GUÍA DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO CERO

Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres

Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO

GUÍA DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO CERO

ÍNDICE:

1. **Bienvenida**
2. **Justificación: ¿Qué buscamos con el Protocolo Cero?**
3. **Introducción a conceptos clave para atender, prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.**
    - ¿Qué es el hostigamiento sexual, acoso sexual y cómo distinguirlo?
    - Violencia y tipos de violencia
    - Manifestaciones de la violencia en el espacio laboral
    - Otros conceptos clave
4. **Proceso de aplicación y atención del Protocolo Cero**
    - Principios que rigen la atención de casos de violencia
    - Ruta de denuncia
    - Autoridades encargadas del proceso de denuncia y prevención
    - Recursos complementarios que ofrece SISEMH
5. **Acciones complementarias a la prevención y atención del Protocolo Cero**
    - Cultura de consentimiento y masculinidades alternativas
    - Guía para entrevistar con perspectiva de género y Derechos Humanos
    - Guía de lenguaje incluyente
6. **Acciones impulsadas por los Comités de Ética y Órganos Internos de Control para la prevención de acoso sexual y hostigamiento sexual en los entes públicos.**
7. **Anexos**
    - Formato de denuncia
    - Preguntas Frecuentes
    - Directorio
8. **Bibliografía**

1. Bienvenidas/Bienvenidos

Guía de Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco[1]

La presente guía contiene las rutas de atención y seguimiento, así como los entes públicos encargados de la política pública estatal de prevención, atención, sanción y erradicación de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública del estado. A la par, este programa se compromete a garantizar el acceso a un ambiente laboral y vida libre de violencia para las servidoras y los servidores, funcionarias y funcionarios públicos, para favorecer su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad de género, no discriminación y la no revictimización.

El objetivo central es atender y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que afecta tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que otorgamos a la ciudadanía. Logrando que todas las personas que laboran en la administración pública del estado se desarrollen en igualdad de condiciones, sin discriminación ni violencia de género, generando espacios en los que impere la igualdad, la equidad, y respeto a la dignidad de todas las personas.

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

[1] Se hará referencia al presente Protocolo como Protocolo Cero en el resto del documento. Se le nombra de esa manera por su relación con el Pronunciamiento Cero Tolerancia a casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

2. ¿Qué buscamos con el Protocolo Cero?

La creación del Protocolo es imperante para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de la administración pública del estado de Jalisco. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) expone el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el área laboral como una forma de discriminación por razón de género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres también pueden ser objeto de hostigamiento sexual y acoso sexual, en su mayoría, las víctimas son mujeres.

En el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) informó que 19.1 millones de mujeres han sido víctimas de violencia y el 64% de los casos se trata de violencia severa; se cita el informe referente a los casos de violencia laboral emitido por la ENDIREH (2016) donde 3,713, 235 mujeres dijeron haber sido víctimas de violencia sexual en sus trabajos, 2´973, 768 fueron víctimas de intimidación sexual y 1´459, 907 fueron víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Es un derecho humano desempeñarse en espacios donde la persona pueda desarrollarse plenamente; sin miedo ni discriminación.

Como personal que labora dentro del Gobierno del Estado es primordial generar espacios de respeto a la dignidad humana y consentimiento, de esta manera, dar ejemplo a la ciudadanía que es posible relacionarse sin acoso sexual ni hostigamiento sexual, respetando que todas y todos merecemos vivir en igualdad de derechos. La creación del Protocolo Cero así como la guía de prevención son primordiales para crear una cultura de prevención, atención sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Otra acción para prevenir los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual fue generar el **Pronunciamiento Cero Tolerancia** el cual manifiesta la responsabilidad de Estado y los entes públicos para contribuir a la construcción de un ambiente laboral donde todas las personas tengan el mismo valor, la igualdad de derechos a tener una vida libre de hostigamiento sexual y acoso sexual empezando desde casa, con eso nos referimos a comenzar desde las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco, dar ejemplo que las conductas se pueden modificar para generar espacios de respeto libres de violencia y que no habrá impunidad contra todos aquellos que resulten responsables de infringir los Derechos Humanos.

Es prioritario señalar que el Gobierno del Estado de Jalisco promueve la igualdad de género y la cultura de la Cero Tolerancia ante la violencia contra

las mujeres. **El hostigamiento sexual y acoso sexual son contrarios a nuestros principios como servidoras y servidores públicos; estos actos no serán tolerados ni soslayados en ninguno de los entes públicos.**

3. Introducción a conceptos clave

1. ¿Qué es el hostigamiento sexual, acoso sexual y cómo distinguirlo?

Se partirá de Protocolo Cero para definir los siguientes conceptos:

Acoso Sexual: La forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

La distinción entre estas formas de violencia es la relación que se presenta. El acoso se da entre pares, mientras que en el hostigamiento sexual se identifica cuando es una relación de subordinación.

Violencia

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

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

Tipos de violencia

Es importante distinguir los distintos tipos de violencia para tener un mayor entendimiento de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual con los que los responsables de dar seguimiento se encontrarán. A continuación se presenta una clasificación de la violencia, según lo expresado en el artículo 6 La Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

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

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

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

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

Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

2. Manifestaciones de la violencia en el espacio laboral

Las violencias anteriores pueden tener diversas manifestaciones, el siguiente listado contiene diversas manifestaciones en las que se ejerce la violencia específicamente en el espacio de trabajo. Estas conductas servirán como indicadores para identificar el hostigamiento sexual y acoso sexual en los entes públicos del Estado:

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

3. Otros conceptos clave

A continuación se presentan algunos conceptos clave para comprender el hostigamiento sexual, el acoso sexual, así como la propia necesidad del Protocolo Cero y su proceder. Estos conceptos son herramientas que llevarán al cumplimiento de los mecanismos desde una perspectiva de género y derechos humanos.

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

Derechos Humanos: La Organización de las Naciones Unidad define que los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre muchos más. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

Medidas preventivas: Las acciones de sensibilización, capacitación y difusión que se llevarán a cabo por parte de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y los Comités de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de las Dependencias y Entidades Hombres en los entes públicos donde sucedió el agravio;

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

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

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

Masculinidades alternativas: Buscan generar relaciones basadas en el reconocimiento de los derechos de las personas, la cultura de paz, y los estudios de género, para así vivir, pensar y construir relaciones igualitarias responsables que generen bienestar en los lazos afectivos, comunidad y en la salud, como una forma de erradicación de las violencias hacia las mujeres.

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

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

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

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los

comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

*Nota: Se invita a las lectoras y lectores a complementar su bagaje de conceptos relacionados a la perspectiva de género y derechos humanos para ejercer el Protocolo Cero partiendo de un criterio informado y objetivo.

4. Proceso de aplicación y atención del Protocolo Cero

1. Principios que rigen la atención de casos de violencia:

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

Eficacia: Se deberá actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de los objetivos previstos en el Protocolo, priorizando en todo momento la integridad física de las Presuntas víctimas y la no revictimización, así como definir mecanismos que permitan prevenir y erradicar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

Imparcialidad: Las denuncias en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual deberán ser atendidas sin conceder privilegios o preferencias en razón de intereses personales, familiares o de negocios, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

Integridad: Se deberá actuar de manera congruente con los principios y valores rectores del servicio público para garantizar la máxima protección a la Presunta víctima y observar en todo momento la ética para atender los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

Legalidad: Todos los casos relacionados Hostigamiento sexual y Acoso sexual deberán ser atendidos con estricto apego a las leyes y normas legales aplicables.

Objetividad: Se deberá garantizar la integridad física de la Presunta víctima y se le brindará la atención integral necesaria, igualmente, se deberá de actuar de manera neutral e imparcial al momento de emitir las determinaciones conducentes en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

Equidad de género: En la aplicación del presente Protocolo se deberá garantizar que tanto mujeres como hombres sean atendidos en las mismas

condiciones de protección en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

Honestidad: Las autoridades e instancias competentes en la aplicación del Protocolo deberán conducirse en todo momento con integridad, diligencia y justicia, de acuerdo a los objetivos de prevención y erradicación de los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

Igualdad y no discriminación: La aplicación del presente Protocolo se realizará a todos los servidores públicos sin distinción, exclusión, restricción o preferencias basadas en origen étnico, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, apariencia física, características genéticas, embarazo, orientaciones sexuales, estado civil, o por cualquier otro motivo;

Respeto: En la aplicación del Protocolo, se deberá atender a la Presunta víctima con respeto, dignidad, empatía, sin generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género;

Responsabilidad: Todos los asuntos relacionados con los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual deberán ser atendidos e integrados con la debida diligencia, profesionalismo, oportunidad y exhaustividad;

Transparencia: Toda la información que se obtenga en la integración de las denuncias por casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, se deberá observar lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

De la misma manera, se deberán observar por parte de las y los servidores públicos la regla de integridad del comportamiento digno contenida en el Código de Ética, que busca orientarlos a conducirse de forma digan sin proliferar proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

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

a) Realizar señalamientos sexualmente sugerentes con los movimientos o acciones corporales;

b) Tener contacto físico sexualmente sugerente;

c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;

d) 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;

e) Espiar a una persona mientras esta se cambia de ropa o está en el sanitario;

f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;

g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;

h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;

i) 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;

j) 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;

k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;

l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretendas colocarlas como objeto sexual;

m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;

n) Exhibir o enviar mensajes 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;

ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;

o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual; y

p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

2. Ruta de denuncia

Primero: Cualquier integrante del Comité podrá fungir como primer contacto de la Presunta Víctima para la presentación de una denuncia, quien estará obligado u obligada a proporcionar la asesoría correspondiente, atendiendo con perspectiva de género y enfoque a derechos humanos, actuando con ética y confidencialidad sin generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género, deberá transmitir mensajes claros mediante un lenguaje accesible y simple, garantizará la integridad física y psicológica de la presunta víctima, sin revictimizar y expresando el alcance de sus atribuciones.

Segundo: La persona integrante del Comité que fungió como primer contacto, auxiliará a la Presunta Víctima en la narrativa de los hechos para proceder con su denuncia (la cual deberá constar por escrito y ser firmada), haciendo uso del guion de entrevista y formatos de denuncia provistos por la SISEMH. Cabe destacar la importancia de este momento para cumplir con los principios del Protocolo, para evitar la revictimización, es necesario recuperar la mayor información posible en este primer momento de aproximación de la Presunta Víctima.

Tercero: La persona que fungió como primer contacto, deberá hacer del conocimiento de la Secretaria Ejecutiva la narrativa de los hechos para convocar a sesión extraordinaria para la planificación y ejecución de medidas preventivas. A la par, deberá dar vista al Órgano Interno de Control de la dependencia, de conformidad a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del

Estado de Jalisco para que este inicie la investigación, así como a la Unidad Especializada en Ética de la Contraloría del Estado y a la Unidad de Seguimiento de la SISEMH respecto a todos los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual. Esto con el objetivo de que la Unidad de Seguimiento de la SISEMH emitirá recomendaciones y asegure que el seguimiento del caso se lleve a cabo con perspectiva de género y derechos humanos.

Cuarto: El Comité de Ética, con las recomendaciones de la Unidad de Seguimiento, podrá solicitar al Órgano Interno de Control que emita las medidas cautelares en caso de que la integridad y seguridad física de la Presunta Víctima esté en riesgo.

Quinto: Todas las denuncias en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual presentadas, así como las medidas preventivas y de reeducación que en su caso hayan sido determinadas por la autoridad competente, obligatoriamente, deberán hacerse del conocimiento de la Unidad Especializada en Ética y la Unidad de Seguimiento.

Notas importantes, a tomar en consideración al momento de proceder con la ruta de denuncias.

- Con base en La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la mediación y conciliación no son herramientas viables para el abordaje de la violencia por razón de género, siendo esto igualmente aplicable al presente Protocolo. En el artículo 8 fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia dice; **Evitar procedimientos de mediación o conciliación**, por ser inviables en una relación de sometimiento entre el Agresor y la Víctima. En el artículo 52 en su fracción IX dice que uno de los derechos de la víctima será; **La víctima no será obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor.**
- Es estrictamente necesario cuidar la identidad de todas las personas implicadas. Las denuncias serán entregadas a sobre cerrado y los datos personales deberán ser únicamente conocidos por la persona que fungió como primer contacto y por el Órgano Interno de Control para proceder con la investigación.
- El Comité de Ética únicamente ejecuta medidas de prevención, más no es participe en la investigación.

- Con el objetivo de no reproducir la revictimización se reitera la importancia de realizar una narración de los hechos sumamente detallada, para evitar la repetición del testimonio de la Presunta Víctima. Por otra parte, si la Presunta Víctima manifiesta no estar cómoda o cómodo con la entrevista, hay que parar. Lo primero es escuchar las necesidades de las Presuntas Víctimas, es importante tener en cuenta que cada caso tendrá sus particularidades.

3. Autoridades encargadas del proceso de denuncia y prevención

Responsabilidades de los Comités de Ética y de los Órganos Internos de Control

Difundir en sus entidades y dependencias el procedimiento para la atención y denuncia de los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.

Fungir como primer contacto de la presunta víctima para que reciba la debida orientación para su caso.

Auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos para la presentación de su denuncia.

Garantizar la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento que proporcione la presunta víctima.

Para los Órganos Internos de Control (OIC), en caso de contar con elementos suficientes, abrir una investigación. En caso de no hacerlo, notificar al Comité para la aplicación de medidas preventivas.

El Comité de Ética en cualquiera de los casos, deberá de emitir una serie de recomendaciones y medidas preventivas para garantizar la No repetición del hecho.

Asegurarse de que todo el personal sepa quién conforma el Comité de Ética de su institución.

Contraloría

Se encarga de ejercer la facultad de atracción respecto a las denuncias presentadas ante los Órganos Internos de Control en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual cuando la trascendencia y relevancia del asunto lo amerite;

Unidad de Seguimiento

Forma parte de las autoridades encargadas de la promoción, monitoreo, vigilancia y aplicación del Protocolo Cero. Responde a las siguientes obligaciones:

> Coadyuvar en la investigación para asegurarse que se integre la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, así como la protección a las víctimas de Hostigamiento y Acoso sexual.
>
> Formular opinión al Órgano Interno de Control previo a que emita la resolución final.

Unidad Especializada de Ética

Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado, depende orgánicamente de la Contraloría, y funge como entidad rectora de la definición de políticas públicas, medidas preventivas y estrategias que permitan la salvaguardar los principios, valores y reglas de integridad; vigilará que los Comités de Ética garanticen la aplicación del Protocolo Cero en el ámbito de su respectiva competencia.

Centro Especializado para la Erradicación de las Conductas Violentas hacia las Mujeres (CECOVIM)

Como parte del Plan Anual de Capacitación y Especialización, será obligatorio para los hombres que integren los Comités de Ética y Órganos Internos de Control tener una sensibilización en materia de masculinidades alternativas. Dichas sensibilizaciones serán impartidas por integrantes del equipo de la Unidad de Seguimiento, personal de SISEMH y la capacitación será responsabilidad de CECOVIM.

Recursos complementarios que ofrece SISEMH

La Secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, desde la dirección de atención a mujeres víctimas de violencia proporciona atención psicológica, jurídica y de asistencia social a víctimas de violencia de género lo cual también está a disposición de las personas que recurren a los mecanismos de Protocolo Cero.

5. Acciones complementarias a la prevención y atención del Protocolo Cero

1. Cultura de consentimiento y masculinidades alternativas

Consentimiento

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

> Asumir que a todos y todas tus compañeras de trabajo les gusta que les saluden de beso y abrazo. Es importante acostumbrarnos a preguntar.
>
> Tocar lascivamente de cualquier forma a una compañera/compañero cuando no ha hecho o dicho nada para dejar claro que es algo que desea. Ese acto puede generar incomodidad y se puede tratar de un caso de acoso u hostigamiento.
>
> Hacer uso de adjetivos como: "que guapa/guapo", "te ves muy bien", "bonita/bonito", "hermosa/hermoso", al igual que comentarios como "te ves muy bien ¿estás haciendo ejercicio?, "usa falda más seguido porque tienes una piernas muy bonitas"; también pueden ser manifestaciones de actos en los que no se toma en cuenta el consentimiento y pueden generar malestar en otros u otras.

El consentimiento abarca desde acciones como las anteriormente explicadas, hasta tener relaciones sexuales sin un "sí" claro y explícito de la otra persona, son comportamientos que no están consensuadas y son violencia. Cuando hablamos de implementar una cultura de consentimiento nos referimos a comunicarles a los servidores, servidoras, funcionarios y funcionarias que cualquier contacto físico y referencia al cuerpo/imagen personal de otra persona se debe construir a partir de preguntas como: ¿Estás de acuerdo con…?, ¿Te sientes cómoda/cómodo con…? y ¿Te puedo decir…?. En resumen, pedir consentimiento es tan sencillo como preguntarle a la persona si se siente

cómoda o está de acuerdo con que le digas hermosa, hermoso, saludes de abrazo, saludes de beso, etc. Existen muchos tipos de personas y por eso es importante preguntar, lo que para una persona es normal puede que incomode a alguien más o lo que yo tomaría como un cumplido puede significar acoso sexual u hostigamiento sexual para otra persona.

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

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

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

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

Masculinidades alternativas

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la masculinidad es definida como el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada. Es por esto que no existe un sólo "hombre universal", ya que el actuar de este sexo, está condicionado y varía según el contexto histórico, social y cultural en el que se desarrolla el ente.

Cada vez es mayor el número de hombres que buscan crear y participar en espacios donde se analicen las implicaciones de la educación y aprendizaje cultural referente a los roles de género asociados con ser hombre/masculinidad, y están dispuestos a elegir otras conductas, características y actitudes. De ahí que actualmente existan hombres que ejercen la posibilidad de discernir que actitudes aprendidas socialmente les afecta y cuales pueden modificar para generar relaciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Para trabajar la masculinidad se propone abrir espacios en encuentro entre hombres en donde puedan hablar sobre esos temas, tales como: ¿Qué significa ser hombre?, ¿qué me exige la sociedad al ser hombre?, ¿cómo me siento con eso?, ¿qué me gustaría cambiar?, ¿reconozco mis privilegios, cuáles son sus consecuencias y cómo puedo trabajar para modificarlos?

Lo anterior se puede hacer a través de dialogar, leer artículos y libros que hablen sobre masculinidades alternativas que se proveerán por la SISEMH, asimismo, se invita a los hombres que estén interesados a conocer más del tema de masculinidades alternativas a participar en los talleres que ofrece CECOVIM, para la deconstrucción de las masculinidades hegemónicas, revisar pláticas, colectivos o material audiovisual que hable sobre el tema.

2. Guía para entrevistar con perspectiva de género y derechos humanos.

A continuación se presentan algunas recomendaciones para el manejo de entrevistas en caso de denuncia por acoso sexual u hostigamiento sexual con perspectiva de género y Derechos Humanos. Existe la posibilidad que cada caso necesite de un manejo y seguimiento distinto, por lo que la siguiente herramienta es solamente una guía que podrá modificarse conforme a la pertinencia del caso.

Con la finalidad de generar una denuncia que cumpla con todos los lineamientos requeridos para la investigación que llevarán los OIC, es importante mencionarle a la presunta víctima ser lo más específica/específico posible al momento de narrar el caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. La persona tendrá que responder de manera detallada dónde sucedió (lugar, describir el espacio y si había otras personas), cuándo, qué cosas les dijeron o hicieron, si fue más de una vez y especificar la situación respondiendo a las pregunta qué, cómo, cuándo y dónde en cada una de las narraciones. De igual manera, se le notificará la importancia de contar con evidencia o testigos para corroborar los datos de la denuncia para generar una acción administrativa en contra del acusado/ acusada; de no contar con evidencia o testigos la denuncia procederá, sin embargo, solo se podrán recurrir a medidas preventivas por el Comité de Ética.

Finalmente, se reitera la importancia de hacer una narración detallada de los hechos porque aún si la presunta víctima cree no contar con evidencia puede que en la narración surja alguien alrededor del hecho que pudo dar aviso de ver que las personas se fueron juntas o juntos, que se le mandó llamar a un lugar privado, que siempre se acercaba a su oficina, etc. Entre más específica y clara sea la entrevista es de mayor utilidad para que el OIC pueda encontrar testigas y testigos, datos para corroborar y reconstruir la narración.

Recordemos que uno de los principales objetivos del Protocolo Cero es no reproducir la revictimización, por ello, este primer momento de contacto con la presunta víctima es sumamente importante, ya que al hacer una buena reconstrucción y recopilación de la información, se podrá evitar que la presunta víctima pase por distintos procesos una y otra vez los cuales pueden generar más secuelas a sus integridad.

Se recomienda tomar en cuenta los siguientes puntos permanentemente:

a) Hacer sentir segura a la persona, mostrando una escucha respetuosa, sin emitir prejuicios o fomentar estereotipos de género. No invalidar los hechos que relata.

b) Preguntar a la víctima la manera en la que le gustaría ser atendida, para tomar en cuenta sus necesidades y a su vez, no suponer.

c) Escuchar, no interrumpir y no acaparar el diálogo al momento en el que la víctima relata su experiencia.

d) Guiarle a reconstruir los hechos, proporcionándole el tiempo necesario para compartir lo que la víctima requiera.

e) Informar con claridad el proceso de investigación.

f) Quien entrevista no debe cumplir el rol de terapeuta, sin embargo, debe compartirle las opciones que ofrece la Dirección de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia para apoyo terapéutico si la persona lo desea.

g) Utilizar preguntas claves que permitan abordar el caso siguiendo los principios de atención de denuncias: debida diligencia, confidencialidad, transparencia, accesibilidad, no revictimización.

h) Establecer la entrevista en un lugar adecuado, que sea un ambiente libre de interrupciones donde se resguarde la mayor privacidad posible.

i) No caer en la revictimización al momento de hacer la entrevista, para esto es importante estar atentos y atentas al momento en el que el afectado o afectada relate los hechos, y no volver a preguntar cosas que ya se explicitaron.

j) Se recomienda que la persona que entrevista tenga conocimientos básicos sobre primeros auxilios psicológicos, en caso de que el proceso de entrevista requiera contención inmediata debido a la posibilidad de que la persona reviva emociones dolorosas.

Propuesta de guía de entrevista para la persona que presenta el caso

Comenzar explicando el rol del entrevistador o entrevistadora, así como el objetivo y relevancia de la entrevista. Explicitar que es un espacio de confianza y confidencialidad, donde su seguridad es primordial. Posteriormente, preguntar datos generales:

Nombre
Edad
Puesto dentro de la dependencia

El objetivo general es dar respuesta a las siguientes preguntas de manera sumamente descriptiva:

¿Dónde ocurrieron los hechos?
¿Cuándo ocurrieron los hechos?

¿Cómo ocurrieron los hechos?
¿Quiénes estuvieron involucrados e involucradas?

Las siguientes preguntas son un guion propuesta para responder con la mayor profundidad posible:

¿Me podrías contar a mayor detalle posible la experiencia que te hace acercarte a nosotros/nosotras?
¿Quién es la persona o las personas involucradas en el caso?
¿Podrías describir el espacio en el que ocurrieron los hechos?
¿Cuándo y en qué horario sucedió?
¿Había otras personas que se dieran cuenta de lo sucedido?
¿Recuerdas frases textuales que haya dicho la persona?
¿Esto ocurrió más de una vez?
¿Qué hizo o dijo la persona acusada?
¿Cómo ha sido la relación con esta persona?
¿Alguna persona te limitó de alguna forma para que no mencionaras nada sobre esto? (manipulación, chantaje, miedo)
¿Este hecho ha dificultado la realización de tus actividades cotidianas?, ¿cómo?
¿Esta persona ha repetido este comportamiento en otras ocasiones o con otras personas?
¿Has acudido a alguna otra instancia a presentar una denuncia?
¿Tienes conocimiento a qué instancias pueden acudir y los servicios a los que tienes acceso? (atención psicológica y legal, dentro de la dirección de atención de SISEMH)
¿Estos hechos han cambiado la manera en la que te desenvuelves en tu espacio laboral?
¿Hay algo que hayas omitido al momento de relatar el hecho por alguna razón? (miedo/ vergüenza/ amenazas/manipulación)
(Después de presentarle las vías administrativas o legales para atender el caso) ¿De qué manera te gustaría proceder ante el hecho?
¿Necesitas que te ayudemos a encontrar algún tipo de apoyo en particular?
¿Cómo te sientes después de haber compartido esto?

Es importante cerrar resumiendo los hechos, resaltar los puntos de mayor relevancia y clarificar la información. Se recomienda terminar explicando las posibles acciones que se tomarán a partir de la declaración de los hechos. Será de mucho valor dejar claro que el Protocolo Cero solamente tendrá sanciones

en el ámbito administrativo, por ello, es importante explicar a la presunta víctima que si quisiera llevar otro tipo de proceso, debe ser orientada u orientado al acudir a los servicios de acompañamiento que ofrece la Dirección de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias donde se acompañará su proceso de denuncia a nivel jurídico, psicológico y de trabajo social.

Se reitera que todo lo dicho anteriormente es confidencial y solo se hará uso de estos recursos como parte del procedimiento de denuncia. Se procurará responder a los hechos con la brevedad posible y con lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas, así como las Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco. Es importante hacerle saber a la persona denunciante las posibles líneas de acción que se tomarán después de su denuncia, cuidando en todo momento su integridad.

A su vez, hay **preguntas que se deben evitar hacer a toda costa** ya que caen en la revictimización o invalidación de la experiencia de la presunta víctima, por ejemplo:

> ¿Qué traías puesto? (Hacer referencia al aspecto físico de la persona denunciante, vuelve la atención a la víctima y le quita responsabilidad al presunto victimario. Sin importar el aspecto físico, nunca es responsabilidad del denunciante ser víctima del hostigamiento sexual o acoso sexual)
> ¿Qué hiciste tú para que eso sucediera? (Esta pregunta, invalida la denuncia de la presunta víctima, asimismo, dirige la atención hacia ella o él. El acoso nunca es responsabilidad de la presunta víctima)
> ¿Cómo es posible que sea acoso/hostigamiento si mantenías una relación afectiva con la persona? (aún cuando se mantiene una relación de cualquier tipo, es posible que existan diversos tipos de violencia. No olvidemos que el consentimiento puede no estar presente para ciertas acciones aunque en otro momento sí se haya dado el consentimiento claro y explícito)
> ¿Por qué permitiste que te hiciera/dijera eso? (Esta pregunta ignora el hecho de que en el hostigamiento o el acoso existen relaciones de subordinación, donde la víctima se encuentra en una situación de supresión. Preguntarle a la persona por qué no hizo algo al respecto es no tener presente que la persona se encuentra se encuentra en una

situación sumamente compleja donde se pone en una situación de riesgo en decir "no").

¿Alguna vez te le insinuaste a la persona? (Esta pregunta culpabiliza por completo a la persona, volviéndola la responsable y restando importancia a los hechos que ya relató).

¿Tú qué conseguiste con eso? (Esta pregunta puede poner en una situación incómoda a la presunta víctima, las personas que son violentadas nunca obtienen algo a cambio de esta situación, al contrario, pierden muchas de sus libertades, el comité de ética tiene la responsabilidad de hacer sentir cómoda a la víctima, para que ella o él, pueda relatar los hechos de la manera más detallada y real posible).

Primeros Auxilios Psicológicos[2]

Los primeros auxilios psicológicos cumplen con la función de atender a una persona que ha perdido su atención cognitiva, conductual y afectiva al momento de describir una experiencia traumática como puede ser hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Recordamos que para este tipo de casos de choques emocionales por la violencia vivida mencionarle a la presunta víctima que la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Dirección de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias cuenta con atención psicológica gratuita, sin embargo, si al momento de la entrevista la persona entra en crisis se recomienda aplicar alguna de las siguientes estrategias:

Una persona que presenta un caso de acoso sexual u hostigamiento sexual puede presentar las siguientes características:

Desgaste emocional
Miedo y/o preocupación
Cansancio o fatiga
Ritmo cardiaco acelerado
Respuestas alteradas e incluso agresivas
Hiperventilación
Depresión
Baja autoestima

[2] Fuente: Hernández, I. & Guitiérrez, L. (2014) Manual básico de primeros auxilios psicológicos. UDG: México. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/manual_primeros_auxilios_psicologicos_2017.pdf

Tensión corporal
Falta o exceso de apetito
Dolores musculares
Entre muchos otros…

Principios básicos de los primeros auxilios psicológicos:

Escucha Responsable
Transmitir aceptación
Atmósfera de confianza y empatía
Proporcione información
Permitir libre expresión

Para estabilizar a una persona que se siente abrumada o desorienta debido al trauma vivido es recomendado:

Pedirle a la persona que escuche y mire a la persona que está dando seguimiento al caso

Describir si la persona sabe ¿quién es?, ¿dónde está? y ¿qué está sucediendo?

Pedirle que le describa lo que está a su alrededor y que le diga dónde están ambos, usted y él/ella.

Puede recomendarle a la persona:

a) Se siente en una posición cómoda sin cruzar sus piernas o brazos
b) Respire hacia adentro y hacia afuera lenta y profundamente.
c) Mire a su alrededor y mencione cinco objetos que no le causan angustia.
d) Por ejemplo, usted puede decir "veo el suelo, veo un zapato, veo una mesa, veo una silla, veo a una persona".
e) Respire hacia adentro y hacia afuera lenta y profundamente. "Ahora, mencione cinco sonidos que puede escuchar que no le causan angustia. Por ejemplo: "oigo a una mujer hablando, me oigo a mí mismo cuando respiro, oigo una puerta que se cierra, oigo a alguien escribiendo en el teclado, oigo un teléfono celular sonando"".
f) Respire hacia adentro y hacia afuera lenta y profundamente.
g) "Ahora, menciona cinco cosas que puede sentir y que no le causan angustia. Por ejemplo: "puedo sentir el brazo de madera de esta silla con mis manos, puedo sentir los dedos de mis pies dentro de los zapatos, puedo sentir mi espalda haciendo presión en el espaldar de

la silla, puedo sentir la cobija en mis manos, puedo sentir mis labios pegados el uno al otro". Respire hacia adentro y hacia afuera lenta y profundamente".

Fuente: Hernández, I. & Guitiérrez, L. (2014) Manual básico de primeros auxilios psicológicos. UDG: México. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/manual_primeros_auxilios_psicologicos_2017.pdf

3. Guía de lenguaje incluyente

El lenguaje nos ayuda a nombrar el mundo en función de los valores imperantes de la sociedad. En sí, la lengua española no es sexista aunque sí lo es el uso que de ella hacemos. De ahí la necesidad de fomentar y practicar el lenguaje incluyente. Un lenguaje en el cual impera un género ante otro conlleva violencia y a su vez refuerza y trámite estereotipos, roles, discriminación y desigualdad.

Existe un uso sexista de la lengua en la expresión oral y escrita (en las conversaciones informales y en los documentos oficiales) que refuerzan relaciones jerárquicas y discriminatorias. Todo esto visibiliza la importancia de fomentar el uso de un lenguaje incluyente para ambos sexos dentro de las instituciones públicas, para erradicar violencias, privilegios y brechas desiguales históricas. Algunas de las recomendaciones para aplicar un lenguaje incluyente en nuestra labor como servidoras, servidores, funcionarios y funcionarias de la administración pública de Jalisco son:

El masculino no es neutro: Se ha normalizado que al nombrar a un grupo mixto de personas en masculino estamos nombrando también a las mujeres que hay en este grupo y esto es falso. En caso de encontrarte frente a un grupo mixto se recomiendan dos líneas de acción. La primera es utilizar ellos/ellas, nosotras/nosotras, funcionarias/funcionarios, etc. ejemplo:

"Buen día funcionarias y funcionarios del Estado de Jalisco".

"Nosotras y Nosotros tenemos el deber de combatir la violencia de género como servidoras y servidores públicos".

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

Mayor número de mujeres	Mayor número de hombres
Nosotras vamos a trabajar en lograr	Nosotros vamos a trabajar en lograr
Ellas abordarán el tema de	Ellos abordarán el tema de

Estereotipos y Roles: Los roles y estereotipos se refuerzan a partir del lenguaje al enunciar que "se permite" y "no se permite" hacer y pensar dependiendo de nuestro sexo. El lenguaje crea conciencia, cultura, ideología y moldea el pensamiento de las personas. Podemos por tanto al cambiar la forma de hablar y escribir modificar la mentalidad de las personas, sus conductas y por ende a la sociedad misma.

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

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

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

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

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

Fuente: CECOVIM 2016

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

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

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

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

Fuente: CECOVIM 2016

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

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

Fuente: CECOVIM 2016

Dentro del área administrativa:

Si no se sabe a quién va dirigido, existe la siguiente opción: A la Jefatura del servicio/ A la Dirección del servicio/ A la asesoría del departamento/ A la Secretaría del Tribunal/ A la Coordinación.

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

Lo que se hace a veces de manera errónea es poner el nombre de la mujer y a continuación el cargo en masculino. Se ruega no hacer nunca esto. Si se trata de una mujer, el cargo debe estar en femenino. La misma forma se debe utilizar para quien firme el documento. Es incorrecto firmar: Victoria Aldame. Subdirector (parece que estamos firmando por ausencia, en nombre de otro)

6. Acciones impulsadas por los Comités de Ética y Órganos Internos de Control para la prevención de acoso sexual y hostigamiento sexual en los entes administrativos

Como parte de la prevención es necesario informar a servidoras, servidores funcionarias y funcionarios públicos respecto a qué es el acoso sexual, hostigamiento sexual y de qué formas se pueden presentar. Esto como un preámbulo para que reconozcan las acciones que atentan contra sus derechos humanos y bienestar. Las acciones recomendadas para atender esto son:

- Compartir el material bibliográfico al personal de su respectiva Secretaría en temas de género, masculinidades alternativas, violencia sexual, Protocolo Cero y Pronunciamiento Cero Tolerancia, que se facilitará por parte de SISEMH.

- Compartir infografías por correo (en formato pdf) con el personal de tu Secretaría que será facilitada por SISEMH en temas de:

  - Ejemplos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

  - Tipos de violencias y sus manifestaciones.

  - Lenguaje incluyente.

  - Masculinidades hegemónicas y alternativas

  - Sororidad en espacios laborales y creación de espacios de encuentro entre mujeres.

  - Ruta para dar atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

- Facilitar espacios de encuentro para mujeres donde se discutan temas de género, vivencias cotidianas y acciones para impulsar espacios laborales libres de acoso sexual y hostigamiento sexual. Acciones recomendadas:

  - Discutir mensualmente un texto o libro vinculado con temas de género.

  - Compartir experiencias cotidianas relacionadas con género como son: roles, estereotipos, feminidad, imagen corporal, violencia sexual, machismo, etc.

Enviar por correo material audiovisual referente a:

Atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual

Definición de hostigamiento sexual y acoso sexual

Protocolo Cero en áreas de denuncia y atención: rutas para seguimiento de casos

Cómo implementar acciones preventivas concretas

El Comité de Ética se encargará de difundir el Pronunciamiento Cero, en el informe semanal o mensual (según sea el caso de la secretaría).

El Comité de Ética hará llegar por correo electrónico el Pronunciamiento Cero Tolerancia al personal que labora en su Secretaría.

Hacer uso de lenguaje incluyente en documentos oficiales o formatos expedidos por la dependencia, presentaciones, comunicados, oficios, trípticos, panfletos, campañas de comunicación, redes sociales, etc.

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

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

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

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

Lo que se hace a veces de manera errónea es poner el nombre de la mujer y a continuación el cargo en masculino. Se ruega no hacer nunca esto. Si se trata de una mujer, el cargo debe estar en femenino. La misma forma se debe utilizar para quien firme el documento. Es incorrecto

firmar: “Victoria Aldame. Subdirector” (parece que estamos firmando por ausencia, en nombre de otro). Un ejemplo correcto de cómo se tiene que hacer sería:

“Fernanda Álvarez, Directora de Comunicación pública”, “Jesús Mejía, Secretario de Hacienda”, “Susana Peña, Coordinadora de Asuntos Internos”, “Jorge Amador, Vocal del Órgano Interno de Control”, etc.

Las iniciativas, denuncias, dictámenes y minutas deben elaborarse con un lenguaje incluyente, es decir, no sexista y no discriminatorio.

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

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

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

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

Invitar a todo el departamento al que pertenezca el presunto agresor, a participar en los talleres de CECOVIM en masculinidades alternativas, para reducir este tipo de violencias cotidianas.

Acudir a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para buscar implementar una capacitación en materias de acoso sexual y hostigamiento sexual.

Aplicar material digital de socialización de prácticas violentas cotidianas, enviando éste, a través de grupos, de WhatsApp, Telegram o cualquier medio electrónico de la dependencia, correo electrónico.

Acercarse a CECOVIM para solicitar capacitación en masculinidades alternativas. Estas se puedan dar en un día a todo el personal de la dirección, secretaría o dependencia que quiera acudir o también se puede solicitar como "medida preventiva" por el Comité de ética en caso de comenzar a recibir denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Crear espacios quincenales o mensuales de reunión para hombres donde puedan hablar sobre la presión de cumplir con los patrones culturales de la masculinidad, efectos del machismo en ellos y sus redes cercanas. En resumen, un espacio donde discutir que es ser un hombre en México y que efectos tienen en ellos. Los integrantes del Comité de ética se pueden acercar a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para pedir material audiovisual, textos o dinámicas para abordar temas de masculinidades.

Complementando lo anterior, el Comité de ética enviará un correo electrónico o informará en un informe mensual la existencia de éste espacio para que hombres puedan dialogar sobre masculinidad alternativa.

Se hará llegar al OIC y al departamento de recursos humanos instrumentos de diagnóstico referente a los niveles de acoso sexual y hostigamiento sexual y tipos de violencia en las dependencias del Estado de Jalisco. Este instrumento se aplicará cada 6 meses en las respectivas dependencias y se enviará la SISEMH generar bases de datos referentes a casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia de género dentro del estado de Jalisco.

El violentómetro fungirá como herramienta para reconocer qué tipos de violencia se están viviendo y cuáles son las más recurren en su respectiva secretaría, dirección o área de trabajo.

7. Anexos

FORMATO DE DENUNCIAS "PROTOCOLO CERO"

Dependencia o Entidad: _____

Folio: _____

Fecha: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA:

Nombre: _____

Edad:_____ Sexo:_____ Género: Femenino __ Masculino__ Otro__

Grupo originario:_____

¿Tiene algún tipo de discapacidad?:_____

Área donde labora:

_____

Cargo: _____

Teléfono de contacto:

_____

Correo electrónico:

_____

DENUNCIA ANÓNIMA:

Datos de contacto:_____

Datos a alguna persona a que le consten los hechos:

_____

_____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:

Nombre: _____

Edad:_____ Sexo:_____ Género: Femenino__ Masculino__ Otro__

Porta armas: Sí_____ No_____

Tiene contacto con drogas: Sí____ No____

En el caso de "sí", especificar:_____

Área donde labora:

_____

Cargo: _____

DECLARACIÓN DE HECHOS:

Fecha en que ocurrieron los hechos:

_____

Frecuencia de los hechos (si fue una o varias veces):

_____

Tipo de violencia (Violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, violencia sexual, violencia económica):

_____

Determinar si es hostigamiento sexual o acoso sexual:

_____

Narración de los hechos (tomar en consideración la Guía de entrevista con perspectiva de género y derechos humanos que forma parte como Anexo 2 del Programa de Prevención):

EVIDENCIAS:

Presentar evidencias que apoyen los hechos narrados en la denuncia anexarlas. Estas pueden ser: declaración de testigos, documentos, correos electrónicos, fotografías, grabación de conversaciones, videos, etc. Aclarar, que la presentación de evidencias, puede apoyar al proceso de investigación que será realizado después por el Órgano Interno de Control.

GRADO DE RIESGO: Es importante mencionar los posibles riesgos a los que se enfrenta la presunta víctima, para determinar la urgencia con la que se debe atender el caso

FIRMAS

Nombre y firma de quien presenta la denuncia bajo protesta de decir verdad

Nombre y firma de quien recibe

Preguntas frecuentes

-¿Cómo diferenciar entre el hostigamiento sexual y acoso sexual y otros tipos de hostigamiento y acoso?

El tipo de violencias que atiende el Protocolo Cero, se basan en el reconocimiento de las diferencias derivadas de los géneros, de la desigualdad histórica que se ha ejercido hacia las mujeres y que hoy en día, se mantienen presentes en todos los espacios de la vida cotidiana.

El acoso sexual es la forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de

que se realice en uno o varios eventos. Por el contrario, en el hostigamiento sexual existe una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o escolar. Igualmente, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva

-¿Cómo saber cuándo comportamientos normalizados o socialmente aceptados se vuelven hostigamiento sexual o acoso sexual?

Hay que tener presente que ningún comportamiento es normal o natural, todo lo aprendemos cultural y socialmente, por ello, es importante replantearnos los acuerdos socialmente "aceptados". El consentimiento es clave para comprender cómo una conducta puede ser incómoda para alguien. Ejemplo: Para un jefe puede ser normal saludar de beso a sus empleadas, sin embargo, esto puede incomodarlas. Es importante PREGUNTAR si a la persona le parece tener cualquier tipo de interacción, ese consentimiento debe ser claro y puede cambiar con el tiempo, de manera que es importante trabajar en cómo nos comunicamos con las otras y los otros. Podemos decir por ejemplo: ¿te molesta si te doy un abrazo? ¿te gusta que te llame de tal forma o prefieres que sea de otra? ¿está bien si te invito un café?, estas preguntas nos ayudan a tener interacciones sanas y de común acuerdo, a diferencia de comportamiento normalizados donde se asume que una persona quiere o busca algo, cuando en muchas ocasiones, no es así.

-¿Por qué el Protocolo Cero prioriza la violencia contra las mujeres si los hombres también sufren violencia?
El Protocolo Cero es para todas las personas, sin embargo, son más las mujeres que experimentan el acoso sexual y hostigamiento sexual en su vida cotidiana. A pesar de que vivimos en un país donde la violencia es generalizada, los índices de violencia evidencian que las mujeres son quienes son más afectadas debido a su situación histórica de desigualdad.

-¿Habrá sanciones a las denuncias que se compruebe que son falsas?

Sí, también se sancionará a las personas que hagan denuncias falsas con base a la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco. Además de que se procurará que los comités de ética mantengan en resguardo la información tanto de la presunta víctima, así como del presunto victimario, para evitar la difamación de cualquiera de los dos entes.

Directorio

- Protocolo Cero

protocolocero.sisemh@jalisco.gob.mx

- Unidad Especializada de Ética

unidadetica.ce@jalisco.gob.mx

- CECOVIM

cecovim.sisemh@jalisco.gob.mx

30304717

- Dirección de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias

36583170

- Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Directora: Patricia Sandoval

patricia.sandovalmartinez@jalisco.gob.mx

8. Bibliografía

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

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

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

Hernández, I. & Guitiérrez, L. (2014) Manual básico de primeros auxilios psicológicos. UDG: México. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/manual_primeros_auxilios_psicologicos_2017.pdf

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

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

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

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

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