



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



Vivir Mejor

Gobierno
Federal

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Manual para la Aplicación del Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual Para las Dependencias del Estado de Guanajuato



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Índice

<i>Justificación</i>	3
<i>Principios Rectores del Procedimiento</i>	5
<i>Políticas de operación del procedimiento</i>	6
<i>Objetivo, Referencias, Responsabilidades y Medidas Preventivas</i>	9
<i>Procedimiento</i>	10
<i>Diagrama de Flujo</i>	12
<i>Recomendaciones Generales</i>	13
<i>Elementos generales a considerar en las entrevistas de todas/os las/os involucradas/os</i>	15
<i>Entrevista a la Parte Quejosa</i>	16
<i>Entrevista a una persona denunciada por acoso u hostigamiento</i>	20
<i>Procedimiento de la Secretaría de la Función Pública</i>	25
<i>Diagrama de Flujo del Procedimiento de la Secretaría de la Función Pública</i>	26
<i>Metodología de Investigación del Índice de Hostigamiento Sexual en las Dependencias</i>	28
<i>Encuesta de Hostigamiento Sexual</i>	30
<i>Medición del índice de hostigamiento</i>	32
<i>Procedimiento de medición del índice de acoso y/u hostigamiento</i>	33
<i>Diagrama de flujo del Procedimiento de medición del índice de acoso y/u hostigamiento</i>	33
<i>Formatos</i>	35
<i>Definiciones</i>	44



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Justificación

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral.

Aunque se ha señalado que en algunos casos de acoso, se puede confundir con del hostigamiento sexual, es conveniente la distinción entre ambos.

Esta diferencia estriba en que en las conductas que giran en torno a las relaciones de poder con respecto a la receptor/a de violencia. Ambos tienen características comunes como la situación de humillación y de ataque a la dignidad que sufren las personas en ambas situaciones. También se ha señalado el acosador y el hostigador mantienen siempre la convicción interna de no haber hecho nada malo, aún después de la condena.

En el fenómeno del acoso sexual hay que tener en cuenta que se trata de una situación que el/la receptor/a de violencia no desea, y que como cada persona determina el comportamiento que aprueba o tolera, es por ello un concepto subjetivo.

Es una forma más de violencia, que constituye un comportamiento intolerable que atenta contra los derechos fundamentales de las personas, con una repercusión social lo suficientemente importante, aunque se dan casos en ambos sexos, en la inmensa mayoría son mujeres. Todo ello afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez más grave para los centros laborales.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT),(1) el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida, Según datos arrojados por su Informe denominado International Crime (Victim) Survey realizada en 1996 entre trabajadores/as de 32 países en la que se registraron las observaciones de estos/as trabajadores/as sobre lo que les ocurría en su ámbito laboral: el 8.9 por ciento de las mujeres denunciaron haber sido objeto de agresiones en el año anterior, mientras que el 19.8 por ciento de las mujeres denunciaron “incidentes de carácter sexual” en el mismo periodo de doce meses. y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo. Es una forma de discriminación de género, en la que las mujeres están mucho más expuestas a ser las receptor/a de violencias, directas e indirectas, debido a que carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras o cuando se les percibe como amenaza potencial para obtener puestos de mayor jerarquía.

Las consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo tienen profundos efectos negativos no sólo para la receptor/a de violencia –estrés, frustración, pérdida de autoestima, desmotivación, ausentismo–, sino también para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño; para las empresas o instituciones, significa decremento de sus niveles de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituyen un severo obstáculo para lograr la igualdad y la equidad de género.

1. **World Development** Volume 34, Issue 2, February 2006, Pages 381-404
Part Special Issue (pp. 324–404). Corruption and Development: Analysis and Measurement



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Principios rectores del procedimiento

- 1. El respeto a la persona y de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, por lo que es necesario tutelarlos en todo ambiente, incluido el laboral.*
- 2. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.*
- 3. Los actos de hostigamiento y acoso sexual dañan la dignidad de la persona.*
- 4. Los principios de equidad, igualdad y no discriminación facultan a las organizaciones públicas y privadas a la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tienen estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.*
- 5. Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.*
- 6. Los actos de hostigamiento y acoso sexual son contrarios a los principios de equidad, igualdad y no discriminación.*
- 7. Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.*
- 8. Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.*
- 9. Los procedimientos regulados por la dependencia/entidad deben preservar la reserva y la confidencialidad.*
- 10. Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derecho a la confidencialidad, al secreto y a la inviolabilidad de comunicación.*



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Políticas de operación del procedimiento

1. *El siguiente procedimiento servirá para realizar quejas de conductas que de alguna manera se consideren inadecuadas: discriminación, acoso, hostigamiento, falta de respeto, etc.*
2. *Este procedimiento aplica en beneficio de todas las personas, sin distinción alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política, tipo de contratación y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas.*
3. *Para llevar a cabo el siguiente procedimiento se requiere asegurar la protección de la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes en todos los pasos de ejecución, con el fin de no afectar el clima laboral de la organización.*
4. *Los tiempos límite estipulados para dar respuesta y resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal deberán ser de no más de 15 días hábiles.*
5. *Toda la información referente a los casos de conductas inadecuadas se deberá manejar de manera responsable y se deberán proteger la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes (entendiéndose como privacidad al derecho que tiene cualquier persona a ser protegida o protegerse de cualquier intromisión de un tercero en su vida personal. La confidencialidad se refiere a la confianza o con seguridad recíproca entre dos o más personas, al confiarle algún asunto personal y no divulgarlo por ningún motivo).*
6. *El/la responsable de conservar las evidencias deberá ser la/el coordinador/a del comité de ética.*



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

7. *Toda persona podrá quejarse sin importar su tipo de contratación, nivel jerárquico, o si es personal o usuaria/o de las instalaciones y/o servicios de la dependencia.*
8. *A toda queja interpuesta se le deberá dar el mismo trato, sin importar su procedencia y posteriormente se le notificará a la persona el resultado de la atención.*
9. *El presente procedimiento aplica para presentar los casos de hostigamiento y acoso incluyen a todas las personas que funjan como servidoras/es públicas/os:*
 - *El personal de base.*
 - *El personal de confianza.*
 - *El personal por honorarios.*
 - *Usuarios/as; en caso de que las conductas se lleven a cabo en el lugar y horas de trabajo.*
 - *Prestadores/as de servicio social; el cual, lo lleven a cabo en la dependencia.*
 - *Personal subcontratado por la dependencia.*
10. *Para casos de hostigamiento y/o acoso sexual esa dependencia/entidad, como parte de sus deberes de atención a su personal, se comunicará con la/el empleadora/or para asegurar que el problema sea atendido rápidamente por los procedimientos más apropiados.*
11. *Deberá haber buzones de recepción de quejas o denuncias, que deberán ser revisados por lo menos una vez a la semana.*
12. *Las revisiones las deberá realizar únicamente el Comité de Ética.*
13. *A ninguna persona que no pertenezca Comité de Ética podrá otorgársele llave de los buzones o acompañar a la revisión de estos.*
14. *Cada vez que se revisen los buzones se deberá firmar el formato respectivo.*
15. *Los documentos deben ser entregados en el tiempo y forma establecida.*
16. *En caso de ser una denuncia verbal, se deberá ratificar por escrito dentro de los dos días siguientes de su formulación.*



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



Gobierno
Federal

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

17. *Los expedientes que se lleguen a generar por estos procedimientos estarán bajo el estricto resguardo de la/el Coordinador/a del Comité.*
18. *En razón de que el procedimiento tutela y vigila la integridad de las personas y con el propósito de no vulnerar psicológicamente a las partes. Por ninguna razón o motivo se deberá confrontar o carear a las personas involucradas.*
19. *Las personas responsables de la investigación deberán guardar suma discreción durante y posteriormente al proceso de investigación. En caso de no hacerlo se les deberá destituir del comité previa investigación y comprobación de los hechos.*
20. *Durante el Proceso de Investigación se le deberá dar oportunidad de escuchar la versión del presunto responsable para otorgarle el derecho de réplica y no dejarlo en estado de indefensión.*
21. *En caso de que sea o exista una falsa acusación de la presunta afectada, deberán realizarse las sanciones pertinentes conforme lo determine la legislación aplicable.*



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Objetivo

Proporcionar a las/os trabajadoras/es las instrucciones para denunciar y atender las posibles conductas inadecuadas que se puedan generar:

Tales como discriminación, acoso, hostigamiento sexual o cualquier conducta u omisión que menoscabe o altere el ambiente laboral.

Alcance

Este Procedimiento aplica a todas las áreas de las dependencias del ejecutivo del Estado sin excepción.

Referencias

Protocolo de atención INMUJERES.

Modelo de Equidad de Género

Responsabilidad

El Comité de Ética: Actuar conforme el procedimiento.

Personal de las dependencias: Denunciar cualquier tipo de conducta inadecuada

Secretaría de la Gestión Pública: Sancionar o no, según sea el caso.

Titular de la Dependencia: Actuar conforme el procedimiento.

Medidas Preventivas

El Comité gestionará cursos de capacitación y sensibilización para que el 100% del personal identifique estas conductas y desarrollará todo un procedimiento de difusión de este procedimiento y sus correspondientes sanciones.



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Procedimiento

Procedimiento de Denuncia de Conductas Inadecuadas

RESPONSABLE	NÚM	ACCIÓN	OBSERVACIONES
	1	Inicio.	
Comité de Ética	2	Revisa el buzón o recibe la denuncia.	
Personal que denuncia	3	La denuncia podrá realizarla por medio verbal o en caso de hacerla por medio escrito lo podrá realizar depositando su denuncia en los buzones o entregándola directamente a un miembro del Comité de Ética.	La Denuncia por escrito, deberá contener fecha, nombre y firma del quejoso, además de ser clara y precisa en la narración de los hechos.
Comité de Ética	4	Analiza la queja y se establecen las personas responsables para su investigación. Se le informa a la/el titular que se iniciará una investigación.	El análisis que se realice se deberá referir si la queja es de naturaleza de hostigamiento o acoso. Una vez analizado el caso se deberá levantar un acta por medio de la cual se señalen los responsables y los tiempos en los cuales se deberá llegar a una conclusión del procedimiento, no deberá exceder de 15 días hábiles.
Comité de Ética	5	Realizar las diligencias e investigaciones pertinentes para corroborar las conductas u omisiones.	
Comité de ética	6	Acudirá o llamará a la persona que haya levantado la denuncia para que investigue más profundamente el caso que les ocupa.	Por ninguna razón o motivo se deberá confrontar o carear a las personas involucradas.
Comité de Ética	7	Deberá llamar al “presunto agresor” con el fin de escuchar su versión así como para otorgarle el derecho de	Así mismo se le solicitará realizar todas las aclaraciones que considere pertinente las cuales deberán ser por



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

		réplica y no dejarlo en estado de indefensión.	escrito y firmadas. Por ningún motivo se deberá “cargar” con la persona que lo señaló
Coordinadora Sub- Coordinadora Secretario Técnico Secretario	8	Deberá rendir un informe a los miembros del Comité de Ética. Deberá rendir un informe de los hechos acontecidos al/a titular	El informe escrito se deberá rendir y anexar al expediente del caso. En todos y cada uno de los casos se deberá guardar la mayor discreción conforme a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos . En caso de no hacerlo el personal se deberá sujetar a las sanciones respectivas señaladas en las políticas del manual.
Coordinador/a Del Comité	9	Una vez analizado el caso se deberá llegar a una conclusión la cual deberá quedar asentada en un acta de reunión firmada por el Comité de Ética.	
Sub - Comité de Ética	10	Por la naturaleza de ser una Organización Pública el sub-comité sólo podrá investigar, analizar e informar de los hechos acontecidos. No tendrá facultades de sanción.	En caso de que se encuentre responsabilidad de algún/a servidor/a Público se deberá informar a la Secretaría de la Gestión Pública y se le enviará el informe generado.
	11	FIN.	



Instituto de la Mujer Guanajuatense

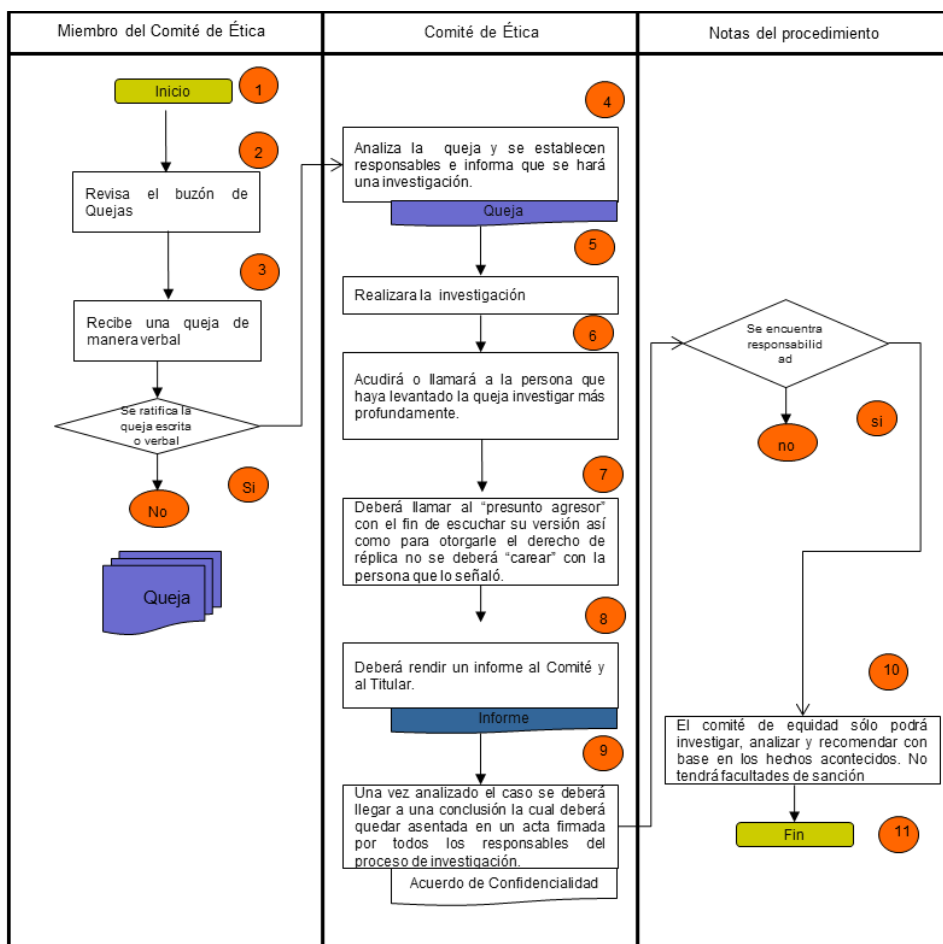


GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajen a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Diagrama de flujo del Procedimiento

El Diagrama de Flujo presenta los pasos de las y los actores en el proceso de atención





Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Recomendaciones Generales

Actuación del Comité en la Recepción de Quejas y Asesoramiento

- 1. El papel principal del Comité es investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona afectada y al área jurídica y de recursos humanos u homóloga, dependiendo de la gravedad del caso y los deseos de la persona quejosa.*
- 2. El Comité y la institución harán todo lo posible para proveer un proceso en el que la demanda sea tratada sin demora y donde las dos partes tengan oportunidad de hablar, presentar su defensa y comentar cualquier documento que se presente.*
- 3. Corresponde al Comité establecer los mecanismos más apropiados y efectivos a seguir en cada caso particular, y explicar las razones de esa decisión.*
- 4. Para las sesiones de investigación del Comité, cada una de las partes puede contar con la asistencia de una/un colega, compañera, funcionaria/o de su sindicato o cualquier otra persona que considere de su confianza.*
- 5. Cada una de las partes hablará por sí misma o a través de su representación.*
- 6. Cada una de las partes puede solicitar al Comité que entreviste, cite a testigos y realice cualquier indagación que considere necesaria.*
- 7. Después de la investigación, el Comité considerará primero si la queja está fundamentada, posteriormente formulará su evaluación de la evidencia y*



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

finalmente emitirá una recomendación dirigida al titular de la dependencia con copia a la Secretaría de la Función Pública.

8. *Las actas del Comité serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, salvo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales de la/del destinataria/o.*
9. *El Comité puede recomendar a la persona titular de la institución que emprenda la acción necesaria para:*
 - a. *Reasignar a la persona quejosa por lo menos al mismo puesto que tenía cuando ocurrió/ocurrieron el/los incidente/s.*
 - b. *Tomar las medidas pertinentes para impedir que la persona quejosa/o no sufra consecuencias ni represalias de ninguna clase por haber presentado la queja.*
10. *El Comité puede hacer cualquier recomendación a la persona titular de la institución que considere necesaria para:*
 - a. *Resolver el problema.*
 - b. *Evitar que problemas semejantes surjan en el futuro.*
 - c. *Asegurar la continuación o restauración de nuevas relaciones armoniosas en el lugar de trabajo.*
 - d. *El Comité deberá diseñar un programa continuo de difusión y actividades de capacitación.*
11. *Ser asesor y/o consejero permanente para los casos que se presenten.*
12. *Al formular sus recomendaciones, el Comité puede tomar en consideración evidencia de que la persona demandada ya ha recibido terapia o advertencias por demandas previas.*



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

- 13. Orientar a las personas receptoras de violencia de género sobre otras vías, como la denuncia formal ante el Ministerio Público o la Contraloría ante sucesos como los mencionados con anterioridad.*

- 14. En caso de que exista un caso comprobado de hostigamiento y/o acoso y éste haya tenido repercusiones físicas y/o psicológicas, el estado por medio de las instancias pertinentes, se obligará a atender y proveer de manera terapéutica a la(s) personas afectadas, conforme un diagnóstico profesional.*

- 15. En caso de requerir algún otro tipo de compensación sólo se realizará con base en lo dictado por un juez.*



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Elementos generales a considerar en las entrevistas de todas/os las/los involucradas/os

Ocasionalmente surgen cuestiones particulares en torno a las entrevistas. La persona investigadora debe tener presente respuestas y alternativas para cada una de las siguientes etapas:

1. Preparación

Se recomienda contestar las siguientes preguntas antes de realizar la entrevista con cualquiera de las partes involucradas en la acusación, incluyendo a las personas que funjan como testigos.

- *¿Cuál es el propósito de la entrevista?*
- *¿Dónde debe efectuarse la entrevista?*
- *¿Quién debe estar presente durante la entrevista?*
- *¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información recibida?*

2. Lugar de la entrevista

La elección de lugar de las entrevistas debería hacerse de acuerdo con la conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga. Las entrevistas deben realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmósfera estimule la conversación. No se debe interrogar a las/los testigos en su lugar de trabajo, si la persona que investiga tiene motivos para pensar que eso puede afectar las respuestas. Por ejemplo, es posible que no se sientan completamente libres si piensan que sus compañeras/os las/os están viendo y posiblemente oyendo. Es preferible escoger un lugar neutral.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3. ¿Quién debe estar presente?

Durante la entrevista, se contará con la presencia de la persona que investiga así como de la persona quejosa. Es posible que se permita la representación laboral (por ejemplo de una/un delegada(o) sindical) o de un familiar durante la entrevista. Cabe señalar que quien investiga debe aceptar la solicitud de cualquiera de las partes de tener una persona de apoyo presente. Si esta persona es una/un testigo potencial, quien investiga le negará derecho de asistir a cualquiera de las otras entrevistas con el fin de no distorsionar los hechos registrados.

4. Confidencialidad

La obligación de la persona investigadora con todas las partes del conflicto debe garantizar la confidencialidad por las siguientes razones:

- *Exhortar a las/los trabajadoras/es en presentar la queja/denuncia por hostigamiento y acoso sexual.*
- *Resguardar de represalias, a la persona que denuncie*

5. Grabación de la entrevista

La persona que investiga puede grabar la entrevista, con el consentimiento por escrito de la persona entrevistada, quien también puede grabar la entrevista para conservarla.

6. Solicitud de copia

Una/un testigo puede solicitar una copia de las notas tomadas por la persona que investiga durante su propia entrevista. Se le puede dar una fotocopia puesto que es su propia declaración, pero señalándole la importancia de mantener la confidencialidad. No se debe entrevistar por teléfono a ninguna de las partes o a una/ un testigo importante, salvo para aclarar detalles menores después de una entrevista presencial.

7. Temas irrelevantes

A veces, la persona entrevistada quiere hablar con quien realiza la investigación sobre asuntos que no tienen relación directa con la misma, como prácticas de la administración, pago por tiempo extra o cualquier otro asunto. La persona que investiga debe hacer a un lado esos temas con tacto y evitar entrar en conversaciones no relacionadas con la investigación.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Entrevista a la parte quejosa

Admitir ser receptor/a de hostigamiento y acoso sexual es un paso delicadísimo para muchas personas. El hostigamiento puede ser causa de vergüenza, miedo, enojo, choque, humillación, soledad y estrés. Muy a menudo ocasiona faltas al trabajo y problemas en casa. Los problemas físicos y emocionales que produce pueden ser duraderos. Por mucho tiempo se ha dicho a quiénes son receptores de discriminación y hostigamiento que “ellas son el problema”, porque “no aguantan una broma”, que no deberían causar conflicto, o peor aún, que ellas mismas “se lo estaban buscando”. Esto se debe tomar en cuenta y reconocer el valor que requirieron para denunciarlo.

Apoyo durante la entrevista

1. Haga lo posible para que la persona quejosa esté cómoda, quien necesita sentir que usted:

- Le cree.
- No la/lo culpa por el supuesto hostigamiento.
- Realmente la/lo escucha.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
- Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

2. Imparcialidad del entrevistado/a

Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la parte quejosa que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que rechaza las acciones que le describe.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3. Actitud objetiva

No debe sugerir que la persona demandante “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.

4. Flexibilidad en la entrevista

Si la persona demandante no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.

5. Sea paciente en la entrevista

Las personas se enfrentan al hostigamiento sexual de diferentes maneras. Algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los detalles que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas. Esto podrá ayudar a la persona ofendida a recordarlo que pasó.

6. No juzgue

Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podrían haber razones muy buenas por las que no se haya denunciado hasta ahora.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Entrevista a una persona denunciada por acoso u hostigamiento

Pasos a seguir

1. Explicarle el propósito de la entrevista.
2. Explicarle el procedimiento de la investigación.
 - Explíquese las cláusulas, si existen, en torno al hostigamiento sexual en el reglamento interior del trabajo, en las condiciones generales de trabajo o en el código de conducta de la dependencia/entidad.
 - Descríbale el procedimiento de la investigación que la parte demandante ha elegido.
 - Infórmele que usted necesitará tomar notas durante la conversación.
3. Decirle sus derechos
Explíquese que tiene derecho a una investigación completa y que hará lo posible para mantenerla confidencial, que las partes denunciante y acusada deberán hacer lo mismo. Aclárese que usted tendrá que entrevistar a testigos/as si es necesario.
4. Exponga los hechos
Lea los hechos de la acusación tal como le fueron declarados por la parte demandante. Deberá proporcionar detalles específicos.
5. Permita a la persona acusada expresar su postura
Repase los hechos, paso a paso. Deténgase para permitir a la persona que ha sido acusada comunicar su punto de vista, si está de acuerdo o en desacuerdo. Dele la oportunidad de admitir o denegar las acusaciones.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

6. Admisión de culpabilidad de hostigamiento

Si la persona acusada se declara culpable de las acusaciones, debe expresarle que este tipo de comportamiento no es aceptable y tiene que cesar inmediatamente. Infórmele cuáles acciones disciplinarias podrán tomarse y también que tendrá el derecho de apelar tales acciones.

7. Negación de las acusaciones

Si niega haberse comportado de tal manera, usted deberá repasarlas acusaciones detalladamente para aclarar qué partes admite y cuáles niega.

8. Pídale testigos

Dígale que sugiera testigos que puedan mostrar si el incidente pudo o no haber sucedido. Por ejemplo, si se puede demostrar que la parte acusada se encontraba en otro lugar en el momento del supuesto hostigamiento.

9. Preguntas adicionales si la parte acusada es un/una jefe/a o director/a de área

Si la demanda incluye abuso de autoridad, usted podrá hacer las siguientes preguntas, después de haber completado el procedimiento ya descrito:

- ¿Puede explicar sus acciones?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleada/o con respecto a las/los demás?
- Si la persona demandante fue disciplinada o promovida, ¿fue con el mismo criterio usado con las/los demás empleadas/os?
- ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona demandante después de levantar la demanda?

10. Informarle a la persona acusada que no deberá comunicarse con la parte demandante



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Aconséjale que no se enfrente ni hable con quien le ha señalado (ni con cualquier/a otro/a empleado/a del centro de trabajo) sobre la investigación. No se tolerará ninguna tentativa de “revancha”. El acto de venganza de este tipo se sancionará más severamente que el señalado en el acto original; conforme la legislación aplicable.

11. Plantear las acusaciones

Antes de concluir la entrevista, deberá informarle a la parte acusada exactamente cuáles son los señalamientos. Esto es para prevenir que más tarde, en una audiencia, la parte inculpada pueda alegar que nadie le informó en qué consistían.

12. Escriba la declaración

Pídale a la persona acusada que colabore a redactar un resumen claro y detallado de su postura. Debe tomar en cuenta su nivel de alfabetización y de lenguaje. Es posible que usted misma/o necesite escribir la declaración y pedirle que se la firme. Una vez escrita la declaración, pídale que la revise con cuidado y haga cualquier cambio necesario. Si la persona acusada muestra renuencia a redactar la declaración, dele la opción de hacerlo en privado y otorgue todo el tiempo que necesite.

13. Firmen de la declaración

Ya que ambas/os coincidan en lo que la declaración dice, con respecto a que la parte acusada le ha comunicado con precisión, pídale que la firme. Haga una copia para ella y otra para usted y archive el original. Si se rehusara a escribir o firmar la declaración, usted tendrá que escribir una con base en las notas que tomó durante la entrevista. Agregue una nota exponiendo las razones por las que no la firmó y explique que es la mejor representación de las afirmaciones de la persona acusada y luego firmela usted.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

14. Entrevista a las/los testigos

Una/un testigo es:

- Alguien que pudo haber visto u oído algo respecto al supuesto hostigamiento sexual.
- Alguien que puede describir la relación entre las personas involucradas con base en la observación directa.
- Alguien mencionado/a durante alguna de las entrevistas.

15. Realizar preguntas

No haga preguntas insinuanes. Por ejemplo, en lugar de decir:

“Me han informado que a usted le consta que ‘X’ persona continuamente hostiga sexualmente a ‘Y’”, diga: “¿El día de ayer, pasó a los sanitarios?, ¿notó algo diferente?, ¿a quién más vio ahí?”

16. Explicar el procedimiento

Exponga la necesidad de mantener este procedimiento como confidencial.

No deberá discutirse con otras/os colegas o compañeras/os.

Afirmeles que hará lo posible para asegurar que la evidencia que proporcionen se mantenga confidencial, y que sólo se dará a conocer si es absolutamente necesario para el procedimiento de la investigación.

17. Firma de la declaración

Pida a la/el testigo que escriba y firme una declaración sobre la información otorgada.

Una declaración firmada por una/un testigo tiene varias ventajas importantes:

- Documenta la entrevista registrando la defensa o explicación del incidente por la/el testigo.
- Puede conducir a una reducción de los asuntos que hay que investigar.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Una declaración bien preparada, impedirá que la parte acusada presente nuevas defensas más adelante (en general éstas se llaman defensas ex post facto, o sea “después del hecho”).

- Una declaración firmada y reconocida por una/un testigo puede ser utilizada posteriormente —por ejemplo, en el Ministerio Público/tribunal— como admisión de una parte, y será aceptada como prueba más fácilmente que otras fuentes de información.

18. Cierre de la entrevista

Agradézcale al testigo su tiempo y cooperación.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Procedimiento de la Secretaría de la Función Pública

Con el objeto de difundir el procedimiento con el que cuenta la Secretaría de la Función Pública se establece el siguiente diagrama de flujo.

Es necesario mencionar que los comités de ética sólo cuentan con la función de realizar las recomendaciones necesarias, toda vez que la única entidad facultada para sancionar cualquier falta de respeto de las y los servidores públicos es la Secretaría de la Función Pública.

El siguiente procedimiento se debe entender como la última instancia, como una actividad punitiva en contra de las personas que han desarrollado actividades de acoso y/o el hostigamiento.

Una vez que el Comité de Ética determina con base en fundamentos objetivos la responsabilidad de un servidor público con respecto a una acción o serie de acciones de hostigamiento y/o acoso,

El comité debe informar de su recomendación a la Secretaría de la Gestión Pública;

No obstante que las y los servidores públicos; puedan apoyarse para presentar sus quejas en contra del acoso y/o hostigamiento ante en el comité de ética, esto no significa que no puedan ejercer su derecho a denunciar este tipo de conductas directamente ante la Secretaría de la Gestión Pública, aún de forma confidencial y/o anónima.

Las sanciones se establecerán conforme la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato conforme los artículos 11 y 12.



Instituto de la Mujer Guanajuatense

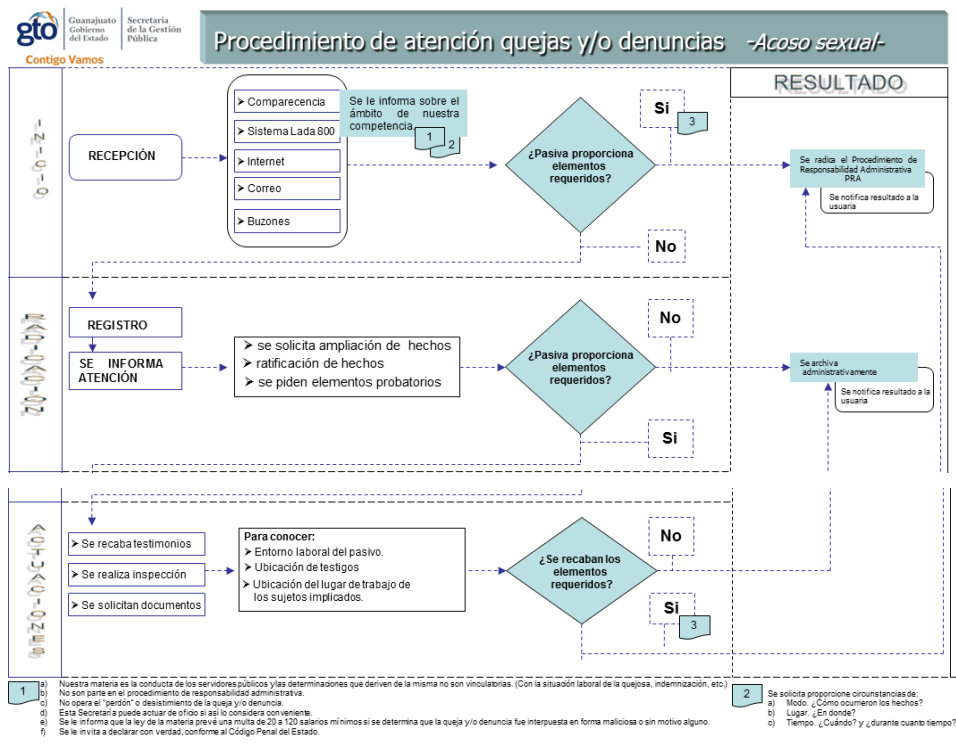


GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajen a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Diagrama de Flujo del Procedimiento de la Secretaría de la Función Pública

Procedimiento





Instituto de la Mujer Guanajuatense

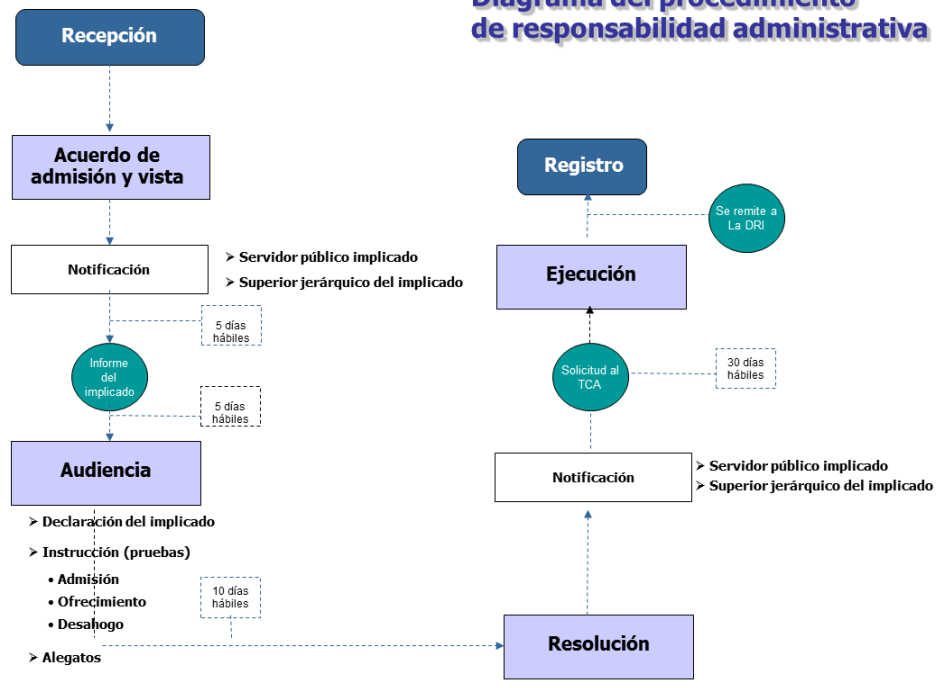


Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Contigo Vamos

- 3 Elementos para que proceda la instauración de procedimiento de responsabilidad administrativa:
- 1.- Existencia de sujetos:
 - Activo:** Servidor (a) público (a)
 - Pasivo:** Compañero de trabajo, usuario (a) del servicio o proveedor (a)
 - 2.- La presencia de una **conducta de connotación sexual**, :
 - > Contactos físicos
 - > Conversaciones
 - > Cartas y/o e-mails
 - > Llamadas telefónicas y/o mensajes telefónicos
 - > Invitaciones para convivir (ingerir alimentos, bailar, cine, etc.,)
 - > Impedir deambular libremente (acorralar)
 - 3.- Que las circunstancias referidas por el sujeto pasivo estén corroboradas con elementos de prueba.

Diagrama del procedimiento de responsabilidad administrativa





Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Metodología de Investigación del Índice de Hostigamiento Sexual en las Dependencias

Con el propósito de contar con una metodología para medir el índice de hostigamiento sexual en las organizaciones que cuentan con un compromiso expreso de combatir este tipo de conductas.

Es necesario contar con las herramientas objetivas y adecuadas con el propósito de conocer cuál es el estado que guarda este tipo de condiciones al interior de cada organización, para lo cual se presenta este diagnóstico a implementar.

Políticas de operación para la medición del hostigamiento y/o acoso

El Comité de Ética determina con base en fundamentos estadísticos la muestra y participantes con el objetivo de la que la medición sea confiable.

En caso de que la dependencia cuente con menos de 150 personas se deberá realizar un diagnóstico al 100% del personal de la dependencia.

Con el propósito de que no existan desviaciones en los resultados de la encuesta el muestreo deberá realizarse al mismo número y en las mismas fechas.

Las preguntas deberán ser las mismas para que se puedan medir de manera periódica, en caso de modificar las preguntas deberán ser aprobadas por unanimidad en el Comité de Ética.

Los documentos que contengan los resultados los deberá resguardar la/el coordinador del Comité de Ética.

No se podrán comentar los resultados con ninguna persona fuera del Comité o de la Dirección General.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



Gobierno
Federal

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

La encuesta debe ser anónima y confidencial.

La encuesta debe llevarse a cabo en un lugar reservado para este fin y no en su lugar de trabajo del encuestado.

La entrega de la encuesta no se debe entregar en mano al encuestador, debe ponerse en una caja sellada.

Las preguntas de la 1 a la 4 son conductas leves, de la 5 a la 8 son conductas medias y de la 9 a la 12 son conductas graves.



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Encuesta de Hostigamiento Sexual

¿Ha vivido Ud. algunas de las siguientes conductas o situaciones en su lugar de trabajo actual durante el último año?

Hombre ____ Mujer ____

Marque con una X sólo en caso de que su respuesta sea positiva

Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	
Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	
Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	
Castigos, arrestos, suspensiones, cambio de adscripción, actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	
Contacto físico no deseado.	
Presión para tener relaciones sexuales.	
Intento de violación.	
Violación.	



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Ejemplo:

Se encuestaron a un total de 343 personas.

Cada organización tendría que fijar la ponderación de cada tipo de hostigamiento, según sus propios criterios.

Media ponderada de HST = (ponderación) X frecuencia

(Índice) (núm. de eventos (12))

El índice de HST = 1 - (media ponderada del año X)

(Comparativo) (La media ponderada del año base)

(El resultado de la resta de 1 es un número absoluto, es decir no se toma en cuenta el signo positivo o negativo del resultado)

Ejemplo: Si la media ponderada en el año1 = 4, y en el año2 = 5, entonces

$5/4 = 1.25$, y $(1-1.25) = -0.25$.

Se puede llegar a la conclusión que la incidencia de hostigamiento sexual en esta empresa ha aumentado en 25% en un año

Se puede utilizar el año1 como año base para comparar el comportamiento en los siguientes años. En nuestro ejemplo el valor 4 de la media es del año base, (el denominador)

Preguntas:

- I) Utilizando el ejemplo anterior, si el resultado en el año 5 de la media ponderada es 3, ¿Cuánto ha aumentado o disminuido la incidencia del hostigamiento en cuatro años?
- II) ¿Bajo cuales condiciones se podría comparar la media ponderada en a) años distintos en una misma empresa y b) entre dos empresas distintas?



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Medición del índice de hostigamiento

INSTRUCCIONES: En caso de haber sufrido alguna de las siguientes durante el último año, por favor márcala como sí				
Número de pregunta del 01 al 12	(A) Ponderación (del 1 al 10) entre más grave más peso se le da a la pregunta	REACTIVO	(B) Frecuencia (cuántas personas respondieron afirmativamente a la pregunta)	AxB se multiplica la ponderación por la frecuencia
Conductas Leves	1	Ha sufrido exposición a carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	2	2
	2	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	4	4
	3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden	0	0
	4	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	2	6
Conductas Medias	5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo	0	0
	6	Cartas, llamadas telefónicas o cualquier método de comunicación con mensajes de naturaleza sexual no deseado	0	0
	7	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo en caso de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales	0	0
	8	Castigos, suspensiones, cambios de adscripción, o actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas "disciplinarias" al rechazar proposiciones sexuales	1	7
Conductas Graves	9	Contacto físico no deseado	1	8
	10	Presión expresa para tener relaciones sexuales	0	0
	11	Intento de violación	0	0
	12	Violación	0	0
TOTAL (Suma de la puntuación total de los reactivos)			10	27
Resultado	2.25	NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS		Resultado



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

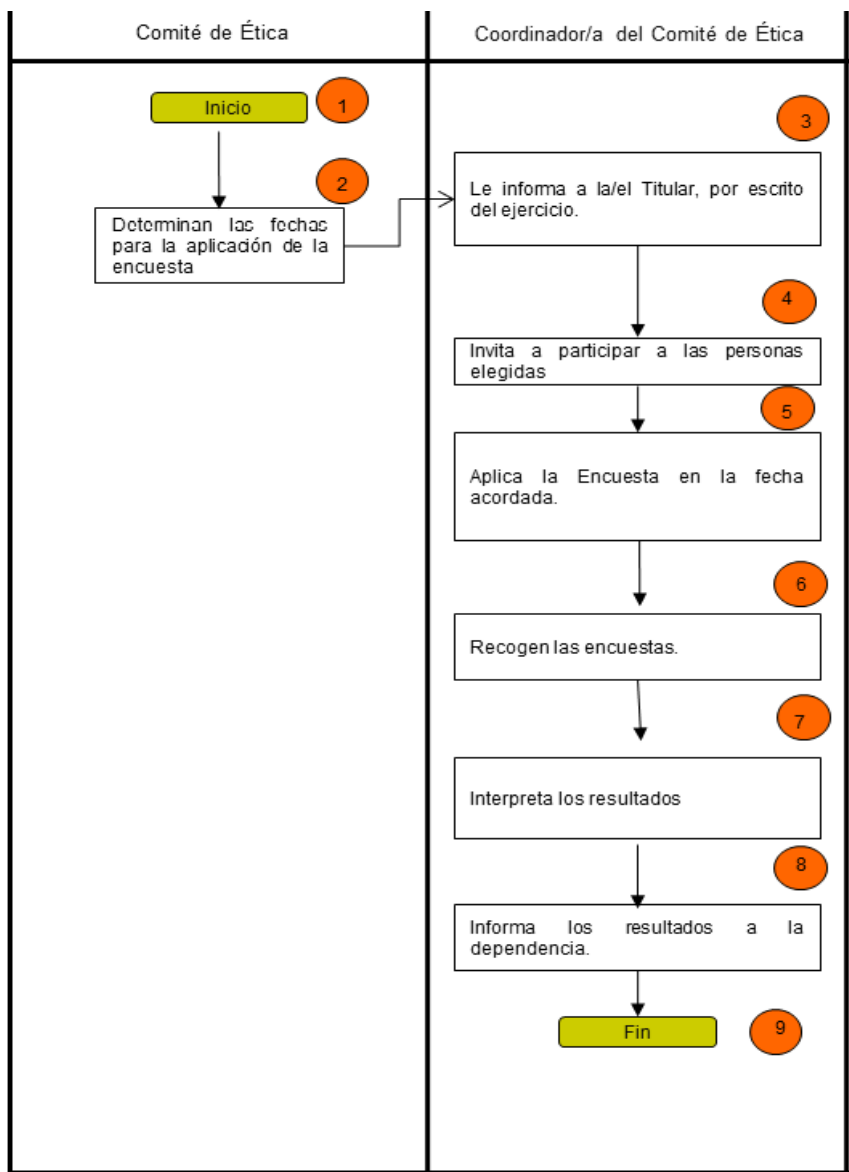
PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DEL ÍNDICE DE ACOSO Y/U HOSTIGAMIENTO

RESPONSABLE	NÚM.	ACCIÓN	OBSERVACIONES
	1	Inicio	
Comité de Ética	2	Determinan las fechas para la aplicación de la encuesta anual para medir el hostigamiento y acoso en las dependencias.	Determinan muestra y las/los participantes de la encuesta con base en una tabla de números aleatorios.
Coordinador/a del Comité de Ética	3	Le informa a la/el Titular, por escrito del ejercicio, así como de las fechas y participantes.	
Coordinador/a del Comité de Ética	4	Invita a participar a las personas elegidas para tomar su opinión en la encuesta anual de para medir el hostigamiento y acoso.	
Comité de Ética	5	Aplica la Encuesta en la fecha acordada	Les explican a las y los participantes el procedimiento y les dan las instrucciones para el llenado, la recopilación de la encuesta debe ser en una caja sellada
Comité de Ética	6	Recogen las encuestas	Una vez llenada la urna sellada, por lo menos deben abrirla 2 personas del Comité de Ética y deben dejar por escrito cuántas encuestas obtuvieron
Comité de Ética	7	Interpreta los resultados	
Comité de Ética	8	Informa los resultados a la dependencia	
	9	FIN.	



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

DIAGRMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN





Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Formatos

CONVENIO DE "CONFIDENCIALIDAD" QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL "(NOMBRE DE LA DEPENDENCIA)", A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ EL _____, REPRESENTADO POR SU TITULAR, EL _____, Y POR OTRA PARTE, EL C. NOMBRE DEL/A SERVIDOR/A PÚBLICO-

A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "SERVIDOR/A PÚBLICO DE (NOMBRE DE LA DEPENDENCIA)", FORMULANDO AL EFECTO LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

I.- DEL "(NOMBRE DE LA DEPENDENCIA)":

- a) Que para el ejercicio de sus atribuciones, se encuentra concebido como un sistema integrado por subsistemas y a la vez, por **servidores públicos** necesarios para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo al artículo ____ de su reglamento interior, siendo éstos últimos, las personas con quienes celebra el presente convenio.
- b) Estar representado por su titular, _____, y como tal, le asiste el carácter de servidor/a público, quien tiene facultad para celebrar el presente convenio, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo ____ de la ley del _____ del estado de Guanajuato; y, artículo ____ del reglamento interior del mismo.
- c) Tener su domicilio oficial en calle _____ de esta ciudad; y, para efectos fiscales el ubicado en calle _____, Guanajuato, gto.

II.- DEL/A "SERVIDOR/A PÚBLICO".

- a) Que tiene capacidad legal para celebrar un convenio de confidencialidad con (nombre de la dependencia) "_____".
- b) Que es empleado/a del "_____" y como tal, le asiste el carácter de servidor público del mismo, de acuerdo a los artículos ____ fracción ____ de la constitución política del Estado libre y soberano de Guanajuato, y artículo ____ de la ley de responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato.

III.- DE "AMBAS PARTES".

- A) Que tienen y conocen, entre otras, las obligaciones que se establecen en los ordenamientos legales que rigen su actuar, entre ellos, en la ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado, en la ley del (nombre de la dependencia) _____ y el reglamento interior de la misma.
- B) Que tienen acceso al portal de internet del "_____", por tanto, conocen los elementos que se contemplan en dicho portal, como son, entre otros, las normas y leyes que rigen el actuar del (nombre de la dependencia) "_____", los manuales, procesos, procedimientos, políticas, misión, visión, valores y objetivos del mismo.
- C).- Que en el ejercicio de sus funciones, les es posible conocer y tener acceso a información sobre distintos aspectos tanto del (nombre de la dependencia) _____ como de los empleados/as del mismo, que por lo general, no están disponibles al público.
- D).- Que el presente contrato tiene como propósito el que las partes guarden la debida discreción con respecto a los asuntos que se ventilen en el comité de ética de la dependencia y que guarden.
- G).- Que es su libre voluntad celebrar el presente convenio, por lo que, establecen las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- DEL OBJETO: QUE "AMBAS PARTES" MANTENGAN BAJO CONFIDENCIALIDAD, POR TODO EL TIEMPO QUE PRESTEN SUS SERVICIOS (NOMBRE DE LA DEPENDENCIA) _____, LA INFORMACIÓN QUE CONOZCAN CON MOTIVO DE LA PERMANENCIA EN EL COMITÉ DE ÉTICA Y



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajen a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

ASIGNACIONES QUE DESEMPEÑAN DENTRO DE (NOMBRE DE LA DEPENDENCIA) _____ Y LA QUE SE DESPRENDA DEL PRESENTE CONVENIO Y SUS ANEXOS, SALVO AQUELLA QUE POR DISPOSICIÓN DE LEY SEA PÚBLICA; O BIEN, AQUELLA QUE NO SIENDO PÚBLICA, LES SEA AUTORIZADA SU USO Y DIFUSIÓN POR EL SUPERIOR JERÁRQUICO COMPETENTE PARA ELLO.

SEGUNDA.- OBLIGACIONES: Para cumplir con el objeto del presente convenio, “ambas partes” establecen las siguientes obligaciones comunes a las mismas:

- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo cargo o comisión del Comité de Ética, conserve a su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando indebidos usos, sustracciones, difusiones, reproducciones, destrucciones, ocultamientos y/o inutilizaciones y demás acciones que puedan ocasionar violación a la confidencialidad convenida.
- Llenar y firmar los formularios desprendidos del procedimiento de atención a quejas de conductas inadecuadas, **anexos** al presente convenio.
- Informar oportunamente y por escrito, cualquier hecho o circunstancia, que modifique los datos asentados en los formularios referidos en el punto anterior.

TERCERA.- RESPONSABILIDADES Y SANCIONES: Las partes convienen que serán causas de responsabilidad, además de las establecidas en las leyes de la materia, las siguientes:

- Incumplir con las obligaciones precisadas en el presente convenio.
- Faltar a la verdad en los datos que asienten en los formularios al presente convenio.
- No excusarse de la realización de una investigación en caso de incompatibilidad o conflicto de intereses manifiesto.
- No excusarse de la emisión de un informe o de patrocinar una causa en caso de incompatibilidad o conflicto de intereses manifiesto.
- No informar oportunamente y por escrito al superior jerárquico y/o al comité de ética, sobre una posible incompatibilidad o conflicto de intereses.

Dichas responsabilidades serán determinadas y sancionadas conforme a las leyes aplicables en la materia.

EL PRESENTE CONVENIO SE FIRMA DE CONFORMIDAD

EL DÍA _____ DEL AÑO 20____.

POR (NOMBRE DE LA DEPENDENCIA)

TITULAR

EL/LA “SERVIDOR/A PÚBLICO”



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajen a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

**FORMATO DE DECLARACIÓN DEL/A SERVIDOR/A PÚBLICO
DATOS DE IDENTIFICACIÓN**

1

2 CREDENCIAL No.

3 EMPLEO O CARGO:

ADSCRITO(A) AL ÁREA:

**INTERESES DIRECTOS O INDIRECTOS, O CONFLICTOS DE INTERESES
“(NOMBRE DE LA DEPENDENCIA)” Y CON PERSONAL DE ESTE ÚLTIMO:**

PERSONALES, COMERCIALES, FINANCIEROS, Y/O ECONÓMICOS.-	(NOMBRE DE LA DEPENDENCIA)	TIPO DE RELACIÓN
	<input type="text"/>	<input type="text"/>
FAMILIARES.-	(NOMBRE DEL ÁREA)	PARIENTE
	<input type="text"/>	NOMBRE COMPLETO: <input type="text"/>
		CARGO: <input type="text"/>
		PARENTESCO: <input type="text"/>
OTROS.-	(NOMBRE DEL ÁREA)	TIPO DE INTERÉS O CONFLICTO DE INTERÉS
	<input type="text"/>	<input type="text"/>

EMPLEOS O CARGOS PÚBLICOS ANTERIORES:

12 NIVEL DE GOBIERNO:
FEDERAL ESTATAL MUNICIPAL

13 PODER, DEPENDENCIA, ENTIDAD, AYUNTAMIENTO:

14 EMPLEO O CARGO PÚBLICO QUE DESEMPEÑÓ:

15 ADSCRITO AL ÁREA O DEPARTAMENTO DE:

16 AÑOS DE PERMANENCIA: , COMPRENDIDOS DEL AL

DECLARO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS EN EL PRESENTE FORMULARIO SON REALES Y EXACTOS, COMPROMETIENDO A DECLARAR CUALQUIER MODIFICACIÓN.

17 NOMBRE COMPLETO Y FIRMA



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Instructivo de llenado del convenio de confidencialidad

- Nombre del Formato:** Convenio de Confidencialidad
- Clave:** N/A
- Objetivo:** ***Convenir entre el trabajador/a y a la dependencia confidencialidad con respecto a los activos de información que se manejen como resultado de su labor en el comité de ética.***
- Tantos:** Original
- Original:** Coordinador/a del comité

Número	Concepto	Descripción
1	Nombre	<u>Especificar apellido paterno, materno y nombre (s) del trabajador.</u>
2	Empleo o Cargo	<u>Especificar el nombre del puesto que ocupa.</u>
3	Foto	<u>colocar la fotografía reciente del trabajador.</u>
4	<u>Conflicto de intereses, en caso de radicarse alguna queja de algún tipo de conducta inadecuada, con quien mantenga una relación directa de parentesco, afectiva o comercial, el/la miembro del comité de ética se deberá excusar de atenderla:</u> INTERESES DIRECTOS O INDIRECTOS, O CONFLICTOS DE INTERESES CON EL PERSONAL DE LA DEPENDENCIA	



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

- | | | |
|-----------|---|---|
| 5 | Personales, comerciales, financieros, económicos.- | En esta área se menciona si existe interés con algún empleado (NOMBRE DE LA y/o DEPENDENCIA) . |
| 6 | Sujeto de revisión | En caso de existir alguna de las clases de interés mencionadas anteriormente favor de anotarla. |
| 7 | Familiares | En caso de que algún familiar Cónyuge, parientes consanguíneos hasta el cuarto grado por afinidad o civiles. |
| 8 | Generales | En caso de existir algún familiar según se menciona anteriormente escriba los generales de este. |
| 9 | Otros | Terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios o para socios o sociedades de las que el Servidor Público o las personas antes referidas forman o hayan formado parte. |
| 10 | Tipo de interés o conflicto de interés | o Escriba cuál es el "interés" existente entre el trabajador y el tercero mencionado anteriormente. |
| 11 | ÁREA DE EMPLEOS O CARGOS PÚBLICOS ANTERIORES | |
| 12 | Nivel de Gobierno | En caso de haber laborado anteriormente en alguno de los tres niveles de Gobierno anteriormente marque en cual fue. |
| 13 | Poder, dependencia, entidad, ayuntamiento | En caso de haber laborado anteriormente en alguno de los organismos de Gobierno aquí mencionados marque en cuál fue. |



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

- 14 **Empleo o cargo público que desempeñó** En caso de haber laborado anteriormente en alguno de los organismos o niveles de gobierno aquí mencionados escriba que cargo puesto o función desempeñó
- 15 **Adscrito al área o departamento de:** En caso de haber laborado anteriormente en alguno de los organismos o niveles de Gobierno aquí mencionados escriba en qué dirección, coordinación, puesto o área se desempeñó.
- 16 **Años de permanencia:** En caso de haber laborado anteriormente en alguno de los organismos o niveles de Gobierno aquí mencionados escriba en los espacios en blanco el tiempo laborado es estos.
- 17 **Nombre completo y firma** Por favor escriba su nombre completo y firme.



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

FORMATO DE NOMBRAMIENTO COORDINADOR/A DEL COMITÉ DE ÉTICA

Asunto: Nombramiento

C. _____

Área Perteneciente
Presente

Como parte integral del compromiso en contra de la discriminación acoso y hostigamiento de la Secretaría _____, la cual busca consolidarse como una organización que promueve la cultura de igualdad de oportunidades así como los valores más elevados en contra de las conductas inadecuadas.

Para ello, lo/la he designado **Coordinador/a del Comité de Ética**, facultándola para las siguientes responsabilidades:

- a) Dirigir todas las acciones del Comité;
- b) Presentar a consideración de la Dirección General y del Comité de Ética, para su aprobación, las políticas, objetivos y metas que tendrá el comité.
- c) Promover la implementación de las políticas de prevención del hostigamiento y acoso en todas las áreas del Organismo;
- d) Informar periódicamente a la Dirección General, sobre el desarrollo y beneficios de las acciones implementadas y los niveles de cumplimiento, consecución de los objetivos y metas establecidas.
- e) Convocar y presidir las reuniones del Comité, cuando menos una vez al mes, pudiendo convocar de manera extraordinaria cuando así se requiera;
- f) Realizar y/o verificar que se lleven a cabo----- así como elaborar y entregar un reporte a la dirección general, el cual debe incluir información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones que el Organismo haya establecido;
- g) Analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento o acoso sexual conforme el procedimiento de atención a quejas de conductas inadecuadas;
- h) Ser el enlace directo entre el Instituto de la Mujer Guanajuatense en lo relativo a la Implementación del protocolo de atención;
- i) Participar cuando se le solicite en las reuniones convocadas por la Dirección General.

Mismas que representará cabalmente, logrando con ello la misión y valores que nos distinguen como un Organismo que promueve la educación y la cultura. Le hago notar que el presente nombramiento será únicamente de validez interna para efectos de la Administración del Protocolo de Atención. Reconociendo y agradeciendo su compromiso para esta noble tarea y sabiendo de su entera capacidad, sin otro particular, reciba usted mi más atenta consideración.

ATENTAMENTE,

Guanajuato, Gto. a _____ de 2011

TITULAR DE LA DEPENDENCIA



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

FORMATO DE NOMBRAMIENTO DEL MIEMBRO DEL COMITÉ DE ÉTICA

Asunto: Nombramiento

Lic. _____
Área Perteneciente
Presente.

Como parte integral de su misión que consiste en “_____”, LA SECRETARÍA DE _____ DEPENDENCIA _____, busca consolidarse como una organización que promueve la cultura de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, la no discriminación laboral, y la prevención del hostigamiento y acoso.

Para ello, la/lo he designado **Miembro del comité de Ética** facultándola/o para las siguientes responsabilidades:

- a) Difundir al interior del Organismo, el procedimiento para la Atención de Conductas Inadecuadas;
- b) Gestionar pláticas y/o talleres de sensibilización, con el fin de superar obstáculos, mitos y estereotipos que puedan impedir el cumplimiento de los compromisos en contra del hostigamiento y/o acoso del organismo;
- c) Asegurar que en toda información que concierna a casos de hostigamiento sexual, se proteja la privacidad y la confidencialidad de las partes;
- d) Solicitar información a cualquier nivel dentro de la estructura DE LA DEPENDENCIA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual;
- e) Analizar, investigar, diagnosticar, mediar y resolver situaciones de discriminación y/o casos de hostigamiento sexual en coordinación con la Dirección General y la Coordinación del Comité de Ética;
- f) Documentar las denuncias que se generen y guardarlas en reserva;
- g) Participar cuando se le solicite en las reuniones convocadas por la o el Coordinador(a) del Comité de Ética.

Misma que representará cabalmente, logrando con ello la misión y valores que nos distinguen como un organismo que promueve la educación y la cultura.

Le hago notar que el presente nombramiento será únicamente de validez interna para efectos de la administración del protocolo de intervención.

Reconociendo y agradeciendo su compromiso para esta noble tarea y sabiendo de su entera capacidad, sin otro particular, reciba usted mi más atenta consideración.

ATENTAMENTE,

Guanajuato, Gto.a _____ de 2011

Titular de la Dependencia



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Formato de revisión de buzón

Nombre de las personas que revisaron el buzón	Fecha de revisión	Comentarios	Firmas



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Definiciones

Acoso: Es una conducta sexual no solicitada, ni deseada, puede ser verbal o gestual y psicológica que degrada, humilla, insulta e incomoda a las personas. Esta conducta puede presentarse una sola vez o en repetidas ocasiones y se da en cualquier lugar, como la calle, la escuela, el trabajo, etc. Es una forma de violencia que se basa en una cultura que observa a las personas como objeto y a los/as agresores/as se les inculca que tienen poder sobre otras personas. Dada esta práctica cultural, algunas personas no se dan cuenta de su conducta y hasta piensan que este tipo de conductas son normales.

Ambiente hostil: Es una conducta sexual no bien recibida y suficientemente severa e insistente para crear un ambiente no deseado de trabajo. Esto puede incluir bromas sexuales, caricias obscenas, posters indecentes, comentarios mordaces, etc. La insistencia en llevar a cabo de las conductas antes señaladas, puede resultar un factor sumamente importante.

Agresor: Es la persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las personas.

Conductas lascivas: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consiste en insinuaciones sexuales indeseables o en un comportamiento verbal o físico de índole sexual que pretende interferir, sin razón alguna, en el requerimiento laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

De acuerdo con este organismo deben integrarse tres elementos para que haya acoso sexual: un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la receptor/a de violencia lo perciba como un condicionamiento hostil para su trabajo convirtiéndolo en algo humillante.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Existen niveles de conductas de acoso u hostigamiento sexual, en los que se contemplan la interacción verbal o no verbal, el contenido del mensaje (menos o más coercitivo) y la presencia o no de contacto físico.

De acuerdo con la OIT, el acoso y hostigamiento ha sido clasificado en cinco niveles, según lo agravante de la práctica: abarcan del acoso leve verbal, el acoso moderado no verbal sin contacto físico; el acoso medio fuerte verbal; el acoso fuerte con contacto físico; hasta el acoso muy fuerte con presiones físicas y psicológicas para tener contactos íntimos. Las consecuencias del acoso sexual son varias y distintas. Entre las principales se encuentra: abandono voluntario del trabajo o despido, sometimiento y silencio para no perder el ingreso, sentido de culpa por la carga cultural "provocadora", nerviosismo, ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos que terminan por cobrar una cuota en la integridad física y psicológica.

Discriminación: *Cualquier conducta u omisión que conlleve a la negativa a contratar, ascender o respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, o la descalificación del mismo, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y toda conducta arbitraria por condición de género. Esta conducta busca distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.*

Derechos Humanos: *Se refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos Universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez (CDN), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.*



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Formas de Hostigamiento y Acoso Sexual:

- *Observaciones sugerentes y desagradables en público o en privado acerca del cuerpo, la conducta o la vestimenta.*
- *Chistes, bromas o agresiones verbales o por escrito con contenido eminentemente sexual en público o en privado.*
- *Gestos o acciones ofensivas de naturaleza sexual explícitas o sutiles o miradas lascivas*
- *Contactos físicos innecesarios, tales como: caricias, rozamientos, abrazos, palmaditas o besos.*
- *Invitaciones comprometedoras que causen malestar.*
- *Exhibición de pornografía en los lugares de trabajo.*
- *Envío de correos electrónicos con connotaciones sexuales.*
- *Demanda de favores sexuales.*
- *Gestos, insultos y bromas pesadas que causan vergüenza e incomodidad.*
- *Propagación de rumores sexuales acerca de la persona agredida.*
- *Invitación a tener relaciones sexuales no deseadas.*

Equidad: Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

Equidad de Género: Equidad equivale a justicia. "Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad..." sin que esto implique razones para discriminar. La equidad entonces como principio, es



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. De este modo, la equidad se traduce en eje transversal que trasciende la condición de género como tal, para proyectarse al desarrollo humano y social como máxima aspiración.

Empoderamiento de las Mujeres: *Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.*

Estereotipo: *Es una representación social compartida por un grupo, comunidad, sociedad, país, etc., que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.*

Género: *Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.*

Hostigamiento: *Al que valiéndose de una posición derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, asedia reiteradamente a pesar de una oposición manifiesta, a una persona con fines lascivos. Es cualquier comportamiento sexual premeditado o repetido que no es bien recibido, así*



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

como comportamientos sexuales que son hostiles, ofensivos o degradantes. Hay dos tipos de hostigamientos sexuales:

***Quid pro quo:** Es una condición de empleo abierta o implícita ofrecida a cambio de favores sexuales ("si te acuestas conmigo te promuevo").*

***Igualdad:** La igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.*

***Igualdad de oportunidades:** es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.*

***Igualdad de trato:** Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.*

***Invisibilización de las Mujeres:** "Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales". Concepto generalizado que tiene la sociedad sobre los oficios domésticos y el cuidado de niños, adultos mayores o de animales, que son percibidos como parte de los roles de la mujer.*

***Ley General:** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Ley Estatal: Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Guanajuato.

Programa: Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Modalidades: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.

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 toma de decisiones.

Receptora de Violencia: La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.

Sistema: Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Sistemas de Género: Se entiende como el “conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales de lo masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres”. Este término también se puede



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

homologar con el de “contrato social de género”, el cual alude a un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, y se les atribuyen a unas y otras distintos trabajos y distinto valor, responsabilidades y obligaciones. Lo anterior se sustenta en tres niveles: a) La Superestructura Cultural (normas y valores de la sociedad), b) Las Instituciones (sistemas de protección de la familia, la educación y el empleo, etc.), y c) Los Procesos de Socialización (aquí destaca la familia).

Teoría de Género: “Utiliza la diferencia entre sexo y género como herramienta heurística central. Busca recoger la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género, al interior de las distintas sociedades y de la misma sociedad y, a la vez, dar cuenta de la identidad genérica tanto de hombres como mujeres”

Transversalidad de Género: Alude a una “progresiva generización” de la protección internacional de los derechos humanos, “como el fenómeno de transversalidad o impregnación por el género, como concepto o perspectiva de análisis, de la tarea de reconocimiento, promoción y salvaguardia de los derechos humanos...” La noción de género, al ser “extensa y comprensiva”, enriquece la forma de ver la realidad y actuar sobre ella, para ello diferenciando los tipos de violaciones, sus efectos y la forma de repararlos, ya se trate de mujeres u hombres. La transversalidad de género implica pues, una visión integradora y muy operativa, que en el caso particular del IIDH, y como estrategia institucional toma como punto de partida la “equidad de género” como eje transversal, que incluye temas como acceso a la justicia, participación política y educación en derechos humanos; además de otros ejes como la “diversidad étnica” y la “interacción Sociedad Civil-Estado”. De igual modo, esa visión integradora del género se observa en algunas organizaciones internacionales que tienen como finalidad la protección de los derechos humanos de las personas, encaminada a consolidar la transversalidad institucional tanto en el plano interno como externo.



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público ajenos a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Tratado: Término genérico que abarca todos los instrumentos vinculantes con arreglo al derecho internacional, cualquiera que sea su designación formal, concertados entre dos o más personas jurídicas internacionales. La Convención de Viena de 1969 define un tratado como “un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación” (Art.2, párr.1, apartado b). En ese sentido, las convenciones, los acuerdos, los protocolos y los canjes de cartas o notas pueden todos ellos constituir tratados. Sin embargo normalmente el término “tratado” se utiliza para instrumentos de cierta importancia y solemnidad.

Violencia en contra de las Mujeres: Es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte[,] tanto en el ámbito privado como en el público o en su caso como cualquier acción o conducta contra personas del sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado el daño, o el sufrimiento físico, sexual o psicológico o muerte de la mujer, así como también las amenazas, la coacción o la privación de libertad, ya sea en la vida pública o privada.

Otras modalidades de la violencia contra la mujer se observan cuando se dan humillaciones, acusaciones falsas, persecución; o bien se le prohíbe salir de casa, trabajar, estudiar, tener amigas, visitar familiares o amenazar con quitarle los hijos(as).

La violencia que viven muchas mujeres refleja una situación generalizada, donde no hay distinción de raza, clase, religión, edad y cualquier otra condición. Se reconoce que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desigual entre hombres y mujeres.

De acuerdo con el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), señala que la discriminación y la violencia contra las mujeres



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es público aieno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

son dos caras de la misma moneda, cuando en su Recomendación General 19, establece que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre.

Por otra parte, para proteger a las mujeres de la violencia se requiere que los Estados partes asuman sus deberes, dentro de los cuales destaca el fomento de la educación social en la igualdad entre hombres y mujeres. Esto implica la adopción de políticas congruentes con esos deberes, teniendo en cuenta especialmente la situación de mujeres en condiciones vulnerables. Igualmente, se requiere que los Estados partes presenten informes periódicos acerca de los avances de las medidas adoptadas para erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, para que posteriormente sean evaluados por la Comisión Interamericana de Mujeres.

Violencia laboral se define como toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un ter cero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. Su objetivo final es el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica