

PROTOCOLO ÚNICO PARA LA ATENCIÓN OPORTUNA Y SANCIÓN DISCIPLINARIA DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.

Contenido

I. Presentación

- 1.1. Marco jurídico y Normativo
- 1.2 Marco conceptual y Declaración de Principios
 - 1.3. Definición y Conceptos
 - 1.3.1 Modelos explicativos de hostigamiento y acoso sexual
 - 1.3.2 Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual en las víctimas

II. Políticas de Prevención y atención al hostigamiento y acoso sexual

- 2.1. Objetivos y Ámbitos de Aplicación
 - 2.1.1. Objetivo General
 - 2.1.2. Objetivos específicos
 - 2.1.3. Ámbito de aplicación
- 2.2. Compromisos
- 2.3. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

III. Medidas preventivas frente al hostigamiento y acoso sexual

- 3.1 Recursos

IV. Procedimiento de Actuación

- 4.1 Procedimiento Inicial
 - 4.1.1 Atención Inicial
 - 4.1.2 Determinación de la víctima
- 4.2 Procedimiento de investigación
- 4.3. Resolución Formal

V. Vías de Acción Jurídica en el marco Legal del Estado

- 5.1 En el ámbito Penal
- 5.2. En el ámbito Laboral
- 5.3 En el Ámbito Administrativo
- 5.4 Medidas cautelares
- 5.5 Confidencialidad de la investigación
- 5.6.- Circunstancias agravantes

VI. Mecanismos de Evaluación y Seguimiento

- 6.1 Programas reeducativos
- 6.2 Mecanismos de Seguimiento
- 6.3 Otras Disposiciones
- 6.4 Difusión

I. PRESENTACIÓN

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral de las Dependencias y entidades del Estado indudablemente afecta de manera directa a la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes aprobada el 14 de marzo de 2012, ya menciona la importancia de garantizar la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres así como implementar, en coordinación con las autoridades competentes, medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de hostigamiento y acoso sexual en todas las dependencias y entidades de la administración pública del Estado.

El trabajo realizado por parte del Instituto Aguascalentense de las Mujeres en el marco de la igualdad de género dentro de la Administración Pública ha dado como resultado una serie de cuestiones que se han detectado y en las cuales es necesario dar seguimiento para seguir avanzando en la consecución de una igualdad real y efectiva.

En el año 2012 el Gobierno del Estado a través del Instituto Aguascalentense de las Mujeres elabora un Diagnostico de Cultura Institucional del cual surgen las cuestiones clave para la elaboración de este protocolo; se observó que solamente el 14.78% de las y los funcionarios públicos afirma saber que en su dependencia existan mecanismos formales para denunciar prácticas de hostigamiento y acoso sexual y este conocimiento es mayor en el caso de hombres (21.3%) que de mujeres (10.6%). Por su parte un 34.95% afirma que no existen en la institución tales mecanismos y un 50.27% afirma no saber acerca de ello. En cuanto a la práctica de denuncia en caso de haber sido víctima o haber atestiguado dentro de la institución de hostigamiento o acoso sexual, solamente la tercera parte, un 33.33%, afirmó haber denunciado y de estas personas, el 51.72% consideró que la respuesta proporcionada por parte de la institución no fue la adecuada. En consecuencia y según arrojan los resultados del diagnóstico, un 93.55% de las y los servidores públicos considera que es importante que la institución vigile y sancione conductas de hostigamiento y acoso sexual entre el personal de las dependencias y entidades de gobierno, mientras que un 87.10% considera importante la existencia de un

mecanismo formal en la institución para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento y el acoso sexual.

La necesidad de contar con un protocolo de actuación en casos de hostigamiento y acoso sexual que sea de aplicación en todos los centros de trabajo de las distintas dependencias y entidades y entidades del Gobierno del Estado queda latente, es por ello que esto constituye el inicio de llevar a cabo acciones relacionadas con este objetivo.

Cabe destacar que a partir de la entrada en vigor de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Aguascalientes (AÑO); se han realizado diversas acciones y programas para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos de modalidades de violencia contra las mujeres así como todas las acciones necesarias para erradicar todas las formas de discriminación que viven las mujeres en los ámbitos públicos y privados.

1.1. Marco Jurídico y Normativo

En el ámbito Nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce como derechos fundamentales la igualdad y no discriminación por razón de sexo en los Artículos 1, párrafo tercero y 4, primer párrafo, los derechos de la víctima u ofendido en el Artículo 20, apartado C, así como el derecho al trabajo en su Artículo 123.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007, menciona en el Artículo 6, los tipos de violencia contra las mujeres, refiriéndose en la fracción V a la violencia sexual como 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. Además es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. En el Título II Modalidades de la Violencia, Capítulo II de la violencia laboral y docente artículo 10, indica que una modalidad de violencia contra las mujeres es la violencia laboral, la cual se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento, haciendo referencia en el artículo 13 párrafo segundo, que el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. En correspondencia con lo anterior el artículo 14 establece que las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: Establecer las políticas públicas que

garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en sus relaciones laborales; en fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan, promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, para efectos del hostigamiento o acoso sexual el artículo 15 establece entre otras que los tres órdenes de gobierno deberán: Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión, proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, establece en el artículo 6 que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, Con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres, el artículo 39 indica que será objetivo de la Política Nacional: Evaluar la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; Promover los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales, y erradicar las distintas modalidades de violencia de género.

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1982, en el artículo 8 fracción VI, determina que todo servidor público, tiene la obligación de observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con quien tenga relación con motivo de este, y su incumplimiento motiva el procedimiento y aplicación de las sanciones establecidas en el artículo 13, las cuales pueden consistir desde una amonestación hasta la inhabilitación temporal para desempeñar cargos o comisiones públicos.

Ley Federal del Trabajo, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, en el artículo 3 se establece: que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No o podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Así mismo, en el artículo 47, fracciones II, III, VIII, indica que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez o por actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963, en el artículo 46, fracción V inciso a) indica que es causa para cesar a un trabajador, y como consecuencia, la

suspensión de los efectos de su nombramiento, las faltas de probidad u honradez.

En el ámbito internacional:

La Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que establece que los Estados parte deben adoptar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, particularmente, adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer y establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras dependencias y entidades públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) que establece como violencia contra la mujer el acoso sexual en el lugar de trabajo, por lo que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes, así como las dependencias y entidades deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer y adoptar, entre otras, las medidas administrativas apropiadas para el cumplimiento de esa obligación.

El Convenio 111 “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” de la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 1 señala: que el término discriminación comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

La Recomendación General número 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se estima pertinente hacer referencia a su artículo 11, que en su numeral 17 dispone: La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Además en el numeral 18 indica que hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle

problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”

En el estado de Aguascalientes:

En la actualidad el término de hostigamiento sexual en el marco jurídico de nuestro país a nivel federal sólo se incluyó en el año de 1991, considerándose como delito, y en la Legislación Penal en el Estado de Aguascalientes en el año 2001 se incluyó en el Código Penal vigente en aquel momento en el Estado, en el título segundo dentro del catálogo de “ Delitos en contra de la Libertad Sexual, Seguridad Sexual y normal desarrollo Psicosexual”, dentro del artículo 120, que establece “El Hostigamiento Sexual consiste en el asedio reiterado que se haga con fines lascivos sobre personas de cualquier sexo, por quien se aproveche de su posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra clase que impliquen subordinación”. estableciendo la propia Legislación, para el Responsable de éste tipo de conductas una pena de prisión que puede variar de acuerdo a las circunstancias particulares del caso, de 1 a 2 años de prisión y una multa que va de 20 a 40 Días, así como al pago total de la reparación de los daños y perjuicios ocasionados.

Sin embargo la figura de Hostigamiento Sexual, de debe constreñirse al marco Penal, pues al ser una conducta que en su mayoría sucede en el ámbito laboral, de aplicarse como consecuencia, la normatividad laboral, aplicándose también la administrativa para establecer las rutas de prevención y sanción.

Por lo tanto si el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se cometiera en una dependencia del Estado, municipios, organismos descentralizados y paraestatales, debe obedecer al orden normativo que regula los organismos de éste tipo.

El Hostigamiento Sexual es un delito (materia Penal), una falta administrativa (materia administrativa), una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral), por tanto se puede recurrir a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción, esto de acuerdo al lugar donde se comete, por lo que las dependencia y entidades públicas estatales y municipales deben recurrir a la normatividad de carácter Estatal y regulación interna en cada una de ellas (Legislación Penal, Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes y Ley o Estatutos Internos).

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes, que entro en vigor el 26 de noviembre de 2007 y que establece en el Art. 11 del capítulo II “De los Tipos de Violencia de Género Contra las Mujeres y de los Ámbitos en que se Presenta”, que la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral y docente, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión

de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra el principio de igualdad.

Y menciona además en el Artículo 15 del mismo capítulo que la violencia de género contra las mujeres en el ámbito institucional, comprende los actos y omisiones de las y los servidores públicos del Estado o de los Municipios que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Es importante destacar que los instrumentos mencionados tanto nacionales como internacionales y estatales constituyen el marco legal, lo que implica que cualquier autoridad está obligada a conocerlos y observarlos, pues son una fuente primordial para que las quejas prosperen y para mejorar los procesos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y/o acoso sexual.

1.2 Marco conceptual y Declaración de Principios

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho el Gobierno del Estado de Aguascalientes asume que las actitudes y actos de hostigamiento y acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el hostigamiento y acoso sexual en ninguna de las dependencias y entidades de Gobierno, ni en las relaciones derivadas del trabajo.

El Gobierno del Estado de Aguascalientes y todo el personal que trabaja en él tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el hostigamiento y acoso sexual, en concreto el personal directivo y de las distintas jefaturas, tiene la obligación de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzca el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades que estén bajo su cargo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo proponen para este tipo de faltas. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita. En consecuencia, el Gobierno del Estado de Aguascalientes se compromete a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del hostigamiento y acoso sexual en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones con las debidas garantías y un tratamiento absolutamente confidencial, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

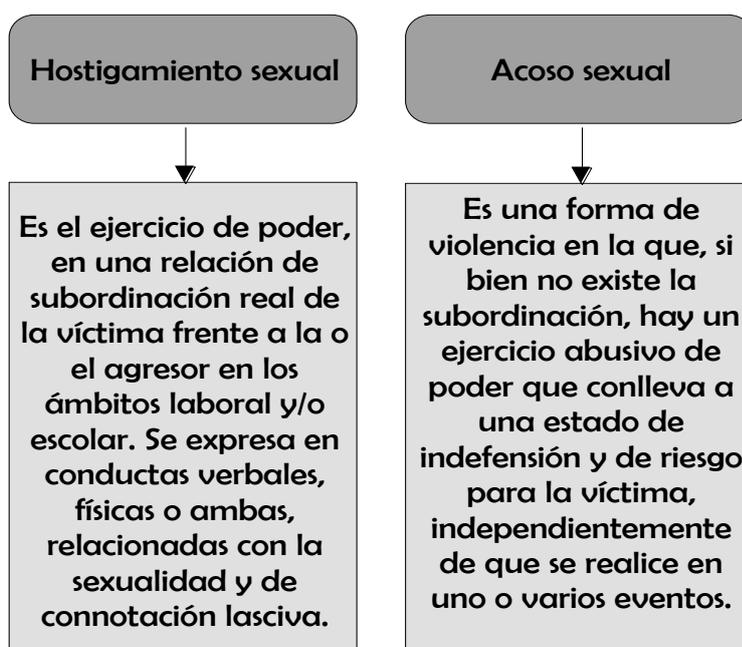
Este protocolo ha sido formulado desde la perspectiva de género y del ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres; con el fin de proporcionar a las dependencias y entidades los lineamientos y mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso sexual en contra de las mujeres que laboran en la administración pública del Gobierno de Aguascalientes.

Asimismo, para garantizar los mecanismos que permitan a las mujeres víctimas acceder a la justicia pronto y expedita, a ejercer una vida libre de violencia atendiendo a los principios de no discriminación, confidencialidad trato digno a la víctima y debida diligencia.

1.3. Definición y Conceptos

Jurídicamente, el hostigamiento sexual, es definido, según la Enciclopedia Jurídica Mexicana (2002), como el hecho de perseguir, acosar o molestar a una persona, mientras que lo sexual, alude a lo perteneciente al sexo. En las Leyes Penales Mexicanas, el hostigamiento sexual ha sido referido también como acoso sexual, representando un problema de forma no de fondo, pues en ambos casos estamos ante actos tendientes a perseguir, molestar o importunar a una persona con un fin de carácter sexual.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en su Artículo 13 los siguientes conceptos:



El Código Municipal de Aguascalientes en su Artículo 138 Octies señala las siguientes definiciones:

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o psicológicas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El hostigamiento sexual incluye provocaciones, insinuaciones o invitaciones, pero de manera reiterada, lo que implica que un acto aislado no es considerado en la definición.

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

El Código Penal para el Estado de Aguascalientes, define Hostigamiento sexual en su artículo 114, en los siguientes términos:

El Hostigamiento Sexual consiste en:

I. El asedio que se haga, con fines lascivos, sobre personas de cualquier sexo por quien se aproveche de su posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra clase, que implique subordinación de parte de la víctima; o

II. El asedio con fines lascivos para sí o por tercera persona, a personas de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima. Al responsable de Hostigamiento Sexual se le aplicarán de 1 a 2 años de prisión y de 50 a 100 días multa, y al pago total de la reparación de los daños y perjuicios ocasionados.

De un sin número de definiciones, tanto a nivel teórico como legal, el concepto de hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos:

- Es una forma de violencia de género.
- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

1.3.1 Modelos explicativos de hostigamiento y acoso sexual

Existen diversos modelos explicativos del hostigamiento y acoso sexual (Bedolla,1998), es decir, aproximaciones teóricas que han servido de base en algunas resoluciones legales, sobre cuáles son las razones o condiciones que los permiten o favorecen. Estos argumentos pueden resumirse en lo siguiente:

Modelo biológico-natural: También ha sido nombrado motivacional. Su argumento principal es que el hostigamiento y acoso sexual es resultado del impulso sexual masculino. Según este planteamiento, tanto los hombres como las mujeres se sienten naturalmente atraídos y, en consecuencia, es normal que existan comportamientos sexuales entre ellos. Niega que la intención de este tipo de violencia sea discriminar.

Modelo organizacional: De acuerdo con este modelo, la razón principal que origina el hostigamiento y acoso sexual es la estructura vertical y jerárquica de las dependencias y entidades o empresas, pues favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado. Considera que las mujeres se encuentran en una situación de subordinación, en términos culturales, que las hace más vulnerables a este tipo de agresiones.

Modelo sociocultural: El argumento de este enfoque es que el hostigamiento y acoso sexual se produce debido a la condición de inferioridad que socialmente se ha atribuido a las mujeres frente a los varones. Este tipo de estereotipos o roles sociales animan una conducta activa en los hombres y una pasiva en las mujeres, que se traduce en la permisión social de los continuos acercamientos sexuales de los varones hacia las mujeres.

Modelo de roles extralimitados: Sostiene que el hostigamiento y acoso sexual se debe al estereotipo cultural según el cual las mujeres deben proyectar una imagen sexual, independientemente del lugar donde se encuentren y de sus habilidades profesionales. Así las mujeres son vistas como seductoras y distractoras de los hombres que trabajan con ellas. La función principal de las mujeres de acuerdo con este estereotipo es servir al placer de los varones.

Estos acercamientos no son concluyentes y sólo son intentos teóricos por explicar posibles causas del hostigamiento y acoso sexual. Sin embargo, un punto en el que más coinciden es que la piedra angular de este tipo de violencia es el ejercicio del poder, entendido como “la habilidad para imponer eficazmente la voluntad propia que constriñe a las demás personas a aceptarla en caso necesario” (Briones, 1992: 94).

El ejercicio de poder en el hostigamiento y acoso sexual se caracteriza por humillar y lastimar a las víctimas. Los elementos de estas agresiones son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. Así, las personas más vulnerables de sufrir hostigamiento y acoso sexual son quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia.

Aunque esta condición es frecuente, no necesariamente se debe a las relaciones jerárquicas en el orden laboral o docente, ya que también puede darse en otros

contextos donde la subordinación se basa en el género, raza u algún otro factor. Por ejemplo, cuando una mujer es violentada en el hogar, la subordinación se debe a una construcción cultural que limita la participación femenina y la supedita a la autoridad del varón.

1.3.2 Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual en las víctimas

Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas;

Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño; Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad (R. Moyer y A. Nath, 1998).

Como otros tipos de violencia, el hostigamiento y acoso sexual repercute además en el tejido social:

- Con relación a las empresas o dependencias y entidades: el ambiente laboral incide negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la víctima y de terceras personas, puede generar o ser un factor para el aumento de accidentes de trabajo o enfermedades.
- Con relación a la sociedad: El acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático (Briones, 1992:94).

Las características de las víctimas del hostigamiento y acoso sexual son:

- Incapacidad para el afrontamiento.
- El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa).
- Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral.
- La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva.
- Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.

Algunas de las conductas que constituyen el hostigamiento y acoso sexual:

- 1.- Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que incomoden, en carteles, calendarios, pantallas de computadora o en el área de trabajo.
- 2.- Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia.
- 3.- Miradas morbosas o gestos sugestivos o alusivos que molesten.
- 4.- Risitas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.
- 5.- Presión para aceptar invitaciones encuentros o citas no deseadas, fuera del lugar de trabajo.

6.- Cartas, llamadas telefónicas, email, mensajes de naturaleza sexual, no deseadas.

7.- Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.

8.- Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por no aceptar sus proposiciones sexuales.

9.- Roces o cualquier otro contacto físico no deseado.

10.- Presión o amenazas para tener relaciones sexuales.

II. POLITICAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

2.1. Objetivos y Ámbitos de Aplicación

2.1.1. Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado de Aguascalientes.

2.1.2. Objetivos específicos

a) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados de las dependencias y entidades de Gobierno del Estado de Aguascalientes de qué se considera hostigamiento y acoso sexual.

b) Disponer de mecanismos de prevención del hostigamiento y acoso sexual al interior de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes.

c) Disponer de un procedimiento específico de atención para atender y resolver los casos que se produzcan, así como el acompañamiento a la víctima y el acceso a la justicia y reparación del daño.

d) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

e) Definir los mecanismos de coordinación institucional para el seguimiento y evaluación de los casos de denuncia de hostigamiento y acoso sexual.

2.1.3. Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación obligatoria para todo el personal de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes y se aplicará en todos los

niveles: personal de base, personal de confianza y personal por honorarios que en algún momento de su trayectoria laboral trabajen en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado de Aguascalientes.

Se realizará la investigación de los supuestos de hostigamiento y acoso sexual de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias y entidades y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la administración Pública o viceversa.

2.2. Compromisos

Una organización debe sustentarse en relaciones respetuosas entre las personas que comparten un mismo ámbito laboral. Por lo tanto, es necesario que desde la misma se habiliten los instrumentos necesarios para garantizar una cultura institucional basada en el respeto. En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al hostigamiento y acoso sexual es elaborar y aplicar una política a nivel estatal que quede plasmada en un documento de pleno conocimiento por parte de toda la Administración Pública.

De la Administración Pública:

La Administración Pública del Gobierno de Aguascalientes deberá dar cumplimiento a los compromisos y asegurar que se respeten las normas establecidas en referencia a la prevención y eliminación del hostigamiento y acoso sexual en todas sus dependencias y entidades e dependencias y entidades por lo que deberá:

- Hacer público a través de la difusión en medios impresos y electrónicos, el rechazo a todo tipo de hostigamiento y acoso sexual, sin importar quién sea la víctima o la persona acosadora, garantizando los derechos de las servidoras y servidores públicos a recibir un trato respetuoso y digno. Esta difusión deberá realizarse a todo el personal de la administración pública de Aguascalientes.
- Elaborar, difundir y promover las medidas preventivas del hostigamiento y acoso sexual mediante acciones formativas e informativas de capacitación para todo el personal de las dependencias y entidades del gobierno estatal.
- Asumir el compromiso de denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, aplicando los procedimientos establecidos en el protocolo.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que estén sufriendo estas situaciones, nombrando una persona de profesión abogado o abogada como asesora que estará preparada para asumir las tareas señaladas en este documento.
- Garantizar que todas las quejas o denuncias sean tramitadas de forma rigurosa y rápida, respetando el principio de confidencialidad.

- Garantizar que no existan represalias contra la persona que presente la queja o denuncia, ni contra el resto de personas que estén involucradas en el proceso.
- Las Dependencias y entidades que integran la Administración Pública del Gobierno de Aguascalientes deberán prever los recursos presupuestales etiquetados en el Presupuesto de Género del ejercicio fiscal 2014 para la implementación del presente protocolo.

Del Abogado o abogada Asesora

Esta persona, perteneciente al Instituto Aguascalentense de las Mujeres será designada por la dirección del propio Instituto y recibirá formación en género e igualdad entre mujeres y hombres, además en habilidades sociales para la resolución de este tipo de casos. Sus funciones serán:

- Recibir las denuncias que se produzcan en cualquier dependencia, institución o centro perteneciente a la administración pública del Gobierno del estado de Aguascalientes, relacionadas con hostigamiento y/o acoso sexual
- Informar sobre las diferentes vías de resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la Administración Pública.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso y llegar a una solución.

De los Trabajadores

Corresponde a cada persona que labora en la Administración Pública lo siguiente:

- Determinar qué comportamiento o comportamientos le resultan inaceptables y ofensivos; debe, en primer lugar, hacerlo saber a quién está realizando esa conducta, por sí misma o en todo caso, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.
- Evitar comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuar de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicando, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

En consecuencia, el Gobierno del Estado de Aguascalientes se comprometen a regular, por medio del Protocolo, la problemática del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública y en sus relaciones laborales, estableciendo

un procedimiento para prevenir y dar rápida solución a las reclamaciones con las debidas garantías, tomando en consideración la normativa actual.

De los Sindicatos:

Los sindicatos que representen a las personas trabajadoras de la administración pública participarán en la prevención, denuncia de situaciones de hostigamiento y acoso sexual, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de las Condiciones generales de Trabajo del Gobierno de Aguascalientes.

2.3. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a. Cualquier servidora o servidor público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquico inmediatos o mediatos los casos de posible acoso sexual que conozca.

b. Cualquier persona afectada por una conducta que sea susceptible de constituir acoso sexual podrá denunciarla y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo existir siempre constancia por escrito de la denuncia, aún y cuando los hechos sean denunciados en forma verbal, así como de todo lo actuado en los procedimientos.

c. Toda servidora o servidor público está obligado a tramitar las denuncias que reciba sobre casos de acoso sexual, en el ámbito de sus atribuciones.

d. Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad durante todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

e. Se garantizará el tratamiento de los datos personales y de aquella información que por disposición legal sea considerada de acceso restringido bajo las figuras de reservada o confidencial, en los términos de la legislación aplicable.

f. Los procedimientos y su resolución deberán llevarse a cabo con la mayor celeridad posible.

g. Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

i. Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las diligencias o actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

ii. Confidencialidad: Las servidoras y los servidores públicos que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información contenida en las denuncias presentadas o de aquellas que hayan sido resueltas o que se encuentren en proceso.

iii. Diligencia y celeridad: El procedimiento y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida diligencia, sin demora, de forma tal que el procedimiento sea concluido en el menor tiempo posible.

iv. Protección de la dignidad de las víctimas: Se deben adoptar medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las víctimas de acoso sexual.

v. Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier represalia en contra de las personas que denuncien el acoso sexual, comparezcan a rendir su testimonio o participen en el desarrollo del procedimiento.

III. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de hostigamiento y acoso sexual este protocolo deberá difundirse a todos los trabajadores y trabajadoras de la administración pública del Estado de Aguascalientes, a través de las siguientes acciones:

a. Campañas de difusión e información sobre la existencia y el contenido del protocolo a través de pláticas, jornadas, folletos, material informativo y divulgativo, así como la utilización de internet, correo interno y nuevas tecnologías, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de hostigamiento y acoso sexual, derechos y deberes de las personas trabajadoras, las sanciones y responsabilidades establecidas en la legislación aplicable.

b. Formación, sensibilización y capacitación a las personas que participarán en el procedimiento establecido para actuar en casos de acoso y que deberán presentar apoyo a las víctimas.

c. Evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.

d. Formación específica sobre el hostigamiento y acoso sexual y general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.

e. Elaboración de estadísticas sobre intervenciones y casos de hostigamiento u acoso sexual con datos numéricos, desagregados por sexo, Publicación periódica de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.

f. Información al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, en el marco del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Gobierno del Estado de Aguascalientes.

g. Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo.

3.1 Recursos

Competencias del Asesor ante un caso de hostigamiento y/o acoso sexual:

a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de hostigamiento y acoso sexual e iniciar las actuaciones que sean precisas.

b) Garantizar un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.

c) Ofrecer una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación, explicando los métodos y procedimientos formales que existen para atender las quejas o en su caso si la víctima así lo decide la denuncia ante las autoridades competentes.

d) Notificar por escrito al presunto(a) responsable sobre la existencia de una queja/denuncia en su contra.

e) Informar a la víctima sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia a un organismo externo competente (instancias legales externas al Gobierno Estatal).

e) Realizar la investigación pertinente así como las entrevistas a todos los implicados (víctima, presunto responsable, testigos) y recopilación de pruebas.

f) Comunicar el informe con las conclusiones y medidas a adoptar a la Dirección del Instituto Aguascalentense de las Mujeres así como a la Secretaría de Fiscalización y Rendición de cuentas del Estado de Aguascalientes para que tomen las medidas de sanción de acuerdo a la normativa vigente.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1 Procedimiento Inicial

En caso de que las medidas preventivas no hayan sido suficientes y la dependencia o entidades se encuentren ante un problema de hostigamiento y acoso sexual, el procedimiento deberá ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto acosador o acosadora y testigos); asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto

físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

Las pautas a seguir se definen en los siguientes pasos:

4.1.1 Atención inicial

1. En el momento en el que una trabajadora de cualquier Dependencia o instancia del Gobierno del Estado de Aguascalientes, identifique que se cometió contra ella una conducta de hostigamiento y/o acoso sexual, podrá realizarlo bajo dos vías:

a) Vía telefónica al Instituto Aguascalentense de las Mujeres 9102128 ext. 3118 en donde será atendida por un servidor o servidora pública que le brindará la atención con debida diligencia y amabilidad facilitándole la información y asesoría que el caso requiera, con la finalidad de que la víctima asista a las instalaciones del Centro de Atención de Prevención Integral de la Violencia (CAPIV) a ratificar su denuncia/ queja y a recibir la atención especializada.

b) Personalmente a las oficinas centrales del Instituto Aguascalentense de las Mujeres en Av. Independencia nº 1844, en donde quien le brindará la atención inicial será el personal especializado, según sea el caso.

C) A través de una queja en formato electrónico establecido en el portal designado para ello e los Centros de Atención y Prevención Integral de la Violencia, a donde deberán acudir personalmente para ratificar la queja en un plazo no mayor de 10 días.

<http://www.aguascalientesporunavidasinviolencia.gob.mx/centros%20de%20atencion%20IAM.htm>

Ya en el CAPIV, se asignará a una persona especializada a la que llamaremos Asesor que será un abogado o abogada especializada que deberá valorar el estado en el que se encuentra la víctima con la finalidad de brindarle si así lo requiere ayuda psicológica, quedando registro de la atención en la cedula de registro.

Ese asesor deberá recibir la queja inicial en la que recabará los datos principales de la víctima (Anexo I) transcribiendo los hechos tal y como lo manifiesta la víctima, ahí mismo se le brindara un formato para que ratifique la denuncia en su casa, no siendo mayor este periodo a 10 días (Anexo II). El asesor le comunicará en ese instante a la persona denunciante sus derechos y sus obligaciones.

Antes de los 10 días incluyendo este, la víctima deberá entregar la ratificación de esta forma se abre el expediente con el cual se iniciará la investigación, en caso

contrario se archivará la queja inicial. El expediente deberá contar con un código detallado de la siguiente forma.

AAA/BBBB/CCCC

Donde:

AAA: número correlativo iniciando en 001

BBBB: Siglas de la dependencia en donde suceden los hechos, en caso de que la víctima y el presunto acosador o agresor sea de una dependencia diferente se registrarán las siglas de la dependencia a la cual pertenezca la víctima (Anexo III).

CCCC: año en curso

La abogada o el abogado asesor le brindará atención a la víctima de hostigamiento y acoso sexual con perspectiva de género y la debida diligencia como a continuación se menciona:

- Analizará el caso junto con la víctima para identificar la problemática, y le brindará asesoría jurídica general y objetiva respecto a cada procedimiento que puede iniciar, ya sea penal, administrativo o laboral, explicándole de manera precisa, con lenguaje sencillo y accesible sobre los elementos que puede aportar para la comprobación de los hechos.

b. En este sentido, la abogada o abogado deberá establecer una relación de confianza encaminada también a fortalecer la toma de decisiones de la víctima, cuidando en todo momento que los argumentos proporcionados no generen en ella la intención de desistimiento, ya que el principal objetivo será brindar a las mujeres las herramientas necesarias con la finalidad de que ejerzan sus derechos y tengan acceso a la justicia.

c. El papel de la abogada o abogado asesor, consiste en asegurar que la víctima de acoso sexual pueda tomar una decisión sobre lo que hará a continuación con base en las posibles opciones que varían según el caso y los deseos de la víctima.

4.1.2 Determinación de la víctima

Una vez que la víctima ha recibido la asesoría jurídica respecto a los procedimientos de atención victimal para casos de hostigamiento y acoso sexual, podrá decidir la o las vías legales más adecuadas conforme a su caso.

Tras recibir la queja o denuncia, la o el asesor comunicará por escrito a la supuesta persona acosadora que hay una denuncia o queja hacia el/ella y que será objeto de una investigación, comunicándole a su vez sus derechos y obligaciones.

Los plazos máximos estimados por el Instituto Aguascalentense de las Mujeres para iniciar el proceso de investigación, salvo casos excepcionales que

requieran de una dilatación del periodo, será de tres días hábiles desde que se presenta la queja o denuncia; siendo aproximadamente un mes el plazo máximo para tramitar todo el expediente, informar a las partes y solucionar el caso de acoso mediante sanciones si fuera el caso.

Durante el proceso, tanto la persona acosada como la persona que presuntamente ha realizado el acoso tendrán el derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto.

4.2 Procedimiento de investigación

- La abogada o abogado asesor rellenará un formulario y será el encargado de recopilar pruebas y realizar entrevistas tanto a las personas implicadas directamente, iniciando con la presunta víctima y después con los testigos de la misma, después citará al acusado para que comente su versión de los hechos así como a sus testigos, cabe mencionar que si el acusado no acude a la primera citación se le hará una segunda y en caso que tampoco acuda se le avisará a través de una notificación que los hechos se dan por ciertos y por lo cuales se dará inicio al proceso de acuerdo a la ley de responsabilidades de servidores públicos.
- Una vez se haya recopilado y analizado todas las pruebas, la o el asesor encargado de la investigación realizará un informe que presentará a la Dirección del Instituto Aguascalentense de las Mujeres. En esta evaluación y posterior toma de decisión se decidirá la gravedad del acoso realizado, las correspondientes sanciones que se aplicarán y si es o no procedente recurrir a la vía judicial.
- Tomadas todas las decisiones por parte de la Dirección, se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada su resolución, la cual puede ser recurrida si así se considerase necesario por una o ambas partes, lo que implicaría comenzar el proceso de investigación de nuevo.
- Si se acepta la decisión, la Dirección del Instituto Aguascalentense de las Mujeres enviará un comunicado a la Dirección de la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas en donde explicará la gravedad de los sucesos para que se proceda a ejecutar las sanciones establecidas según la legislación vigente así como a realizar un seguimiento continuo de las personas implicadas para evitar posibles represalias.

La investigación se llevará a cabo bajo las siguientes pautas:

- Mientras se desarrolle la investigación, se evitará en la medida de lo posible el contacto entre la persona que presenta la queja o denuncia y la persona denunciada, dando aviso oficial a la Dirección de la dependencia donde ha sucedido el caso de hostigamiento o acoso sexual en el que se

informa que se llevará a cabo una investigación para que tome las medidas necesarias.

- La investigación tendrá una duración determinada y definida que no excederá de una semana a menos que el caso concreto lo requiera.
- En todo momento se respetará la confidencialidad de la información obtenida en la investigación y, en la medida de lo posible, de la identidad de las personas implicadas.

4.3. Resolución Formal

La queja o denuncia formal se entiende como la segunda fase del procedimiento inicial y se podrá presentar siempre paralelamente si la víctima así lo requiere o si los hechos han sido tan graves que la vía protocolaria no es suficiente, también al término de cualquiera de los dos procedimientos, en ese caso el abogado o abogada asesora analizará el caso junto con la víctima para identificar la problemática, y le brindará asesoría jurídica general y objetiva respecto a cada procedimiento que puede iniciar, ya sea penal, administrativo o laboral, explicándole de manera precisa, con lenguaje sencillo y accesible sobre los elementos que puede aportar para la comprobación de los hechos.

V. Vías de Acción Jurídica en el marco Legal del Estado

La estructura básica de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, se regulan o reglamentan por el Estatutos orgánicos de los Trabajadores al Servicio del Estado, organismos Públicos y Descentralizados, reglamento interior de cada dependencia, debiendo además tomar en consideración:

- 1.- La Legislación Penal vigente en el Estado de Aguascalientes.
- 2.- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes.
- 3.- Ley Federal del trabajo (aplicación supletoria).

A Grosso modo se debe señalar que para que se inicie un procedimiento por hostigamiento o acoso sexual, en cualquiera de las tres vías propuestas, primeramente se requiere la presentación de una queja, si ésta se da en el ámbito laboral o administrativo, las sanciones se determinaran por un órgano interno de control u otro organismo encargado de aplicarla y de acuerdo a lo establecido en el marco de su Ley, Reglamento o Estatuto aplicable, como La Ley de responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes, sin que esto sea óbice para que las personas sancionadas puedan acudir o otras instancias internas o externas.

5.1 En el ámbito Penal

Siendo considerada, la conducta de hostigamiento o acoso sexual como delito, se inicia por medio de denuncia o querrela, por lo que se debe otorgar asesoría y canalización inicial por parte de las dependencias y entidades estatales, municipales, descentralizadas o paraestatales a las víctimas que así lo requieran.

En el derecho Penal, debe existir una conducta desplegada por una persona (sujeto activo, probable responsable, imputado, etc.), en perjuicio de otra persona (sujeto pasivo, víctima u ofendido), que la conducta encuadre en un tipo penal (delito), previsto en la norma (Legislación Penal), la conducta tipificada por la Legislación Penal Estatal como Hostigamiento Sexual, se encuentra dentro del Capítulo Segundo, "Tipos Penales Protectores de la Libertad Sexual, la Seguridad Sexual y el normal Desarrollo Físico y Psicosexual", por lo que haremos una breve descripción del tipo penal de hostigamiento sexual, previsto en la Legislación Penal vigente en el Estado, que prevé:

Artículo 20. El hostigamiento Sexual consiste en el asedio que se haga, con fines lascivos, sobre personas de cualquier sexo, por quien se aproveche de su posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra clase, que impliquen subordinación de parte de la víctima.

Encontrando como elementos del tipo Penal:

- A).- La existencia del asedio
- B).- Que el asedio sea con fines lascivos,
- C). Que exista una relación de subordinación por parte de la víctima.

La conducta constitutiva del tipo penal de hostigamiento sexual, puede ser llevada a cabo tanto por hombres como por mujeres, pero es elemento necesario que exista un grado de subordinación de la víctima.

También es menester que el asedio, que se traduce en invitaciones, insinuaciones, provocaciones, etc. Sea llevado a cabo en varias ocasiones, para considerarse "reiterado", por lo que si se da de manera aislada ya no puede encuadrarse en el tipo penal en comento.

Se debe señalar, que el hostigamiento sexual, como todos los delitos de ésta índole, al ser denunciados, tanto los Agentes del Ministerio Público, como las Juezas/es, deben tomar en cuenta la dificultad que existe en la víctima de aportar pruebas idóneas y fehacientes, con las que acredite al cien por ciento su dicho, habida cuenta que en todos los delitos de carácter sexual, generalmente se llevan a cabo por parte del sujeto activo, cuando la víctima se encuentra a solas, aunado a la posición jerárquica de subordinación de la víctima (que se

encuentra en franca desventaja), que en caso de que otros subalternos se hayan percatado de los hechos, normalmente temen declarar la verdad por temor a represalias por parte de su también superior jerárquico.

Por ello los órganos encargados de la Administración e impartición de Justicia, deben estar abiertos y receptivos, a valorar otro tipo de pruebas en tratándose de Hostigamiento o Acoso Sexual, dando valor Jurídico a pruebas directas e indirectas, que se basen incluso, en la lógica y experiencia, siempre que colaboren a comprobar los hechos concretos de hostigamiento sexual.

Cuando se presuma un Hostigamiento Sexual y la víctima considere que debe presentar denuncia en materia Penal, el abogado o abogada Asesor del Instituto Aguascalentense de las mujeres deberá informar, orientar y canalizar a la persona denunciante, para que acuda a la Agencia del Ministerio Público correspondiente a presentar su denuncia.

A partir de este momento durante la integración de la Averiguación Previa y el procedimiento penal, la víctima será asistida por una abogada o abogado victimal, asignado en el Ministerio Público o si así lo desea podrá llevar su propio abogado para la atención y seguimiento del caso.

La persona designada como abogada/o victimal, desempeñará su encargo conforme a las facultades y atribuciones que la normatividad vigente les confiere; actuando en todo momento con la debida diligencia para orientar, acompañar y representar a las mujeres víctimas de acoso sexual en el procedimiento penal que participen, con el fin de que sean sancionados los actos de violencia cometidos en su contra, así como para hacer efectiva la reparación del daño.

Dado que un proceso Penal es largo, se debe brindar a la víctima, asesoría adecuado por parte de una abogada/o con amplios conocimientos en materia penal, para que asesore debidamente a la persona, ya sobre la presentación de la denuncia, la integración de la Averiguación Previa, la aportación de los elementos necesarios para que el Agente del Ministerio Público pueda ejercitar Acción Penal en contra del probable Responsable y todas aquellas dudas que se generen dentro de la integración de la Averiguación Previa o durante el Proceso Penal.

5.2. En el ámbito Laboral

En las Dependencias y entidades Públicas del Estado de Aguascalientes y sus municipios, las relaciones laborales, aunque de acuerdo con la Constitución Política del Estado de Aguascalientes, las /los trabajadores al servicio del Estado, deberán estar sometidos a las determinaciones establecidas en el Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados.

Siendo de aplicación obligatoria para las autoridades y funcionarios de los Poderes Legislativo, Ejecutivo Judicial, y de sus Municipios, y rige las relaciones de trabajo entre éstos y sus servidores públicos, así como la existente entre los organismos públicos descentralizados y sus trabajadores.

La definición de quién es trabajador o trabajadora lo define el artículo 2 del citado Estatuto, en el que se establece:

“ARTÍCULO 2º.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I.- *TRABAJADOR*.- Toda persona física que presta un servicio personal subordinado, de carácter material, intelectual o de ambos géneros, mediante el pago de un salario a los poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial, a los Municipios y a los organismos públicos descentralizados;”

“ARTÍCULO 5º.- Para los efectos de esta Ley, los trabajadores se dividirán en cuatro grupos:

- I.- Trabajadores de confianza;
- II.- Trabajadores de base;
- III.- Trabajadores temporales y
- IV.- Trabajadores accidentales”

En la administración Pública, también se contempla la posibilidad de contratar personal por medio de la figura civil de Contrato por Honorarios, misma que no se somete al régimen laboral; pero si es considerada para posibles sanciones de carácter administrativo.

Para el tema de Acoso y Hostigamiento Sexual, las sanciones de carácter laboral, deberán aplicarse en razón de su pertenencia a las categorías de base o confianza, según el orden jurídico establecido en las normatividades aplicables. Por tanto debemos iniciar detallando el marco legal que puede utilizarse si el agresor u hostigador sexual, es trabajador de base.

En el Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados, el Hostigamiento y/o Acoso sexual, puede ser motivo de cese inmediato del trabajador o trabajadora, por falta de probidad u honradez y por cometer actos inmorales (artículo 26, fracciones I y IV).

En cualquiera de las causales deberá iniciarse el proceso para el cese del o la trabajadora de acuerdo a lo previsto por el artículo 29 de la reglamentación en cita que prevé:

ARTÍCULO 29.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo 25, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato, si lo hubiere y quisieren hacerlo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de dos testigos que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan, debiéndose entregar en ese momento una copia de la misma al trabajador y otra al representante sindical. De no querer firmar los intervinientes, se hará constar tal circunstancia.

La falta de oficio comunicando al trabajador la rescisión de la relación de trabajo por parte del funcionario respectivo o el titular de la dependencia, hará presumir la injustificación del cese.

Si bien es cierto, que dentro de las causales de rescisión de contrato en el Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados, no se establece de manera específica y literal el hostigamiento y acoso sexual, no es menos cierto, que de manera análoga, se puede encuadrar dentro de la falta de probidad y honradez (fracción I artículo 25), o por cometer actos inmorales durante el trabajo (fracción IV artículo 25).

Ello en virtud de que existe una afectación a la dignidad de la víctima de hostigamiento y acoso sexual al ser objeto de una forma de violencia de género, una conducta de naturaleza sexual no recíproca, que le causa una afectación en su dignidad de mujeres y hombres, resultando ofensiva para quien la recibe, identificándose mayormente en espacios laborales, generan sentimientos de desagrado, sensación de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión, creando un ambiente de trabajo intimidatorio, lo que afecta no sólo a la víctima, sino a la imagen del estado y sus municipios u organismos descentralizados en donde se realice la conducta que genere el hostigamiento o acoso sexual, luego entonces, nos encontraríamos ante una causal de rescisión de contrato sin incurrir en responsabilidad el Estado, cuando cualquiera de sus trabajadores incurran en conductas que puedan ser encuadradas de manera análoga en las fracciones I y IV del citado artículo 25 del Estatuto en comento.

De igual manera se debe de señalar que la Autoridad competente para dirimir cualquier controversia laboral, reglamentada por el Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados, será el Tribunal de Arbitraje en el Estado, mismo al que se sujetan para dirimir cualquier controversia entre los sujetos previstos en el propio Estatuto.

Por último, existen otros elementos que se deben considerar en la vía laboral.

- Es una vía que requiere que las autoridades de cada dependencia pública, tomen cartas en el asunto, considerando la gravedad de los hechos y de acuerdo a ello se aplique la sanción correspondiente o el cese o despido justificado del responsable.
- No es una vía de uso frecuente, por lo que no se cuenta con precedentes en el tema, en el estado, pero de eso se trata precisamente, de ir sentando precedente en el tema como una forma de ir erradicando las conductas tan comunes en nuestros días de hostigamiento y acoso sexual.
- Cuando se opta por hacer uso de ésta vía, al igual que en materia penal, es fundamental una correcta elaboración de pruebas para evitar complicaciones.
- Siempre existirá la posibilidad de que el presunto agresor, se defienda alegando un despido injustificado y de resultar procedente, sea restituido en su puesto, haciendo más complejo el ambiente laboral.
- Puede ser de mucha utilidad a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual, si se realiza adecuadamente, se cuenta con un real apoyo en la dependencia o centro de trabajo, resultando además menos oneroso para la víctima, pues no recae en ella dar seguimiento al proceso.

5.3 En el Ámbito Administrativo

El Derecho Administrativo, es el conjunto de conocimientos sistematizados y unificados sobre las normas, fenómenos e dependencias y entidades sociales relativos a la administración pública del Estado, (Acosta Romero, 1988), esto significa que el ámbito de acción administrativo es la regulación de las actividades del Estado, lo que incluye regulación de las actividades de las dependencias y entidades y servidoras/es públicas/os que tiene a su cargo para desempeñar su función y su relación con los particulares.

En el Estado para efectos del hostigamiento y acoso sexual, se considera que la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del estado de Aguascalientes, es la que regula y sanciona en su caso, las conductas desplegadas por las personas que se desempeñan como Servidoras/es Públicos.

Las personas que son servidoras públicas son aquellas que desempeñan empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza, en la Administración Pública Estatal o Municipal, en las Entidades Paraestatales y Paramunicipales, en los Poderes Legislativo o Judicial del Estado, así como aquellas que administren, manejen, recauden, apliquen o resguarden recursos económicos Federales,

Estatales o Municipales, sea cual fuere la naturaleza de su nombramiento o elección (artículo 2 en relación con el 69 de la LRSPEA).

Independientemente de la naturaleza de la relación laboral, los servidores/as públicos, deberán observar conductas éticas como parte del compromiso y obligación que se deben, siendo primordialmente, los siguientes:

“ARTICULO 3.-...”

I.- El servidor público tendrá como atributo primordial el de la honestidad;

II.- La integridad de los Servidores Públicos debe reflejarse en sus actos públicos, que serán susceptibles de cada prueba y sometidos a juicio permanente de la ciudadanía a la que pertenecen;

II.- Los servidores públicos en el ejercicio de sus labores se abstendrán de afectar o lesionar la dignidad de sus superiores jerárquicos, así como la de sus subordinados o a la sociedad en general y deberán evitar cualquier acto discriminatorio;

“IV.-.....”

V.- El servidor público está obligado a conducirse siempre respetando las buenas costumbres y los principios morales de la sociedad a la que se deben; y

VI.- El ejercicio constante de las virtudes humanas como la probidad, darán al servidor público el respeto a la confianza necesaria para continuar en su encargo.

Entendiendo como probidad en materia administrativa, la observancia por parte de la servidora y/o servidor público de una conducta intachable y un desempeño honesto y leal dentro de la función que desempeña y como ende tiene también la obligación de tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.

El incumplimiento de tales obligaciones trae como consecuencia que las servidoras/es públicas/os tengan que responder por la falta cometida (pudiendo ser de distintos tipos de responsabilidad y de diversos ordenes jurídicos, civil, política, penal, administrativa).

La Responsabilidad que aplica en el Hostigamiento y Acoso Sexual es la de carácter administrativo, la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Ley Suprema en nuestro País) en los artículos 109 fracción III, 113 y 114, establecen entre otras cosas, que la responsabilidad administrativa se deriva de actos u omisiones que afecten los principios Constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia a los que están sujetos las/los servidoras/es públicas/os y se deriva de la omisión o realización que conlleve al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la propia Carta

Magna y en el artículo 70 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes.

La Responsabilidad administrativa, tiene por objeto regular y sancionar las conductas que infrinjan alguna de las disposiciones administrativas contenidas en el artículo 70 de la Ley de responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes, sin perjuicio de la existencia de otra de cualquier naturaleza; inclusive de la administración resarcitoria.

Las sanciones por Responsabilidad Administrativa Disciplinaria, se encuentran establecidas en el artículo 80 de la Ley en cita y serán las siguientes:

- I.- Amonestación privada o pública;
- II.- Suspensión en el empleo, cargo o comisión;
- III.- Destitución en el empleo, cargo o comisión;
- IV.- Sanción económica;
- V.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público;

Dicha inhabilitación no podrá ser inferior a tres meses ni mayor de quince años y además podrá imponerse conjuntamente con la sanción económica.

Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta, de acuerdo al artículo 82, los siguientes elementos:

- I.- La gravedad y frecuencia de la falta;
- II.- Las circunstancias económicas del servidor público;
- III.- La jerarquía del puesto y responsabilidad que implique;
- IV.- La antigüedad en el servicio;
- V.- El monto del beneficio, daño causado o perjuicio económico derivado de la falta o incumplimiento de las obligaciones.

Cuando la investigación por parte del Instituto Aguascalentense de las Mujeres se considere finalizada se enviará mediante oficio un comunicado en el cual se explicará el hecho de acoso u hostigamiento sexual a la Secretaria de Fiscalización y Rendición de Cuentas y a la Dirección de la dependencia en la cual este laborando el presunto acosador para su conocimiento y será dicha Secretaría quien lleve a cabo las sanciones según la legislación vigente entre las que pueden estar las siguientes:

I.-La amonestación, la destitución y la suspensión en el empleo, cargo o comisión serán impuestas por el órgano de control interno y aplicadas por el superior jerárquico.

II.- La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, será impuesta y aplicada por la Secretaria de fiscalización y rendición de cuentas del Estado o los superiores jerárquicos en los Poderes Legislativo y Judicial, así como los Municipios, a partir de las resoluciones que se dicten atendiendo a la gravedad de la infracción.

III.- La Secretaria de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado podrá aplicar las sanciones impuestas que no se ejecuten por el superior jerárquico, en el ámbito del Poder Ejecutivo, ya que la falta de cumplimiento a la resolución será causa de responsabilidad y se iniciará el procedimiento administrativo disciplinario en contra del superior jerárquico o del servidor público que le correspondiere llevar a cabo su aplicación.

IV.- Las sanciones económicas, serán aplicadas a través de la Secretaría de Finanzas por el superior jerárquico cuando no excedan de un monto equivalente a doscientas veces el salario mínimo diario general vigente en el Estado, y la Secretaria de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado o el órgano de control interno competente cuando sean superiores a esa cantidad.

V.- La Secretaria de Fiscalización y Rendición de Cuentas del estado estará facultada para aplicar cualquiera de las sanciones enunciadas en las fracciones que anteceden como resultado de la determinación de responsabilidades efectuadas por la misma.

Tratándose de faltas administrativas cometidas por los Presidentes Municipales, los regidores, los Síndicos, los Consejeros Ciudadanos del Instituto Estatal Electoral o los titulares de los órganos autónomos que reciban o administren fondos del Estado, la aplicación e imposición de sanciones a que se refiere este artículo corresponde al Congreso del Estado.

Con respecto a los demás servidores públicos municipales y los adscritos a los órganos autónomos que reciban o administren fondos del Estado, su imposición corresponde al órgano de control interno y su aplicación al Presidente Municipal o titular en su calidad de superior jerárquico.

Las formas del Procedimiento administrativo se encuentra descrito en la propia Ley de responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes, en sus artículos 85 a 94, proporcionando la normatividad aplicable al caso concreto, así como la obligación de dar parte al Agente del Ministerio Público en el supuesto de que los hechos o elementos atribuidos al servidor público puedan implicar su Presunta Responsabilidad Penal en un

delito, como lo es el hostigamiento sexual en la Legislación penal vigente en el Estado.

Los elementos a considerar en la Vía Administrativa, son los siguientes:

- Requiere la intervención de autoridades, quienes deben determinar, si él o la responsable merece una sanción y cual.
- Esta vía puede ser de gran ayuda, dependiendo de la gravedad de los hechos.
- Las víctimas se ven limitadas en sus acciones por esta vía, pues no necesariamente implican la destitución o inhabilitación del agresor, lo que puede provocar un ambiente hostil.
- Se considera una buena medida para disminuir las agresiones (hostigamiento y acoso sexual) y hacer saber a los agresores que su conducta no es tolerada en su lugar de trabajo.
- Es una vía mucho más económica que otras, más rápida, esto tanto para las Dependencias y entidades como para las víctimas.

5.4 Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Instituto Aguascalentense de las Mujeres propondrá para su valoración a las Jefaturas correspondientes, la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otros tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales. En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora. La jefatura de servicio o dirección, facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

5.5 Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. El abogado o abogada asesora pondrán, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

5.6 Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente y se tengan antecedentes de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

VI. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

6.1 Programas reeducativos

El programa será dirigido a los trabajadores que han cometido actos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes y orienta la intervención desde una perspectiva de aprendizaje y erradicación de patrones conductuales y culturales inadaptados, con una metodología cognitivo-conductual.

En los últimos años, en el ámbito de la violencia de género, se han ido desarrollando diferentes enfoques teórico-prácticos para abordar la etiología y tipo de intervención sobre este problema. Estos enfoques influyen claramente en los programas a llevar a cabo con los agresores, ya que determinan dónde se pone el peso de la intervención tiene como objetivo general la reeducación psicosocial de los acosadores, con los siguientes objetivos:

- Aceptar la responsabilidad de las conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- Logro de un adecuado ajuste psicológico.
- Modificación de creencias irracionales en torno al género y al empleo del hostigamiento y acoso sexual.
- Fomento del respeto a sus compañeros
- Internalización de conductas adaptativas.

En general, estos programas encuentran numerosas dificultades para su correcta ejecución, especialmente en lo concerniente a la falta de voluntariedad de los usuarios que los integran. Se trabaja con personas que tienen como

obligación acudir a terapia psicológica. Ante tal tesitura, suele ser una opción forzada y en el fondo no deseada, lo que condiciona toda intervención futura.

El manejo de estas adversidades requiere de una correcta formación en violencia de género por parte de los profesionales encargados de la intervención psicológica, de una estructuración del programa a aplicar y de una adecuada coordinación con las Autoridades encargadas del correcto seguimiento de las medidas alternativas.

6.2 Mecanismos de Seguimiento

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres será la instancia técnica encargada de dar seguimiento y evaluar la debida aplicación del presente Protocolo en los casos de denuncia registrados en la Base única de Registro de Denuncias de Servidoras Públicas Víctimas de Acoso Sexual.

La Dirección del Instituto Aguascalentense de las Mujeres será el encargado de realizar las tareas de enlace y articulación entre el o la abogada asesora y las dependencias y entidades. La Procuraduría General de Justicia, la Contraloría General, la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo proporcionarán semestralmente al Instituto las estadísticas de denuncias así como el estado procesal de los casos de acoso sexual que conozca, en que la víctima haya decidido iniciar el trámite de alguno de los procedimientos presentados en este Protocolo, cumpliendo con el principio de confidencialidad a la que obliga la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y demás normatividad vigente.

En lo referente a la revisión de casos, se deberá tomar en consideración si las servidoras y servidores públicos responsables de atender a víctimas de acoso sexual se ajustaron al contenido del protocolo, si se aportaron los elementos probatorios de la conducta de acoso sexual y en su caso, se realizaron los trámites necesarios para sustentar cualquiera de los procedimientos descritos en este documento.

Como parte del seguimiento de casos, El Instituto Aguascalentense de las Mujeres deberá detectar las necesidades de capacitación de las áreas y/o personal responsable de dar seguimiento y cumplimiento al presente protocolo. Si durante el proceso de revisión de casos se detectare alguna irregularidad en cuanto a la actuación de servidoras y servidores públicos responsables de la implementación de este protocolo, se dará vista a la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas y a la Contraloría General del Estado para que intervenga de acuerdo con sus atribuciones.

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres emitirá cada semestre un informe que contemple los casos de denuncias registrados en la "Base única de Registro de Denuncias de Servidoras Públicas Víctimas de Acoso Sexual" con el propósito de garantizar el acceso a la justicia, la atención pronta y expedita de las víctimas.

6.3 Otras Disposiciones

1. En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del hostigamiento y acoso sexual.

2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera ágil. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

3. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.

4. El o la abogada asesora supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por hostigamiento y acoso sexual, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas.

5. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incorporándose el correspondiente expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre hostigamiento y acoso sexual.

- Oponerse a cualquier conducta que constituya hostigamiento y acoso sexual contra sí mismo o a terceros.

- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.

6. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

6.4 Difusión

Se publicitará este protocolo a través de internet estatal, de forma que todas las empleadas y empleados estatales lo conozcan. Se informará, así mismo a todo el personal, las atribuciones en el tema de hostigamiento y acoso sexual que

tiene el Instituto Aguascalentense de las Mujeres de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo hostigamiento y acoso sexual, o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda acudir al Instituto.

Tanto los departamentos de Recursos Humanos y Administrativos como los sindicatos proporcionarán información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones o denuncias.

La Corporación informará de la aprobación de este Protocolo a todos los organismos Estatales, sin perjuicio de que éstos elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios protocolos.

ANEXO I
REGISTRO DE QUEJA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

1. DATOS GENERALES DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre _____
Secretaría, dependencia o entidad _____
Dirección, departamento o área _____
Puesto _____
Teléfono _____
Jefa/e inmediato/a _____

2. DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre _____
Secretaría, dependencia o entidad _____
Dirección, departamento o área _____
Puesto _____
Teléfono _____
Jefa/e inmediato/a _____

3. DECLARACIÓN DE HECHOS

3.1 Datos generales de ocurrencia

Fecha (día/mes/año)	Lugar	Horario

3.2 Frecuencia (Marque con una X dentro del paréntesis según corresponda)

- () Ocurrió una sola vez
() Ocurrió más de una vez

3.3. ¿Cuáles son las presuntas irregularidades?

4. PARA SER LLENADO EXCLUSIVAMENTE POR PERSONAL DEL INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES.

4.1 Acuerdo de radicación

--

4.2 Resolución

--

Fecha de recepción (día/mes/año)

Folio	AAA/BBBB/CCCC
-------	---------------

ANEXO II
FORMALIZACIÓN DE QUEJA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

1. DATOS GENERALES DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre _____
Secretaría, dependencia o entidad _____
Dirección, departamento o área _____
Puesto _____
Teléfono _____
Jefa/e inmediato/a _____

2. DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre _____
Secretaría, dependencia o entidad _____
Dirección, departamento o área _____
Puesto _____
Teléfono _____
Jefa/e inmediato/a _____

3. DECLARACIÓN DE HECHOS

3.1 Datos generales de ocurrencia

Fecha (día/mes/año)	Lugar	Horario

3.2 Frecuencia (Marque con una X dentro del paréntesis según corresponda)

- () Ocurrió una sola vez
() Ocurrió más de una vez

3.3. ¿Cómo se manifestó el abuso? (Escriba una síntesis de los hechos reportados, detallando frases o acciones de quien cometió el abuso. Si quiere más espacio utilice la vuelta de la hoja)

3.4 Actitud de la persona que cometió el abuso (Detalle las actitudes y modos de operación).

3.5 Reacción inmediata de usted ante esta persona (Mencione si le indicó que sus acciones le incomodaron o solicitó no volvieran a repetirse).

3.6 mencione si la negativa de Usted ante lo hechos anteriormente expuestos ha tenido efectos discriminatorios en su trabajo.

3.7 ¿Cómo le afectó el abuso? (Detalle cambios en su salud física y/o mental, como dolores de cabeza, estomacales, tristeza, ansiedad u otros. Mencione si su vida familiar cambió a raíz de la situación de abuso).

3.8. ¿Cómo le afectó en su rendimiento en el trabajo durante el tiempo en que se presentó el abuso? (indique si llegó a faltar al trabajo y/o si recibió recomendaciones sobre su desempeño laboral).

3.9 ¿Considera que el abuso fue causado por alguna situación en particular? Utilice el siguiente espacio para explicarlo.

3.10 Cree necesario recibir ayuda profesional para que, con su colaboración, puedan tratar el daño psicológico que causó el abuso?

() Sí es necesario

() No es necesario

4. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

4.1 Indique si cuenta con algún tipo de evidencia para sustentar lo hechos anteriormente narrados.

4.2 Si existe al menos una persona que atestiguó los hechos indique sus datos generales. De haber más compañeras y compañeros testigos escriba sus datos.

Nombre _____
Secretaría, dependencia o entidad _____
Dirección, departamento o área _____
Puesto _____
Teléfono _____
Jefa/e inmediato/a _____

4.3 ¿Qué le motivó a formalizar esta queja?

--

4.4. ¿Qué le solicitaría a su dirección o al gobierno en general para erradicar el hostigamiento y acoso sexual?

--

4.5 De existir cualquier información adicional que ayude a realizar la investigación escríbala en el siguiente espacio.

--

FIRMA DE LA PERSONA ENTREVISTADA
LEÍDA Y FIRMADA ANTE MÍ EL DÍA DE HOY

Fecha de recepción (día/mes/año)

Folio	AAA/BBBB/CCCC
-------	---------------

ANEXO III

CODIGOS PARA REGISTRO

Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas (SFyRC)

Secretaría de Seguridad Pública (SSP)

Secretaría de Desarrollo Económico (SDE)

Secretaría de Bienestar y Desarrollo Social (SEBIDESO)

Secretaría de Gobierno (SG)

Secretaría de Finanzas (SF)

Oficialía Mayor (OFM)

Oficina del Gobernador (OFG)

Jefatura de Gabinete (JG)

Secretaría de Infraestructura y Comunicaciones (SICOM)

Procuraduría General de Justicia (PGJ)

Secretaría de Gestión Urbanística y Ordenamiento Territorial (SEGUOT)

Coordinación Estatal de planeación y Proyectos (CEPP)

CECYTEA

Secretaría de Turismo (ST)

CEPTEA

Secretaría de Medio Ambiente (SMA)

Secretaría de Desarrollo Rural y Agroempresarial (SDRA)

INAGUA

COESAMED

INEPJA

Secretaría de Salud (SS)

IDSCEA

DIF

CHMH

ISSSSPEA

ESCUELA NORMAL (EN)

FICOTRECE

IVSOP

ISEA

PATRONATO DE LA FERIA (PF)

INJUVA

PROESPA

IAM

RyTA

ICA

UPA

ICTEA

UTA

IDEA

UTNA

IEA

IESPA