido de culpa por la carga cultural (estar de “provocadora”), desequilibrios fisiológicos (hipertensión, trastornos del sueño, diarrea, vómito, gastritis, colitis, tensión muscular, entre otros).

b) En lo laboral

Genera limitaciones en el desarrollo profesional y económico de las víctimas, malas condiciones de trabajo, desagrado y tensión en la estancia de trabajo, hostilidad entre compañeros de trabajo, ausencia de oportunidades reales de progreso (sueldos, prestaciones y puestos), aumento de riesgos de trabajo y falta de productividad en las actividades.

c) En lo familiar

Provoca relaciones interpersonales conflictivas, disminuye la calidad de vida, mala comunicación, incompreensión, señalamientos que generan culpa e irritabilidad.

d) En lo institucional

El ayuntamiento no garantiza el ejercicio pleno e igualitario de los derechos humanos de todas las personas, se pierde credibilidad, genera gastos administrativos como despidos, recontrataciones, y en lo judicial conlleva gastos para el tratamiento de quejas o denuncias por hostigamiento y acoso sexual, así como indemnización por pagos de reparación del daño.

e) En lo social

Reduce las posibilidades de consolidar una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres y por tanto, para convertirse en una sociedad justa y respetuosa de los derechos humanos de todas las personas.

08

PREVENCIÓN

del hostigamiento
y acoso sexual en
el ayuntamiento
de veracruz

El Ayuntamiento de Veracruz como parte del compromiso de garantizar a las mujeres a una vida libre de violencia, cuenta con el Instituto Municipal de las Mujeres de Veracruz (IMMUVER), el cual es un organismo público descentralizado que cuenta con atribuciones para promover la perspectiva de género en las políticas públicas y acciones institucionales de manera transversal y permanente, así como impulsar acciones afirmativas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y el acceso a una vida libre de violencia.

A su vez, promoverá medidas específicas que permitan contar con una cultura institucional que propicie la igualdad de género a través de campañas de difusión y capacitación, promoción de la información en los canales de comunicación oficial del ayuntamiento y a través de la colaboración con otras dependencias gubernamentales, fijando una postura de cero tolerancia contra la violencia de género.

Por lo anterior, como parte de sus funciones dicha dependencia será responsable de promover acciones institucionales para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, orientando y en su caso canalizando a las personas que consideren ser afectadas por estas conductas ante la Contraloría Interna y coadyuvar en la efectividad de los procedimientos de responsabilidades administrativas, además de que podrá brindar acompañamiento y asesoría legal en el caso de que las personas afectadas por este hecho así lo requieran.

Las y los titulares de las demás dependencias y entidades municipales son responsables de designar al menos a una persona como enlace de género que mantengan una estrecha vinculación con el IMMUVER para la transversalización de la perspectiva de género; se deberán brindar las facilidades para que las y los enlaces puedan hacer capacitaciones internas que permitan promover la cultura de la prevención de la violencia de género.

Está *prohibido inhibir o amenazar* a cualquiera que quiera presentar alguna denuncia ante la autoridad para investigar y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual.

Asimismo, el IMMUVÉR promoverá cursos de masculinidades responsables que permitan erradicar conductas misóginas que puedan afectar el derecho a la igualdad entre mujeres y generar registros de los casos denunciados, atendidos y sancionados para generar información estadística que permita analizar acciones institucionales que permitan erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

La Dirección de Administración a través del área de recursos humanos o su equivalente será la responsable de promover la existencia de un clima laboral libre de violencia y de dar cumplimiento a las sanciones impuestas a las y los servidores públicos por hostigamiento sexual y acoso sexual impuestas por la Contraloría Interna.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) en colaboración con el IMMUVÉR deberá contar con acciones permanentes para la implementación de medidas reeducativas a personas agresoras y para motivar su reflexión sobre los patrones socioculturales que generan en ellos conductas violentas.

De igual forma, en todas las contrataciones nuevas que realice el Ayuntamiento de Veracruz, el área de recursos humanos o su equivalente deberá proporcionar una copia de los códigos de ética y conducta que rigen al servicio público municipal, así como del presente protocolo, señalando la importancia de actual con los valores y respetos con los que se rige la administración.

Esta prohibido por ley inhibir o amenazar a cualquier persona que quiera presentar alguna denuncia o queja ante cualquier autoridad competente para investigar y en su caso sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, de igual forma esta prohibido conciliar entre las partes la violencia de género, su deber será orientar y canalizar a las personas ante la Contraloría Interna para que inicie los procedimientos correspondientes.

El protocolo que aquí se presenta deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

La omisión de las autoridades municipales de la implementación de este protocolo en ningún caso afectará o restringirá los derechos que tengan las personas de presentar acciones legales ante la Contraloría Interna u otras dependencias externas competentes.

099

**ATENCIÓN
DE CASOS** del
hostigamiento y
acoso sexual en
el ayuntamiento
de veracruz

Hay situaciones en las cuales las víctimas de hostigamiento y acoso sexual pueden recurrir a cualquier persona antes de la intervención ante la autoridad competente, que en su caso es la Contraloría Interna del Ayuntamiento de Veracruz, por ello, es importante contar con la capacitación correspondiente y generar acciones para un buen actuar ante la atención de dichos casos.

9.1 **Entrevista de primer contacto**

La prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual sin duda es una política pública que debe prevalecer en el Ayuntamiento de Veracruz, sin embargo, en el caso de llegarse a suscitarse una situación, el protocolo permitirá la implementación uniforme, homogénea y efectiva para su atención ante la Contraloría Interna que es la dependencia responsable de investigar y en su caso sancionar las faltas administrativas que cometan los servidores públicos.

En este sentido, se recomienda a las y los servidores públicos que en caso de presentarse algún caso de hostigamiento sexual o acoso sexual en donde la víctima presente afectaciones emocionales se recomienda aplicar los primeros auxilios psicológicos, estas técnicas de control emocional se describen de la siguiente manera:

Observar	Escuchar	Conectar
<p>Ayudará a quien atiende a identificar el nivel de angustia de la persona y si podrá atenderla o será necesario ya intervención especializada de personal de salud (sobre todo en crisis mayores y en casos de violencia sexual).</p>	<p>Permitirá poner en claro que fue lo que sucedió y sobre todo que es lo que la víctima requiere. Aquí se deberá prestar toda la atención a la víctima, escuchar su preocupación de verdad con atención y respeto.</p> <p>Al final preguntar concretamente: ¿Qué necesitas?</p>	<p>Se deberá ayudar a la persona a resolver dichas necesidades que puedan ser resueltas desde el espacio en el que se encuentren en ese momento (por ejemplo llamadas telefónicas a un familiar, proporcionar un vaso con agua, papel, etcétera) quien le atiende deberá brindar información sobre sus derechos y la ruta crítica a seguir para llevar a buen término su proceso, en este punto es muy importante explicar objetiva y claramente a la víctima lo que sigue en su proceso y hacer evidente que no está sola en esta situación.</p>

Fuente: Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Ayuntamiento de Xalapa. 2017.

De igual forma, es importante mencionar que cuando una persona señale ser víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, el primer contacto será fundamental para que se de continuidad a su denuncia, por tanto se recomiendan de manera enunciativa más no limitativa realizar diferentes acciones, así como se recomienda evitar llevar a cabo otras:

¿Qué hacer?

1. **Presentarse formalmente** y conducir a la víctima a un lugar cómodo y privado donde pueda hablar libremente.
2. **Establecer contacto visual** con la víctima.
3. **Verificar el nivel de angustia** de la persona y preguntar si quiere que esté presente alguien más.
4. **Permitir que la persona desahogue** o hable sobre la situación que la llevó a buscar ayuda.
5. **Preguntarle** a la persona **¿cómo se siente con lo sucedido?** Lo cual ayudará a concentrarse en algo más amplio que sólo los hechos y ayudará a disminuir el momento de crisis.
6. **Reflejar lo que la víctima dice:** da seguridad y confianza a la víctima de que estamos escuchándole y la persona que atiende podrá verificar que está comprendiendo el relato.
7. **Usar un lenguaje claro** y sin tecnicismos.
8. Proporcionar **información clara y real** sin crear falsas expectativas.
9. Hágale saber que **reconoce sus fortalezas**.
10. Dejar **espacios para el silencio**.
11. **Tenga paciencia** y mantenga la calma.
12. En caso de que la persona comience a angustiarse por el relato mismo, quien atiende deberá invitar a la persona a hacer un **ejercicio de respiración/relajación** y una vez que haya logrado estabilizarse la víctima, proseguir a la escucha.
13. Se podrá preguntar para **clarificar el relato** aspectos generales como: ¿En dónde sucedieron los hechos?; ¿Hace cuánto tiempo fue?; ¿Hay más personas afectadas/involucradas?; ¿En alguna otra ocasión ya habías buscado ayuda y qué resultados tuviste con eso?; ¿Cuál es la relación laboral con la persona agresora?

¿Qué no hacer?

1. **Ser directivos** al hablar.
2. **Evitar críticas** o relatos de lo que “yo haría en tu lugar.”
3. **Presionar a la persona** a contar su historia.
4. **Tocar a la persona** si no hay seguridad de que sea apropiado.
5. **Evitar expresiones como:** “no deberías sentirte así, pudo ser peor, tu sabías lo que iba a pasar y no hiciste nada”, etc.
6. **Inventar cosas** que no sabe.
7. **Preguntar aspectos que no son relevantes** para la atención/orientación que se le está brindando a la víctima.
8. **Contar la historia** de otra persona o la propia.
9. **Hacer falsas promesas** o argumentos tranquilizadores.
10. **Evitar actuar como si tuviera que resolver todos los problemas** de la persona en su lugar.
11. **Juzgar lo que la persona** haya hecho o dejado de hacer.
12. **Quitar la fortaleza** o sensación de cuidado personal de la víctima.
13. **Hablar de otras personas** en términos negativos.
14. **Decir expresiones** que pudieran desalentar a la víctima a desistir con el proceso **como:** “estos trámites llevan tiempo, ¿estas segura de que vas a denunciar, porque luego se arrepienten?”

La atención inicial termina cuando se canaliza correctamente a la víctima a la instancia correspondiente según la ruta crítica para la atención y según las necesidades detectadas y priorizadas en el momento de la escucha.

Para cerrar esta intervención se le explica a la víctima que se le dará seguimiento, por lo que quien atiende deberá cumplir con los acuerdos que hayan establecido en el momento de la escucha.

Estos principios sirven como una ***orientación y forma de acercamiento*** para quien atiende por primera vez a la persona, ayudan a comprender las necesidades de la persona en crisis y así poder ponerla en contacto con las instancias correspondientes.

En todos los casos se le sugerirá a la persona iniciar un acompañamiento psicológico en forma ya con una persona profesional de la salud, preferentemente psicólogas y psicólogos con formación en terapia sensible al género.

9.2 Recepción de denuncias y procedimiento de responsabilidades administrativas

Es importante mencionar que el personal de la Contraloría Interna encargado de recibir las denuncias por posibles actos de hostigamiento sexual o acoso sexual estarán en permanente capacitación para atender a las víctimas con dignidad, respeto y protección a sus derechos humanos, informando que si denuncia pasará a una evaluación psicológica pero que no es atención terapéutica, sino un espacio donde se intentará identificar el grado de afectación de la agresión vivida.

En todos los casos que se implemente el protocolo es importante evitar la revictimización, evitar la tolerancia de dichos actos bajo criterios subjetivos, promover la igualdad de género, mantener la mayor confidencialidad posible, no culpar y mantener el principio de presunción de inocencia canalizando a la Contraloría que es la instancia investigadora, y promover el respeto, protección y dignidad de las personas mediante la adopción de medidas cautelares.

“EL PERSONAL ESTARÁ EN PERMANENTE CAPACITACIÓN PARA ATENDER A LAS VÍCTIMAS CON DIGNIDAD, RESPETO Y PROTECCIÓN A SUS DERECHOS HUMANOS.”

Aunado a lo anterior, se tomarán las medidas de protección que se deberán implementar con base en los siguientes principios:

- › **Principio de protección.** Considera primordial la protección de la vida, la integridad física, la libertad y la seguridad de las personas;
- › **Principio de necesidad y proporcionalidad.** Las medidas de protección deben responder al nivel de riesgo o peligro en que se encuentre la persona destinataria, y deben ser aplicadas en cuanto sean necesarias para garantizar su seguridad o reducir los riesgos existentes;
- › **Principio de confidencialidad.** Toda la información y actividad administrativa o jurisdiccional relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación o del proceso respectivo, y
- › **Principio de oportunidad y eficacia.** Las medidas deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la víctima y deben ser otorgadas e implementadas a partir del momento y durante el tiempo que garanticen su objetivo.

Conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz se procese a enunciar de manera simplificada el procedimiento para la atención de casos, sin embargo es importante recalcar que la Contraloría Interna tiene la obligación de explicar todas y cada una de las fases conforme a derecho:

a) Investigación

1 i. Inicio de la investigación (oficio o denuncia)

- › Las denuncias se puede presentar de manera verbal o por escrito, así como de manera anónima.
- › La denuncia deberá contener los datos o medios de prueba que permitan advertir la presunta responsabilidad administrativa.

La facultad para imponer sanciones por parte de la Contraloría Interna **prescribirán en tres años**, contados a partir del día siguiente al que se hubieren cometido los hechos.

En la denuncia se pueden ofrecer los siguientes medios de prueba:

- › **Documentales:** Todas aquellas en la que conste información de manera escrita, visual o auditiva, sin importar el material, formato o dispositivo en la que esté plasmada o consignada.
- › **Testimonial:** A cargo de toda persona que tenga conocimiento de los hechos que las partes deban probar.
- › **Pruebas Periciales:** Cuando para determinar la verdad de los hechos sea necesario contar con los conocimientos especiales de una ciencia, arte, técnica, oficio, industria o profesión, como la psicología, la psiquiatría, la medicina, el trabajo social, entre otras.
- › **Inspección:** Consistirá en la visita que requiera el área investigadora o substanciadora para revisar el lugar en que se señalen se cometieron los hechos.
- › **La confesión:** La persona que haya realizado alguna de las faltas administrativas podrá confesar su responsabilidad con el objeto de acogerse al beneficio de reducción de sanciones que se establece en el artículo siguiente. Esta confesión se podrá hacer ante la autoridad investigadora.

Las y los servidores públicos del ayuntamiento de Veracruz deberán aplicar **garantías de protección** a las personas involucradas en los temas de investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, entre ellas, no tomar represalias, garantizar la integridad personal, realizar los procesos con debida diligencia, implementar el principio pro persona, no intentar inhibir a las víctimas de proceder y evitar conciliar cualquier tipo de violencia de género.

ii. Llevará a cabo las investigaciones fundadas y motivadas respecto de las conductas de las y los servidores públicos:

- › Solicitar documentación
- › Realizar visitas de verificación conforme al Código de Procedimientos administrativos
- › Las autoridades requeridas deberán proporcionar la información

iii. Calificación de la falta administrativa

- › La Contraloría Interna procederá al análisis de los hechos, así como la información recabada.
- › Determina la existencia o inexistencia de acto u omisiones que se señalen como faltas administrativas
- › Calificará si en su caso las faltas administrativas son graves o no graves.

- › Elaborará un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa
- › Presentará dicho informe a la autoridad substanciadora

2 i. Procedimiento de responsabilidad administrativa

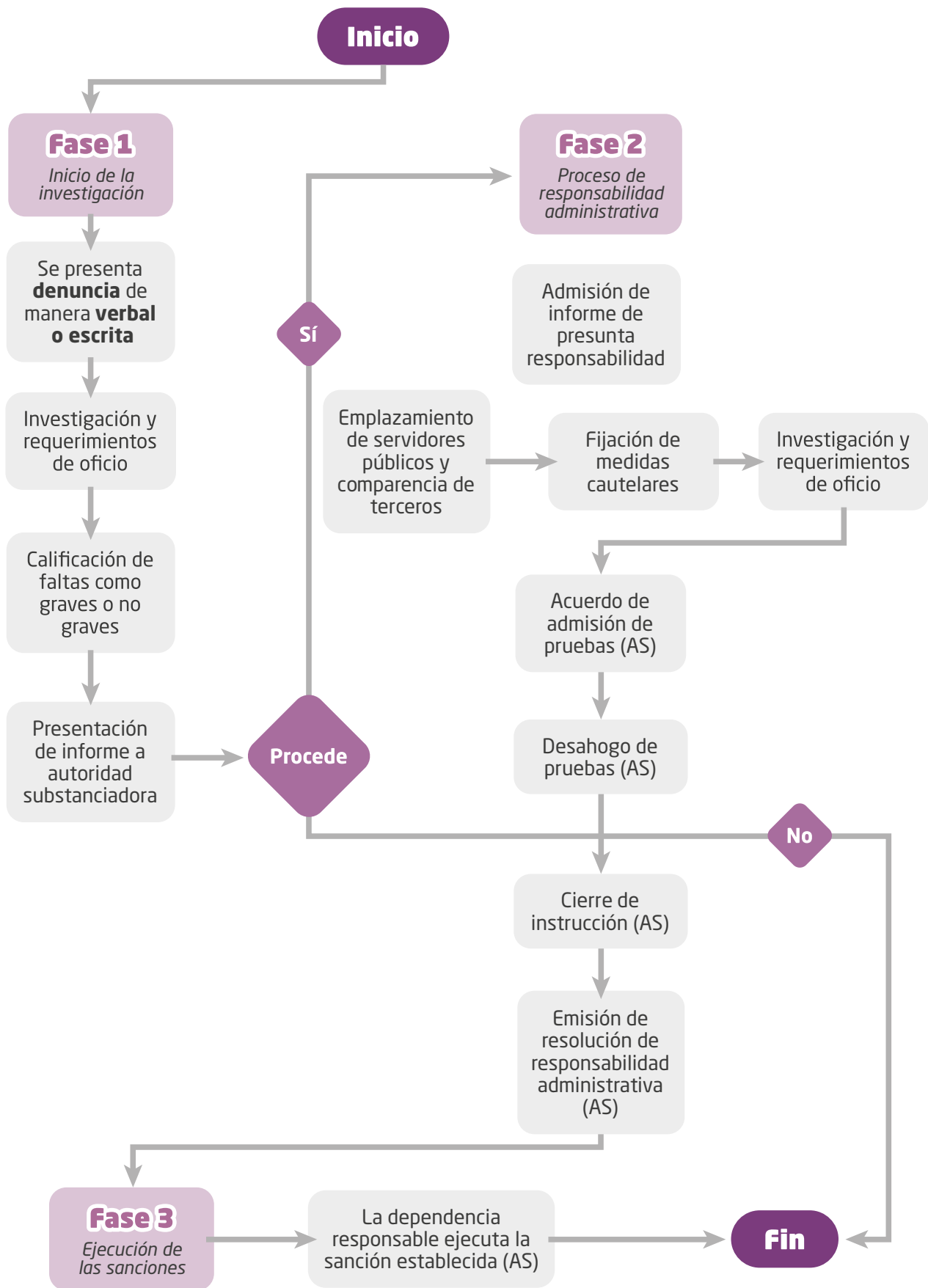
- › Inicia con la admisión del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa
- › Emplazar a las y los servidores públicos municipales presuntos responsables y citarlos a comparecer a una audiencia inicial y solicitar medidas cautelares;
- › Realizar la audiencia inicial otorgando todas las garantías a las y los servidores público presuntamente responsables de señalamientos de hostigamiento sexual o acoso sexual y permitiendo la intervención de los terceros llamados al procedimiento;
- › Cerrar la audiencia inicial
- › Emisión del acuerdo de admisión de pruebas que correspondan
- › Desahogo de pruebas ofrecidas y diligencias de inspección
- › Periodo de alegatos
- › Cierre de instrucción
- › Emisión de la resolución de responsabilidad administrativa

Si no se encontraran elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción o de la presunta responsabilidad del infractor, se emitirá un **acuerdo de conclusión** y archivará el expediente, el cual podrá abrirse nuevamente si existen más pruebas y no se ha prescrito la facultad de sancionar.

ii. Ejecución de las sanciones.

La ejecución de las sanciones por faltas administrativas no graves se llevará a cabo de inmediato, una vez que sean impuestas por la Contraloría Interna por la dependencia correspondiente en su caso la Dirección de Administración por medio de su área de Recursos Humanos o equivalente.

1	<p><i>Inicio de la investigación (oficio o denuncia)</i> <i>Área: autoridad investigadora (ai)</i></p>
1.1	<p>Se presenta denuncia de manera verbal o por escrito anexando las pruebas y señalando las necesarias (3 años)</p>
	<p>La ai realizará las investigaciones y requerimientos necesarios de oficio</p>
1.2	<p>La ai calificará las faltas administrativas como graves o no graves</p>
1.3	<p>La ai elaborará un Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa</p>
1.4	<p>La ai presentará dicho informe a la autoridad substanciadora</p>
2	<p><i>Procedimiento de responsabilidad administrativa</i> <i>Área: autoridad substanciadora (as)</i></p>
2.1	<p>La as inicia con la admisión del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa de la ai</p>
2.2	<p>La as emplaza a las y los servidores públicos municipales presuntos responsables y cita a comparecer a los terceros involucrados a una audiencia inicial</p>
	<p>La as fija medidas cautelares</p>
	<p>La as realiza la audiencia inicial otorgando todas las garantías a las y los servidores público presuntamente responsables y permite la intervención de los terceros llamados al procedimiento</p>
	<p>La as cierra la audiencia inicial</p>
2.3	<p>La as emite el acuerdo de admisión de pruebas que correspondan</p>
2.4	<p>La as desahoga las pruebas ofrecidas y realiza, en su caso, diligencias de inspección</p>
2.5	<p>La as abre el periodo de alegatos</p>
2.6	<p>La as cierre de instrucción</p>
2.7	<p>La as emite de la resolución de responsabilidad administrativa</p>
3	<p><i>Ejecución de las sanciones</i></p>
3.1	<p>La dependencia responsable ejecuta la sanción establecida por la as</p>



100

Otras **INSTANCIAS**
QUE ATIENDEN
CASOS de
hostigamiento y
acoso sexual

Además del procedimiento administrativo sancionador establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el hostigamiento sexual y acoso sexual pueden ser sancionados por la vía penal o bien puede generar actos de carácter laboral.

10.1 **Fiscalía Especializada en Investigación de Delitos de Violencia Contra la Familia, Mujeres, Niñas y Niños y de Trata de Personas**

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos establecidos en el Código Penal para el estado de Veracruz y el proceso para la sanción es de la siguiente manera:

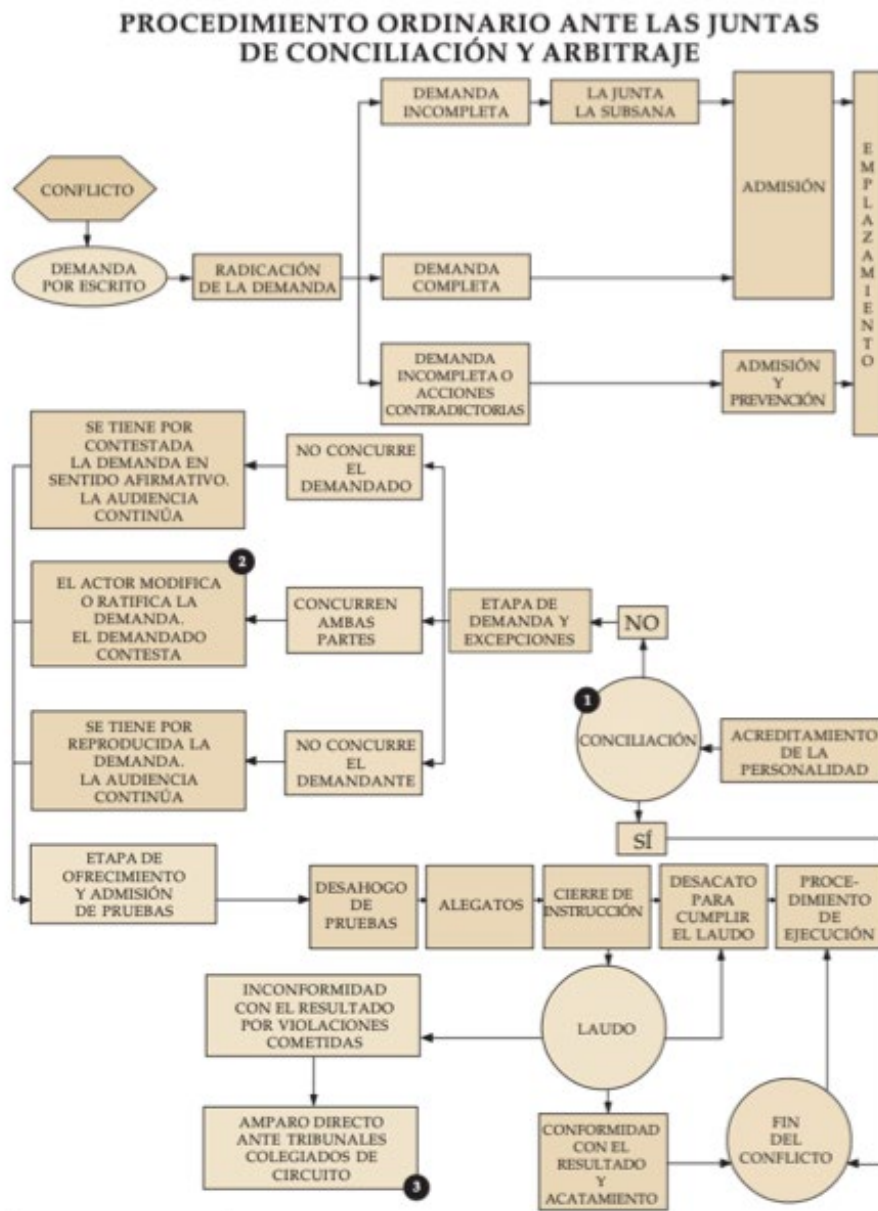


Fuente: Elaboración de Proyecto Justicia. México Evalúa en <http://proyectojusticia.org/el-macroproceso-penal-acusatorio/>

Es importante mencionar que este diagrama es ejemplificativo, siendo un derecho de las víctimas contar en todo momento con el apoyo y orientación de la Fiscalía, quien es la responsable de salvaguardar sus derechos humanos.

10.2 Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o Junta Estatal de Conciliación y Arbitraje

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que pueden ocasionar conflictos de carácter laboral que derivan en renuncias o despidos injustificados, por ello se tiene la opción de recurrir ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz, para el caso de los empleados de base, o ante la Junta Estatal de Conciliación y Arbitraje para el caso de ser personal de confianza.



Fuente: Manual del Justiciable en materia laboral. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2005.



SANCIONES

11.1 **Administrativas**

El hostigamiento sexual y el acoso sexual, dentro de la Ley General de Responsabilidades Administrativas están consideradas como faltas administrativas no graves, por tanto el órgano interno de control tiene la facultad de imponer las siguientes sanciones administrativas:

- › Amonestación pública o privada.
- › Suspensión del empleo, cargo o comisión.
- › Destitución de se empleo, cargo o comisión.
- › Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Estas sanciones deberán considerarse con base en los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba la o el servidor público al momento de cometer la falta, así como:

- › El nivel jerárquico y antecedentes, así como la antigüedad en el servicio.
- › Las condiciones exteriores y los medios de ejecución.
- › La reincidencia en el cumplimiento de las obligaciones.

11.2 **Penales**

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas tipificadas como delitos y por endes sancionadas por el código penal conforme al proceso penal establecido al Código Nacional de Procedimientos Penales.

En este sentido el artículo 190 del Código Penal para el Estado de Veracruz sanciona al acoso sexual con seis meses a tres años de prisión y multa de hasta trescientos días de salario y en caso de que la víctima sea menor de dieciocho años, se impondrá una pena de uno a siete años de prisión y multa de hasta quinientos días de salario.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas *tipificadas como delitos*.

“EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL SE SANCIONA DE UNO A CINCO AÑOS DE PRISIÓN, MULTA DE HASTA 300 DÍAS DE SALARIO, DESTITUCIÓN DEL CARGO E INHABILITACIÓN HASTA POR CINCO AÑOS.”

Por otra parte, el artículo 190 bis del Código Penal para nuestra entidad, refiere que el hostigamiento sexual se sanciona de uno a cinco años de prisión y multa de hasta trescientos días de salario.

Además si el acosador fuere servidor público y utilizare los medios y las circunstancias que su encargo le proporcione, será destituido y se le inhabilitará para ocupar otro empleo o comisión públicos, hasta por cinco años.

Asimismo, cuando la víctima sea menor de dieciocho años, se impondrá una pena de dos a ocho años de prisión y multa de hasta mil días de salario.

11.3 Laborales

En materia laboral, si bien es cierto no existen sanciones, el hostigamiento sexual y acoso sexual son causantes de rescisión de la relación de trabajo, por tanto, la o el trabajador podrá solicitar ante la Junta o Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, la persona trabajadora que hubiese sido afectada tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

12

ERRADICACIÓN

“SE PODRÁN IMPONER MEDIDAS REEDUCATIVAS QUE SERÁN INTEGRALES, ESPECIALIZADAS Y GRATUITAS PARA ELIMINAR ESTEREOTIPOS DE SUPREMACIA DE GÉNERO Y PATRONES MACHISTAS Y MISÓGINOS.”

Además de las sanciones establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Veracruz establece que se podrán imponer medidas reeducativas que serán integrales, especializadas y gratuitas y tendrán como fin eliminar los estereotipos de supremacía de género y los patrones machistas y misóginos que generan violencia.

Las personas agresoras podrán acudir a recibir las medidas reeducativas al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio, en los centros autorizados para tal efecto o con profesionales autorizados para ello.

13

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- › **Acoso Sexual.** Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- › **Atención.** La acción de dar información, orientación y canalización médica, jurídica, psicológica y social a la víctima, con el objeto de facilitar el ejercicio de sus derechos a la verdad, justicia y reparación integral.
- › **Ayuntamiento.** El Ayuntamiento de Veracruz.
- › **Capacitación.** El proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.
- › **CONAVIM.** Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.
- › **Dependencias municipales.** Los órganos de la Administración Pública Centralizada del Ayuntamiento.
- › **Discriminación.** Toda forma de preferencia, distinción, exclusión, restricción o rechazo, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional y proporcional y que tenga por objeto y resultado obstaculizar, restringir, impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, o cualquier otro efecto que atente en contra de la dignidad humana, basada en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el sexo, la preferencia sexual, la edad, la discapacidad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la apariencia física, el género, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la identidad o filiación política, el estado civil o alguna otra condición.
- › **Erradicación.** Eliminación o supresión completa y definitiva de actos que generen hostigamiento sexual o acoso sexual, al interior del Ayuntamiento de Veracruz.
- › **Hostigamiento Sexual.** El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- › **Identidad sexo-genérica.** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo, que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida, y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

- › **Orientación o preferencia sexual.** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- › **Persona agresora.** Persona que inflige hostigamiento sexual o acoso sexual.
- › **Prevención.** Estrategias y acciones coordinadas y anticipadas para evitar la violencia de género, las actitudes y los estereotipos existentes en el Ayuntamiento acerca del hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.
- › **Primeros auxilios psicológicos.** Se refieren a una intervención y apoyo de una persona sensibilizada hacia otra que necesita ayuda, no es necesario ser psicóloga o psicólogo para brindar este tipo de apoyo.
- › **Relaciones de hecho o uniones de hecho.** Aquellas parejas que mantienen una relación estable y continuada pero que han preferido no sujetarse a un régimen matrimonial o bajo la figura del concubinato. La legislación civil y familiar de nuestro país se ha decantado por reconocer efectos jurídicos concretos a una relación en la que no existe una declaración expresa y formal de voluntad para formar una vida en común -como la que existe en el matrimonio-, pero que en la realidad constituye una unión fáctica de dos personas que en última instancia conforma una familia en el sentido más amplio de la palabra.
- › **Represalia.** Consiste en amenazas, intimidación o acciones adversas relacionadas con el empleo o la prestación de bienes y servicios públicos.
- › **Sanción.** Medida dictada por la autoridad, cuya aplicación deriva de la comisión de cualquiera de los actos de violencia regulados por este reglamento.
- › **Segob.** Secretaría de Gobernación Federal.
- › **Servidores Públicos Municipales** El Presidente Municipal, el Síndico; los Regidores, los titulares o sus equivalentes, de las dependencias y entidades municipales y, en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Ayuntamiento de Veracruz.
- › **Víctima.** La persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.
- › **Violación de Derechos Humanos.** Todo acto u omisión que afecte los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave o en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, cuando el agente sea servidor público en el ejercicio de sus funciones o atribuciones o un particular que ejerza funciones públicas. También se considera violación de derechos humanos cuando la acción u omisión referida sea realizada por un particular instigado o autorizado, explícita o implícitamente por un servidor público, o cuando actúe con anuencia o colaboración de éste.

14

BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Universidad Veracruzana. Coordinación de la Unidad de Género. Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Veracruz México, 2015.
- ▶ Compilación Derechos de las Mujeres. Instrumentos Internacionales en materia de Derechos de las Mujeres. [http://www.cedhnl.org.mx/imagenes/publicacionesespeciales/ Compilacion%20Derechos%20Humanos%20de%20las%20Mujeres%20Tomo%20I.pdf](http://www.cedhnl.org.mx/imagenes/publicacionesespeciales/Compilacion%20Derechos%20Humanos%20de%20las%20Mujeres%20Tomo%20I.pdf)
- ▶ Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100911.pdf
- ▶ Gerardo González Ascencio. Cuarenta notas sobre el delito de hostigamiento sexual en México a 20 años de la reforma que lo tipificó. Nuevos paradigmas éticos y jurídicos para su desaliento.
- ▶ SCJN. Manual del Justiciable. En materia laboral.
- ▶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2009). Trabajo de mujeres: Cuestión de género. Distrito Federal. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101096.pdf
- ▶ <http://proyectojusticia.org/el-macroproceso-penal-acusatorio/>

12

LEGISGRAFÍA

De la república mexicana

- › Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, 05 de febrero de 1917, última reforma 27 de agosto de 2018.
- › Ley N° 164 Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 1° de abril de 1970, última reforma 22 de junio de 2018.
- › Ley N° 171 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación, 1° de febrero de 2007, última reforma 21 de junio de 2018.
- › Ley N° 176 General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación, 1° de febrero de 2007, última reforma 13 de abril de 2018.
- › Ley N° 201 General de Responsabilidades Administrativas. Diario Oficial de la Federación, 18 de julio de 2016. Sin reformas.
- › Ley N° 208 General de Víctimas. Diario Oficial de la Federación, 09 de enero de 2013, última reforma 03 de enero de 2017.
- › Ley N° 214 General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Federación, 02 de agosto de 2006, última reforma 14 de junio de 2018.

Del Estado de Veracruz

- › Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917, última reforma 28 de enero de 2019.
- › Ley N° 9 Orgánica del Municipio Libre. Gaceta Oficial Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 05 de enero de 2001, última reforma 21 de diciembre de 2018.
- › Ley N° 235 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Gaceta Oficial Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 28 de febrero del año 2008, última reforma 29 de noviembre de 2018.

- ▶ Ley N° 308 de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Gaceta Oficial Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, última reforma 29 de noviembre de 2018.
- ▶ Ley N° 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz. Gaceta Oficial Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 09 de febrero de año 1984, última reforma 04 de abril de 1992, última reforma 30 de diciembre de 2016.
- ▶ Ley N° 366 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 19 de diciembre de 2017, sin reformas.
- ▶ Ley N° 551 de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Gaceta Oficial Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 28 de febrero del año 2008, última reforma 20 de junio de 2014.
- ▶ Ley N° 566 de Juicio Político y Declaración de Procedencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Gaceta Oficial Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 10 de febrero del año 2006, última reforma 08 de agosto de 2007.
- ▶ Ley N° 864 para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Gaceta Oficial Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 16 de agosto de 2018.
- ▶ Código N° 14 de Procedimientos Administrativos para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Gaceta Oficial Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 29 de enero del año 2001, última reforma 26 de mayo de 2015.
- ▶ Código N° 586 Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Gaceta Oficial Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 07 de noviembre del año 2003, última reforma 20 de febrero de 2017.

Del Municipio de Veracruz

- ▶ Bando de Gobierno, Gaceta oficial del Estado, última reforma 07 de diciembre de 2018.
- ▶ Código de ética para los Servidores Públicos del Ayuntamiento de Veracruz.



H. AYUNTAMIENTO
DE VERACRUZ

IMUVER
2018 – 2021



Veracruz
te quiero