

Agenda a corto plazo para **implementar**
el protocolo de **intervención a denuncias** por
hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral.

INDICE

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

SECCIÓN I

1. Marco conceptual
2. Los efectos, conceptos y su connotación normativa nacional e internacional del hostigamiento y acoso sexual
3. Diferentes definiciones de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo
 - 3.1 Instituto de la mujer Tamaulipeca
 - 3.2 Legislación mexicana
 - 3.3 Definición internacional
 - 3.4 Definición Doctrinal

SECCIÓN 2

Principios Rectores de la Agenda a corto plazo para implementar el protocolo de intervención a denuncias por hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral

1.- Principios generales

Proteger los derechos de las personas víctimas de hostigamiento y acoso sexual, con énfasis en las mujeres, y velar para que la violencia no sea un impedimento en el desarrollo integral de sus vidas y su entorno laboral.

2.- Principios sobre la Prevención

- a) Promover nuevas formas de convivencia en los espacios laborables

b) Cuando el acoso sexual se esté presentando como queja de carácter leve, se podrán promover mecanismos de resolución pacífica de conflictos entre las partes, por tratarse de una figura que se da entre iguales.

c) *Responsabilidades de prevención*

3.- Principios para la atención del acoso y hostigamiento sexual.

a) Proteger la integridad física y psicológica de la persona víctima

b) Reconstruir los recursos de apoyo psíquico y material que ha perdido la persona víctima

c) Otorgar las ordenes de protección de emergencia y preventivas, de conformidad con lo dispuesto por la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

4.- Principios acerca de la sanción

a) Aplicar la sanción a la persona ofensora como protección ulterior de la persona víctima.

SECCIÓN 3

Objetivos, Estrategias y Metas

1.-Objetivos

Objetivo de desarrollo

Objetivo inmediato

2.-Estrategias

SECCIÓN 4

Componentes, resultados e indicadores de la agenda a corto plazo para implementar el protocolo de intervención a quejas y denuncias por acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual.

1.-componente intersectorial de prevención a casos por acoso y hostigamiento sexual

- a) Resultados e indicadores del componente prevención
- b) Proyectos del componente prevención
- c) Desglose de los proyectos de prevención

2.-Componente Intersectorial de Atención a casos por acoso y hostigamiento sexual

- a) Resultado e Indicadores del Componente Atención
- b) Proyectos del Componente Atención
- c) Desglose de los Proyectos del Componente Atención

3.-Componente de sanción

- a) Proyectos del Componente Sanción
- b) Desglose de los proyectos del componente sanción

CONCEPTOS BASICOS

Presentación

Fruto del trabajo realizado por las instituciones en su diagnóstico de cultura institucional ha surgido una propuesta del Instituto de la Mujer Tamaulipeca de la que se pretende sea una herramienta de trabajo de gran utilidad para las dependencias públicas, contiene como elementos fundamentales para desarrollar una Agenda de trabajo a corto plazo en la que se tenga como un punto de partida a una ruta crítica de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, se dan recomendaciones referente a la atención que se debe prestar en la forma de tomar la declaración a la víctima cuando se presente la denuncia por hostigamiento y acoso sexual, otorgando a esas declaraciones la capacidad de dar certidumbre al Derecho de la presunción de inocencia, si no hay razones objetivas que hagan dudar de su credibilidad; se presentan también otros instrumentos en la lucha por la erradicación del hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo, es por ello que la propuesta no pasa por alto la importancia del procedimiento en la resolución de los conflictos, toda vez que incorpora un procedimiento urgente sobre la vulneración de la tutela frente a la discriminación por razón de sexo, al que debe darse tramitación preferente, y que faculta a la víctima a suspender su prestación de servicios, sin autorización previa y sin pérdida de derecho laboral alguno. Este punto es fundamental para evitar la ecuación casi necesaria entre hostigamiento y acoso sexual e inestabilidad laboral o pérdida del puesto de trabajo, ante la disyuntiva que en la actualidad se presenta a la trabajadora/or entre permanecer en el puesto de trabajo, soportando la conducta acosadora o suspender unilateralmente la relación laboral. Otras medidas a destacar son la responsabilidad de la institución frente al hostigamiento y acoso sexual producido en su interior; la declaración de principios o código que deben adoptar las instituciones para prevenir y combatir el hostigamiento y acoso sexual; la formación de los servidores y servidoras públicas y finalmente, la creación de la figura de la Comisión asesora para la atención en materia de quejas por hostigamiento sexual.

La propuesta de la Comisión Asesora dimana de un trabajo conjunto de investigación seria, rigurosa y fecunda. Su aprobación supondrá una apuesta decidida de en pro de la no discriminación por razón de género y un avance importantísimo contra la violencia sobre la mujer.

También desde el proyecto hemos partido de la consideración que, además de la necesaria existencia de mecanismos y procedimientos normativos adecuados ante el hostigamiento y acoso sexual, es fundamental la intervención preventiva, además contar con todo el profesionalismo para que cuando surge el problema es fundamental poder actuar rápidamente para resolverlo, intentando en primer lugar utilizar vías de negociación sin judicializar los casos que puedan ser resueltos de esta manera. Por todo ello, surge la necesidad de contar con un instrumento tipo sobre el hostigamiento acoso sexual para incluirlo en la normatividad interna de las instituciones de la administración pública estatal.

Lic. Yoliria Macarena Joch González

Directora general

Introducción

El hostigamiento sexual es una transgresión a los derechos humanos de las personas; es una negación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo que afecta la salud y la productividad de las personas. Impacta de manera negativa el ambiente laboral y familiar y genera inestabilidad tanto en el ámbito personal como en el institucional.

De acuerdo con cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada 10 renuncien a su empleo.

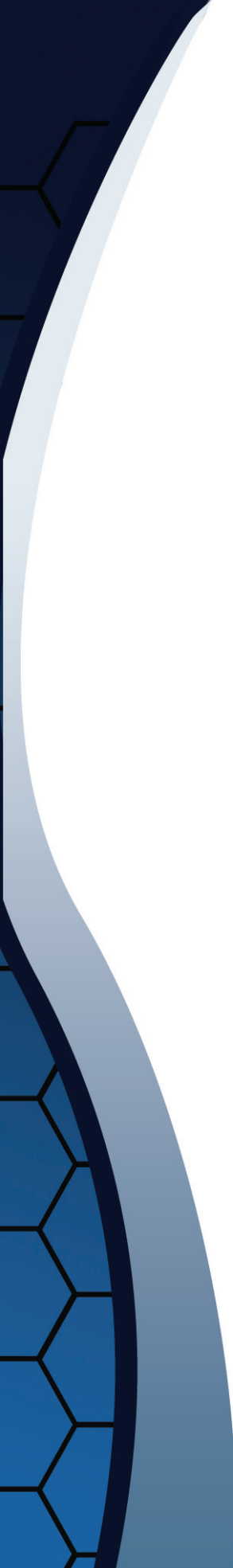
No obstante que en la actualidad gran parte de las entidades federativas del país tipifican el hostigamiento sexual como delito en sus códigos penales, en la práctica sólo un número muy reducido de trabajadoras y/o trabajadores acuden a las instancias de procuración de justicia para denunciarlo.

Esta circunstancia deja un vacío entre el problema real y una solución práctica en el corto plazo. Ante esta realidad, es evidente la necesidad de ofrecer una respuesta conjunta en las dependencias públicas, a las y los trabajadores.

Es por ello que el Instituto de la Mujer Tamaulipeca ha preparado esta Agenda de intervención estratégica, elaborada a partir de la revisión e intercambio de experiencias sobre la atención a los casos de hostigamiento sexual laboral en dependencias públicas, así como derivado de el diagnóstico de cultura institucional que fue realizado a las instituciones del gobierno del estado y sus resultados son un área de oportunidad para realizar una ruta crítica y un procedimiento de carácter administrativos en su interior.

La funcionalidad de esta Agenda se basa en una adecuada planeación para la prevención, atención y sanción del problema, en donde la capacitación y la sensibilización en género juegan un papel fundamental.

Otro de los elementos importantes son la Ruta crítica y el procedimiento administrativo como instrumento viable y eficaz para actuar en contra de los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten por la vía administrativa sin mediar la vía penal. Por ello, significa un aporte sustancial para lograr que las y los trabajadores vivan en un ambiente laboral sanos, libre de violencia y se contribuya a lograr la equidad de género en el mercado de trabajo.



Con su aplicación, hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto resultarán beneficiados al prevenir, combatir y castigar el hostigamiento sexual laboral, una de las formas más sutiles y perniciosas de la discriminación e inequidad de género.

SECCIÓN I

I. MARCO CONTEXTUAL

La prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual son dos líneas de acción propuestas por el Instituto de la Mujer Tamaulipeca, órgano rector en el desarrollo y aplicación de una nueva cultura institucional encaminada a eliminar la discriminación hacia las mujeres, promover el respeto, la igualdad de trato y de oportunidades entre los sexos, así como el acceso y la permanencia en el empleo.

Como parte de las estrategias para cumplir esas líneas de acción, el Instituto de la Mujer Tamaulipeca desarrolló el programa de cultura institucional, de carácter institucional que busca la transformación del quehacer organizacional, así como de sus prácticas institucionales, consta de nueve objetivos, entre ellos, se encuentra el nueve que trae una serie de estrategia, líneas de acción e indicadores que permitirán a las dependencias del gobierno del Estado atender las quejas que por hostigamiento y acoso sexual que se presenten.

El hostigamiento sexual en el trabajo es una conducta no deseada, de carácter sexual, que molesta a las personas y motiva sentimientos displacenteros; además de implicar riesgos tanto en la estabilidad personal como en el empleo.

La presente Agenda tiene la finalidad de ofrecer a las instituciones públicas el establecimiento y aplicación de medidas internas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en sus centros de trabajo.

La Agenda de trabajo es un instrumento que nos permitirá desarrollar un proceso administrativo de planeación, programación, ejecución y control de todas y cada una de las actividades componentes de un proyecto que debe desarrollarse en un tiempo crítico y al costo óptimo

2. Los efectos, conceptos y su connotación normativa nacional e internacional del hostigamiento y acoso sexual

El acoso y hostigamiento sexual es una conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o contrario (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer, hombre a hombre) a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares que resultan ofensivos para quien los recibe, y que se dan en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral.

Algunos de sus efectos pueden ser:

- **En la salud:** dolor de cabeza, tensión muscular, alergias, depresión, agresividad, insomnio, baja autoestima.
- **En el trabajo:** desmotivación, aumento de riesgos de trabajo, discriminación, limitaciones en el desarrollo profesional y económico, segregación ocupacional.
- **En la institución:** disminución de la productividad y costos económicos (por permisos, accidentes laborales).

El hostigamiento sexual laboral puede llegar al hogar por las consecuencias que trae consigo, o llevar a la persona hostigada al hospital por repercusiones psicológicas y físicas, o a la disminución de la productividad en el centro laboral del o la trabajadora. Ante esta problemática, corresponde una respuesta conjunta de las instituciones, las y los trabajadores, compañeros y familiares.

3. Diferentes definiciones de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo

3.1 Instituto de la mujer Tamaulipeca

Las proposiciones sexuales no deseadas, los requerimientos de favores sexuales y demás conductas físicas o verbales de carácter sexual se considerarán hostigamiento y acoso sexual cuando:

_ Al acceder a dichos requerimientos sea condición explícita o implícita para obtener un empleo;

_ La aceptación o rechazo de tal conducta sea utilizado para decidir cuestiones laborales que afecten a la persona, o

_ Dichas conductas interfieran injustamente en el rendimiento del trabajo de la persona a quien van dirigidas, creándole un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio.

Además, se añade que para determinar si una conducta constituye hostigamiento y acoso sexual:

_ El mecanismo que se crea para dar atención a las quejas que se presenten debe considerar el caso en su conjunto, las circunstancias en su globalidad tales como la naturaleza de las proposiciones sexuales y el contexto en el cual los incidentes alegados se han producido.

_ La legalidad de una acción en particular será determinada a partir de los hechos en cada caso concreto.

3.2 Legislación mexicana

En la legislación mexicana el hostigamiento sexual se define en las leyes penales, es un tipo de delito que recoge el Código penal Federal y el Código del Distrito Federal. Se citan estos ordenamientos por la aplicación federal del primero y el segundo porque rige en el área geográfica con mayor concentración en el país.

El Código Penal para la Federación, Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Capítulo I.

Artículo 259 Bis:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

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

Código Penal para el Distrito Federal, Título Quinto delitos contra la libertad y la seguridad sexual y el normal desarrollo psicosexual.

ARTÍCULO 179. Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. Este delito se perseguirá por querrela

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

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

3.3 Definición internacional

En ese ámbito conviene mencionar la **Convención de Belén Do Para** que define el hostigamiento sexual como una forma de violencia basada en el género y que consigna el derecho de las personas a tener una vida libre de violencia tanto en el ámbito público, como privado.

Concretamente, el artículo 2 de la citada convención conceptualiza el término violencia contra la Mujer, como aquel que :

“... tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el trabajo, así como en las instituciones educativas, establecimientos de salud o en cualquier otro lugar...”

En esta misma línea, la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** consigna la obligación de no discriminar en contra de la féminas y la garantía del derecho a la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Todos los documentos internacionales señalados constituyen el referente internacional del hostigamiento sexual, en cuyo ámbito se le conceptualiza como una forma de violencia de género en razón de que se perpetra principalmente en contra de las mujeres.

3.4 Definición dotrinal

El término de acoso sexual se utiliza como sinónimo de hostigamiento. *Acosar, refiere una acción de persecución, perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos, como lo señala el Diccionario de la Lengua Española.*

Hostigamiento, del verbo hostigar significa también perseguir, molestar. El mismo diccionario lo define así” ...molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndolo, o de otro modo. Incitar consistencia a alguien para que haga algo”....

Como puede apreciarse en ambos términos coinciden en referir una acción para molestar a alguien, por lo cual son válidos para calificar conductas impropias. Acoso sexual puede definirse gramaticalmente como la acción de molestar y/o perseguir a alguien, con motivos o intenciones sexuales,- o con más propiedad – de sexualidad, al identificar este término con placeres carnales.

En este sentido, podemos concretar que por hostigamiento y acoso sexual se entienden todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito

de una institución como consecuencia de una relación de trabajo, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante. Se considerarán constitutivas de hostigamiento y acoso sexual, las siguientes conductas, a manera de ejemplo.

a) Observaciones sugerentes, chistes, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora

b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.

c) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/trabajadora en razón de su sexo.

d) Toda agresión sexual. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones personales libremente aceptadas y recíprocas en la medida de que no son deseadas por la persona objeto de las mismas. Un único episodio indeseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

SECCIÓN 2

PRINCIPIOS RECTORES DE LA AGENDA A CORTO PLAZO PARA IMPLEMENTAR EL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN A DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA LABORAL .

1.- Principios generales

Proteger los derechos de las personas víctimas de hostigamiento y acoso sexual, con énfasis en las mujeres, y velar para que la violencia no sea un impedimento en el desarrollo integral de sus vidas y su entorno laboral.

En el marco general de los derechos humanos, el derecho de las mujeres, de gozar de una vida libre de violencia en los espacios laborables y en los diversos ámbitos de la sociedad, ha sido ampliamente reconocido y consignado por el gobierno de Tamaulipas en su Constitución Política, en el Plan estatal de Desarrollo 2011-2016, este gobierno establece entre los objetivos estatales la igualdad de oportunidades y la equidad de género, y reconoce la necesidad de impulsar un nuevo modelo fundado en derechos humanos universales. Es un compromiso prioritario del gobierno, crear, promover e impulsar acciones que conlleven un beneficio para mujeres y hombres en condiciones iguales.

Hoy, el Estado de Tamaulipas, a través de su gobierno, en correspondencia con los Tratados y leyes que protegen los derechos humanos, reconoce que las diversas manifestaciones de la violencia institucional laboral, atentan contra estos derechos y se compromete a buscar por todos los medios la prevención de dichos actos, Amparando y ofreciendo la debida atención a las personas víctimas de los mismos y no tolerando las acciones violentas y la impunidad de este tipo de delitos. En este sentido Consejo Estatal para prevenir, atender y sancionar la violencia de género deberá trabajar por el desarrollo integral de las mujeres y los hombres del estado de Tamaulipas.

2.- Principios sobre la Prevención:

Los principios orientadores de las acciones de prevención del hostigamiento y acoso sexual deberán:

Modificar los patrones culturales que actualmente rigen las relaciones de poder entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral.

Se destaca la importancia que tiene para la prevención del hostigamiento y acoso sexual, enfrentar el problema desde su raíz, buscando transformar las mentalidades que alimentan el desequilibrio en la administración del poder en las relaciones de laborables.

La relación desigual tanto genérica como generacional y la mentalidad autoritaria que tienen los hombres ante la mujeres , son códigos socialmente aprobados y transmitidos a través del proceso de educación familiar y formal. En este proceso de transmisión generacional de la dominación de género y del abuso de los fuertes sobre los débiles, se promueven conductas de dominio y control que dificultan la comunicación y promueven los maltratos físicos, psicológicos y el abuso sexual.

La prevención del hostigamiento y acoso sexual supone enfrentar desde sus causas el problema, especialmente desde en lo que atañe a las relaciones familiares y al impacto negativo que tiene la dominación de género y generacional en éstas, cobra especial importancia la concientización tanto de hombres como de mujeres, acerca del impacto negativo que la mentalidad patriarcal tiene en las relaciones familiares, dificultando la comunicación, la expresión de los afectos y la solidaridad, y fomentando por otra parte los conflictos y la violencia. Cabe destacar la importancia que adquiere para la prevención que el hombre comprenda cómo los estereotipos de género afectan su desarrollo humano y cómo la mujer se convierte en transmisora de estos patrones de comportamiento machista en la educación de sus hijos e hijas.

a) Promover nuevas formas de convivencia en los espacios laborables

La prevención del hostigamiento y acoso sexual requiere la transformación de estereotipos relativos a roles y relaciones genéricas y sobre la relación entre adultos en el trabajo.

Se trata de construir nuevas formas de relaciones de convivencia entre compañeros y compañeras de trabajo, basadas en la igualdad de derechos y responsabilidades entre ellos, en el respeto a las características individuales y el reconocimiento de las diferencias de género como elementos indispensables para la complementariedad de las personas.

Se trata, asimismo, de transformar los estereotipos que fundamentan patrones de conductas autoritarios y excluyentes en la relación entre mujeres y hombres, por otros que fomenten las relaciones más igualitarias y democráticas en el trabajo, basadas en el derecho de participación de todos sus miembros, la comunicación, la protección en su trabajo.

Se busca fomentar un estilo de relaciones laborables que desarrolle la autoestima de la persona, fortaleciendo actitudes de respeto hacia uno mismo y hacia los demás, para ello es necesario la toma de conciencia de los miembros de un centro de trabajo, acerca de la necesidad de romper con la cadena que reproduce generacionalmente comportamientos que afectan el concepto y los sentimientos positivos de la persona hacia misma.

b) Cuando el acoso sexual se esté presentando como queja de carácter leve, se podrán Promover mecanismos de resolución pacífica de conflictos entre las partes, por tratarse de una figura que se da entre iguales.

La búsqueda de modelos que propicien la resolución de conflictos en el acoso sexual, entre iguales, deberán darse en el marco del respeto a los derechos individuales de las personas sin diferencias de edad, sexo, rol dentro del trabajo, condición física y opiniones, puede contribuir a transformar relaciones autoritarias por relaciones democráticas, tanto en el seno de la institución, como de la sociedad.

Se trata de facilitar, el acceso a conocimientos sobre formas de negociación de conflictos y de maneras de mejorar la comunicación personal de manera sencilla y accesible a la persona, especialmente las mujeres, cuyos derechos suelen ser violentados impunemente y muchas veces ni siquiera son conocidos.

Este principio abarca también a la prestación de los servicios de atención a la víctima por acoso sexual, de los servicios médicos/psicológicos, de capacitación, empleo u otros que contribuyan a la protección de la persona víctima, como la labor orientada a la prevención de la violencia.

La educación y divulgación de medios alternativos para resolver pacíficamente los conflictos supone a menudo la transformación de ideas, creencias, estereotipos y paradigmas vigentes acerca de las relaciones humanas en el trabajo y la sociedad, por lo cual se requieren esfuerzos, simultáneos en el plano de educación, la cultura, los medios de educación y los ámbitos que permitan una superación de las ideas y creencias que alientan y justifican el uso de la fuerza, la manipulación y dominación de una persona sobre otra, sea mujer u hombre.

c) Responsabilidades de prevención

Toda persona titular de una institución pública tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

- 1.** Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
- 2.** Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual

3.- Principios para la atención del acoso y hostigamiento sexual:

Los principios orientadores de las acciones de atención integral a las persona víctimas de

Acoso y hostigamiento sexual deberán.

a) Proteger la integridad física y psicológica de la persona víctima.

Es condición necesaria la atención a las personas víctimas de acoso y hostigamiento sexual , dirigida a brindarles de inmediato protección a su integridad física y psicológica, como también a superar las secuelas físicas y traumas ocasionados.

Los hechos violentos ocurridos en el seno de la institución suelen estar relacionados entre sí de maneja escalonada, en un proceso de peligrosidad creciente, por lo cual es necesario impedir que la persona violentada quede desprovista de protección después de un episodio, para evitar consecuencias más graves.

Por otra parte, es importante que el proceso judicial a una persona acusada de haber cometido actos de violencia institucional, se inicie garantizando la completa seguridad de la persona víctima, porque de lo contrario podría conducir incluso a la muerte, como ha sucedido en muchos casos. La protección debe incluir la protección cautelar para la persona que presentó la queja , mientras se toman las medidas adecuadas para cada caso con la persona ofensora.

b) Reconstruir los recursos de apoyo psíquico y material que ha perdido la persona víctima.

Es de suma importancia la atención a las personas víctimas en lo que atañe a la recuperación de las pérdidas emocionales, afectivas, psíquicas y de autoestima, que dificultan a la mujer y al hombre afectados por seguir con su vida de manera independiente de la persona ofensora, o del torno laboral peligroso.

La recuperación de las pérdidas de autoestima, seguridad, libertad sexual e intimidad también adquiere importancia en el proceso de recuperación de la persona víctima y ayudan a impedir que se inicie nuevamente el itinerario del acoso y hostigamiento sexual con la persona que agrede.

Ambos principios guías de la atención, con son la protección y la recuperación psíquica y física, deben preceder cualquier intento de demanda, negociación, mediación o arreglo con la persona ofensora.

Antes de ello la persona víctima no se encuentra en condiciones de seguridad, ni en condiciones de iniciar una vida y menos aun de pasar por el largo proceso de las causas judiciales, la dependencia debe ofrecer a las mujeres afectadas por la violencia institucional laboral, una alternativa de medidas de protección, como también la intervención necesaria para el traslado de las personas víctimas a otras áreas administrativas seguras, sin menoscabo de afectar más sus derechos laborables.

c) Otorgar las ordenes de protección de emergencia y preventivas, de conformidad con lo dispuesto por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.

Concepto:

Las órdenes de protección son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares, las cuales deberán otorgarse a solicitud de la victima o cualquier persona, de manera inmediata por la autoridad competente que conozca los hechos o delitos constitutivos de violencia por motivo de género.

Las órdenes de protección establecidas en la Ley General de Acceso a las mujeres a una vida libre de violencia son personalísimas e intransferibles y se clasifican en:

I. De emergencia: se entenderá por tales las emitidas en términos de esta ley por el Agente del Ministerio Público competente, en un plazo no mayor de 24 horas siguientes al conocimiento de los hechos que las generan y hasta por 72 horas, cuando conozca de la probable comisión de un delito de violencia familiar;

II. Preventivas: se entenderá por tales las emitidas en términos de la ley General de Acceso por la Autoridad Judicial competente, de un plazo no mayor a 5 días naturales contados partir de que tenga conocimiento de los hechos que la generan en un proceso jurisdiccional que tramite ante ella o a partir de que sean solicitadas por el Agente de Ministerio Público, según sea el caso, y tendrán una duración de hasta tres meses; y.

III. De naturaleza civil: se entenderá por tales las emitidas en términos de esta ley y los Códigos Civil y de Procedimientos Civiles para el Estado de Tamaulipas por la Autoridad Judicial competente, dentro de un proceso jurisdiccional que se tramite ante ella y durarán hasta que dicte sentencia.

Las ordenes de protección de emergencia, preventivas y civiles se concederán de manera aislada o conjunta y serán sustituidas en cualquier momento por otra de mayor eficacia, cuando sea necesario.

Para otorgar las órdenes emergentes y preventivas previstas en la presente ley, se considerara:

- I. El riesgo o peligro existente;
- II. La seguridad de la víctima; y
- III. Los elementos con que se cuente.

Para otorgar las órdenes civiles de la presente ley, se considerara:

- I. Los derechos humanos; y
- II. Los principios objetivos de racionalidad y justicia.

4.- Principios acerca de la sanción:

Los principios aplicables a la sanción de las personas ofensoras estarán orientados a:

a) Aplicar la sanción a la persona ofensora como protección ulterior de la persona víctima.

Es vital importancia brindar protección en primera instancia a la persona víctima, tanto a la actual como a una víctima potencial, quizás aún desconocida para quien agrede.

La sanción es considerada también como una acción preventiva y no como un fin en sí misma. La acción punitiva debe realizarse de acuerdo a las leyes. La sanción puede y debe integrar el componente de rehabilitación para las personas que agreden. Deben darse prioridad en los programas de rehabilitación a aquellas personas que hayan sido objeto de procesos judiciales y haya obtenido un veredicto.

La sanción deberá estar vinculada a la pena que va de acuerdo a la tipificación del delito cometido sin que existan atenuantes, tratos excepcionales o referencias por tratarse de un delito entre cónyuges o familiares.

SECCIÓN 3

I. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y METAS

Tomando en consideración la realidad de la violencia en el Estado de Tamaulipas y los compromisos contraídos a nivel nacional e internacional, el gobierno del estado a través del Consejo Estatal para Prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres, tiene como una de sus prioridades poner en ejecución un programa estatal para la atención integral de la violencia institucional que afecta a las mujeres y los hombres.

La Agenda de compromiso sectorial, define objetivos, estrategias y metas para lograr los resultados que se han propuesto en el mismo. Es así, que de acuerdo al enfoque del marco lógico que se ha utilizado en la elaboración del programa, este plantea el objetivo de desarrollo y el objetivo inmediato, el primero es el objetivo superior al cual se espera que el programa vaya a contribuir en los cuatro años.

El objetivo inmediato es el efecto que se espera lograr como resultado de la ejecución de la Agenda.

Las estrategias marcan la definición de mecanismos políticos, administrativos y financieros para la implementación de los componentes de la Agenda y el alcance de los objetivos, y las metas plantean de forma cuantificable el alcance de los mismos.

1.-Objetivos

Objetivo de desarrollo:

La Agenda en diez años, habrá contribuido a la prevención, erradicación gradual y sanción de la violencia familiar en el Estado de Tamaulipas.

Objetivo inmediato.

La Agenda habrá creado una atención integral a la víctimas de acoso y hostigamiento sexual, concertado entre las instituciones del gobierno del estado, que incluya la prevención, detección temprana, atención integral y especializada y sanción; dirigido a las mujeres, y hombres , así como a las personas ofensoras.

2.-Estrategias

1. Fortalecer y consolidar el sistema de coordinación interinstitucional e intersectorial y las instituciones para la implementación de la Agenda.

Para lograr un abordaje integral de la violencia institucional laboral, es imperativo el fortalecimiento de las instancias existentes que pertenecen al Consejo Estatal para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual, así como de la generación de mecanismos al interior de las instituciones para la atención a las quejas que se presenten.

Secretaría de Gobierno

Secretaría de Seguridad Pública y Protección Ciudadana

Procuraduría general de justicia

Secretaría de Educación

Secretaría de Salud

Instituto de la mujer tamaulipeca

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en el Estado.

Su fortalecimiento requiere de otras estrategias complementarias que aseguren el funcionamiento del Consejo.

Para ello es necesario:

- El establecimiento de un marco legal administrativo que norme, reglamente e institucionalice los mecanismos y fortalezca la implementación de la Agenda Integral para garantizar el derecho a las mujeres una vida libre de violencia en los espacios laborables sanos.
- La asignación de recursos en el presupuesto del estado para la ejecución de la Agenda.
- Participación activa de las autoridades y representantes de las instituciones que integran el Consejo Estatal.
- Fortalecimiento de las instituciones ejecutoras, que implica elevar el nivel profesional y técnico del personal.
- Potenciar los recursos para mejorar la calidad de los servicios y cumplir con eficiencia y eficacia las metas establecidas en el la Agenda
- Creación de mecanismos que atiendan las quejas por acoso y hostigamiento sexual existentes
- Creación de procedimientos claros y sencillos

2) profundizar en el conocimiento del fenómeno, sus causas y consecuencias para lograr de forma progresiva mejores abordajes tanto formales como informales al interior de la institución dependiendo de sus procesos y practicas institucionales.

Esto implica:

- © **Consensuar y desarrollar** líneas de investigación para profundizar el conocimiento del tema, Comités especializados o en su caso áreas de atención a víctima de violencia de género.
- © **Promover** la incorporación de indicadores sobre violencia institucional en otras investigaciones que no se realicen directamente a través de la Agenda .
- © **Realizar** estudios específicos que permitan retroalimentar oportunamente el proceso de implementación de la Agenda.

3) Fortalecer las relaciones con instituciones del gobierno estatal para capturar los recursos complementarios que se requieren para la implementación de la Agenda.

La ejecución de la Agenda requiere de recursos que no podrán ser cubiertos en su totalidad por la vía del presupuesto estatal, por consiguiente, se requerirá realizar gestiones con instituciones a nivel nacional a fin de asegurar los fondos necesarios para su implementación.

Etapas para la implementación de la Agenda

Para la implementación de la Agenda se han definido tres etapas

Etapas inicial:

Corresponde a las acciones que se desarrollarán durante el primer año de la ejecución de la Agenda.

- ⊙ Elaboración de agenda de compromiso por cada una de las instituciones del gobierno del estado
- ⊙ Diagnósticos de la institución en la materia
- ⊙ Formulación de proyectos
- ⊙ Preparación de condiciones de la institución
- ⊙ Aseguramiento de la inversión presupuestaria
- ⊙ Implementación de campañas de sensibilización a los actores de la institución.

Etapas de ejecución:

Corresponde a la ejecución de los proyectos de forma priorizada por parte de las diferentes instituciones, así como el seguimiento, monitoreo y evaluación a la ejecución de la agenda.

Etapas de evaluación final

Comprende la creación de condiciones para la evaluación del impacto de la Agenda a corto plazo para implementar el protocolo de intervención a denuncias por hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral.

Metas

Metas por componente	Años de cumplimiento			
	1	2	3	4
DESARROLLO INSTITUCIONAL				
Ejecutar los proyectos de la agenda de compromiso, por parte de la institución, en los 4 años.				X
Fortalecer y crear las condiciones en todas las unidades administrativas que ejecutarán los proyectos				X
Contar con los recursos presupuestarios para la ejecución de los proyectos				X
Diseñar el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de impacto de los proyectos de ejecución				X
Contar con una línea base de los casos de violencia familiar y violencia contra las mujeres				X
PREVENCION				
Organizar, ejecutar e integrarse a una campaña anual de sensibilización social para la prevención de la violencia, a nivel estatal.				X
Promocionar nuevas formas de relaciones familiares basados en el respeto a la dignidad y en los derechos de todas las personas				X
Incorporar el respeto y la dignidad de todas las personas como eje transversal con enfoque de género en los Códigos de Conducta y de Ética de la institución.				X

Metas por componente

Años de cumplimiento

DETECCION	1	2	3	4
Diseñar el sistema de detección y registro de los casos de acoso y hostigamiento sexual por cada una de las instituciones				X
Implementar el sistema de detección y registro de los casos de violencia institucional al interior de las dependencias				X
Realizar acciones que permitan monitorear la incidencia y prevalencia de la violencia familiar y violencia contra las mujeres				X
ATENCIÓN				
Fortalecer el modelo de atención integral en sus tres niveles: primario, secundario y especializado y en las áreas psicológica, jurídica, de salud, dirigido a las personas víctimas de violencia institucional (acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual)				X
Promover, fortalecer y crear espacios para la atención de acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual.				X
Aplicar protocolos de atención psicológica a personas víctimas de violencia institucional (acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual)				X
Generar los procedimientos de acceso informal y formal a la atención de las quejas y denuncias por acoso, sexual, laboral y hostigamiento sexual y su aplicación con un debido proceso.				X
Fortalecer e integrar al sistema de atención integral, las instituciones que brindan servicios a personas víctimas de la violencia institucional incorporar en su sistema un modelo de atención con enfoque de género específica a casos de acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual.				X

Metas por componente

Años de cumplimiento

DESARROLLO INSTITUCIONAL	1	2	3	4
Sanción				
Bajar los índices de impunidad de las personas que incurren en hechos de violencia institucional				X
Promover la denuncia y la censura de la institución a los comportamientos de violencia laboral entre las y los servidores públicos				X
Iniciar un modelo de sanción administrativa de acuerdo a la normatividad interna de las instituciones del gobierno del Estado, tanto para procedimientos informales como formales.				X

SECCIÓN 4

COMPONENTES, RESULTADOS E INDICADORES DE LA AGENDA A CORTO PLAZO PARA IMPLEMENTAR EL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN A QUEJAS Y DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Está conformado por cinco componentes:

- ⊙ Prevención
- ⊙ Atención
- ⊙ Sanción

I.-Componente intersectorial de prevención a casos por acoso y hostigamiento sexual

Este componente se considera un eje transversal, con un enfoque que abarca a las diversas acciones que se emprenderán.

Se establece también como componente específico con sus propios proyectos, acciones e indicadores.

La prevención atañe a la identificación del origen, las causas y los factores que intervienen y perpetúan la violencia institucional . Las acciones establecidas en este componente, se orientan a enfrentar el problema de la violencia en los espacios laborales, en lo relacionado con la cultura, la educación, las ideologías y creencias que sustentan los comportamientos agresivos en el seno de la institución, tanto en lo relativo al acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual.

a) Resultados e indicadores del componente prevención

RESULTADO:

Haber contribuido a la prevención de la violencia institucional, a través de la realización de acciones orientadas a las dependencias públicas en general, dirigidas a transformar su cultura institucional y a una nueva construcción de relaciones entre mujeres y hombres en los espacios laborales sanos.

INDICADORES

- ⊙ Programas a las que se han incorporado las acciones de la agenda a corto plazo a su clima laboral, procesos y procedimientos internos, el componente de prevención con perspectiva de género que conlleve un fin de ambiente laboral sano.
- ⊙ Campañas intersectoriales de sensibilización y concientización dirigidas a las dependencias de gobierno para prevenir la violencia institucional realizadas.
- ⊙ Personal institucional capacitado en género, resolución de conflictos y relaciones intergeneracionales con un enfoque integral de prevención de la violencia institucional.

INDICADORES

- ⊙ Personal que integran los mecanismos de prevención y atención capacitados en género, resolución de conflictos, con un enfoque integral de prevención de la violencia de género en la modalidad de violencia institucional
- ⊙ Elaborados y editados materiales de sensibilización para la capacitación en prevención de la violencia institucional.
- ⊙ Elaborado y ejecutado programa integral para personal de las áreas de atención de la institución
- ⊙ Implementadas las acciones preventivas, de seguridad y justicia, para enfrentar y abatir la violencia institucional.

b) Proyectos del componente prevención

1.- **Proyecto:** Desarrollo e implementación de nuevas formas de relaciones entre mujeres y hombres basadas en el respeto a la dignidad y en marco de los derechos de todas las personas.

2.- **Proyecto:** Desarrollo e implementación del modelo para la prevención y atención de la violencia institucional en los procedimientos formales e informales a la quejas por hostigamiento y acoso sexual.

3. **Proyecto:** intersectorial para la atención y protección para personas víctimas por acoso y hostigamiento sexual.

c) Desglose de los proyectos de prevención:

- 1) **Proyecto:** Desarrollo e implementación de nuevas formas de relaciones entre mujeres y hombres, basadas en el respeto a la dignidad y en el marco de los derechos de todas las personas.

RESULTADO: Haber desarrollado e implementado programas formativos para mejorar las relaciones entre mujeres y hombres basados en la comunicación, respeto, estímulo al crecimiento personal, que fortalezca la autoestima en el marco de los derechos humanos.

LINEAS DE ACCION	INDICADORES
<p>Elaboración y ejecución de programas formativos que fortalezcan las relaciones entre mujeres y hombres en los espacios laborales.</p> <ul style="list-style-type: none">• Diseño e impulso de áreas terapéuticas en los centros de trabajo.• Diseño y ejecución de campañas de sensibilización sobre ejes específicos del acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual• Conformación de redes de mecanismos para la atención a casos por hostigamiento y acoso sexual .• Pronunciamiento del titular de la institución en el que se vierta el compromiso de contar con ambientes sanos para las y los empleados	<p>Manuales orientadores sobre pautas de nuevas relaciones entre mujeres y hombres elaborados.</p> <ul style="list-style-type: none">• Número de centros con personal capacitado.• Personal de atención capacitado en aspectos relativos al acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual-• Número de servidores y servidoras públicas integrados a la red de mecanismos• número de instituciones con pronunciamiento en acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual.

- 2) **Proyecto:** Desarrollo e implementación del modelo para la prevención y atención de la violencia institucional en los procedimientos formales y informales a la quejas por hostigamiento y acoso sexual.

RESULTADO: Incorporados en las áreas de atención a víctimas de violencia o mecanismos internos un modelo de atención con perspectiva de género homogéneo con todas las instituciones del gobierno del estado que tienen la atención a víctimas por acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual.

LINEAS DE ACCION	INDICADORES
<p>Diseño e implementación de Plan de sensibilización sobre violencia institucional y violencia contra las mujeres a funcionarios/as de alto nivel jerárquico en las áreas de atención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y ejecución de un plan de capacitación sistemática al personal sustantivo y administrativo de toda la dependencia sobre la violencia de género en su modalidad de violencia institucional con una ruta crítica definida para la atención. 	<p>Funcionarios/as capacitados en prevención de la violencia institucional y violencia contra las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisada la ruta crítica que siguen las mujeres y hombres en la atención de casos de violencia de género e incorporados nuevos modelo de atención a víctimas de violencia con contenidos de género, de respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas.
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de las políticas institucional y modelos de atención en la institución para hacer efectiva la inclusión de contenidos de género y promocionar una cultura de respeto a los derechos humanos de las personas en ambientes sanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Política institucional con contenidos de enfoque de género y cultura de ambientes sanos
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de contenidos e incorporación en el modelo de atención, sanción el enfoque de género del acoso y hostigamiento sexual 	<ul style="list-style-type: none"> • Centros de atención a víctimas aplicando modelo de atención con enfoque de género y prevención al acoso y hostigamiento sexual.

3. **Proyecto:** intersectorial para la atención y protección para personas víctimas por acoso y hostigamiento sexual.

RESULTADO: Haber promovido alternativas de protección para las personas víctimas de acoso y hostigamiento sexual.

LINEAS DE ACCION	INDICADORES
Diseño e implementación del Sistema de Protección.	Personas víctimas protegidas con medidas de protección.
Diseño y ejecución de medidas de protección	Modelo de medidas de protección diseñadas y operando
Personas víctimas protegidas con medidas de protección.	Personas víctimas de violencia institucional atendidas en el programa de reparación del daño.
Instituciones con medidas de protección integradas a la red y operando.	Número de instituciones con medidas de protección integradas a la red y operando.

2.-Componente Intersectorial de Atención

Este componente abarca los proyectos orientados al diseño de programas, estrategias y servicios necesarios para brindara a las mujeres y hombres, víctimas de acoso sexual, laboral y hostigamiento sexual y una atención expedita, humana, eficiente e integral, de acuerdo a su condición y necesidades.

Para dicho fin, se clasificara la atención en tres categorías: la atención inicial, la atención en crisis y la atención especializada.

El seguimiento debe considerarse parte de la labor de atención. La atención abarcará los servicios de carácter psicológico, asesoría jurídica separadamente o de manera integral.

a) Resultado e Indicadores del Componente Atención

RESULTADO:

Haber atendido integralmente con calidad y calidez los casos de violencia institucional detectadas y/o denunciadas, impulsando el modelo de atención de acoso y hostigamiento sexual dirigido a mujeres y hombres de acuerdo a su condición y necesidades.

Haber iniciado la atención a las personas agresoras.

Indicadores

Diseñado e implementado el modelo de atención integral.

- Reorganización institucional operando con base al modelo de atención integral.
- Diseñado e implementado normas y protocolos de atención en el marco del modelo de atención.
- Instituciones especializadas ejecutando proyectos de atención integral a la violencia institucional
- Seguimiento a casos de mujeres y hombres víctimas de violencia por acoso y hostigamiento sexual sujetos de atención integral

b) Proyectos del Componente Atención

1. **Consolidación** del modelo de atención integral y multisectorial dirigido a personas víctimas de acoso y hostigamiento sexual.
2. **Proyecto Intersectorial** de atención jurídica a personas víctimas de violencia institucional.
3. **Proyecto Intersectorial** para la atención psicológica a las personas víctimas de acoso y hostigamiento sexual.
4. **Proyecto de elaboración de procedimientos informales y formales** no discriminatorios con un enfoque de género en la atención a casos de acoso y hostigamiento sexual.

c) Desglose de los Proyectos del Componente Atención

1) Proyecto **Consolidación del modelo de atención integral y multisectorial dirigido a personas víctimas de acoso y hostigamiento sexual.**

RESULTADO: Diseñado, consolidado, validado e implementado el modelo de atención integral en sus tres niveles: informal, formal y especializado, dirigido a mujeres y hombres, víctimas de acoso y hostigamiento sexual.

LINEAS DE ACCION	INDICADORES
<p>Diseño de normas y procedimientos en atención psicológica, jurídica en cada uno de los tres niveles de atención.</p> <ul style="list-style-type: none">• Validación de normas y procedimientos en las áreas de atención y para cada nivel de atención.• Capacitación de personal que atenderá a personas víctimas de violencia familiar y violencia contra las mujeres en cada área de atención y para cada nivel de atención. <p>Diseño e implementación del sistema de monitoreo y seguimiento a la aplicación de procedimientos informales y formales para las quejas presentadas.</p>	<p>Indicaciones integradas al modelo de atención en cada área y en sus tres niveles de atención.</p> <ul style="list-style-type: none">• procedimientos informales y protocolos diseñados.• procedimientos formales y protocolos validados.• procedimientos informales y formales y protocolos aplicados.• Personal entrenado para la aplicación de procedimientos por cada área de atención y en cada nivel.• Desarrollo de servicios especializados para la atención según área y en cada nivel de atención.

2) **Proyecto Intersectorial de atención jurídica a personas víctimas de violencia institucional.**

RESULTADO: Haber brindado apoyo a las personas víctimas de violencia institucional en el acceso a un procedimiento con un debido proceso.

LINEAS DE ACCION	INDICADORES
<p>Diseño y funcionamiento de la ruta crítica de acceso a un procedimiento formal expedito.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de la línea de base de casos denunciados para el acceso a la justicia. • Establecimiento de la línea de base de casos que terminan con una aplicación de una sanción administrativa. • Revisión y ejecución de procedimientos de atención. • Diseño y ejecución del plan de capacitación en asistencia jurídica a personas víctimas de violencia institucional . 	<p>Instituciones integradas a la ruta crítica de acceso a la justicia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manuales operativos editados y aplicados. • Cursos de capacitación ejecutados. • Personal capacitado. • Casos referidos a las instituciones de la ruta crítica de la justicia incrementada. • Casos concluidos • Casos valorados de violencia psicológica de acuerdo a la ley

3) **Proyecto Intersectorial de atención psicológica a personas víctimas de violencia institucional.**

RESULTADO: Haber contribuido a la recuperación emocional de las personas víctimas por acoso y hostigamiento sexual.

LINEAS DE ACCION	INDICADORES
<p>Formación y funcionamiento del áreas de atención psicológica a las personas víctimas por acoso y hostigamiento sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y aplicación de procedimientos y protocolos de atención. • Diseño y ejecución de cursos de especialización. • Capacitación personal en atención psicológica a personas víctimas por acoso y hostigamiento sexual • Funcionamiento del Sistema de Referencia y contrarreferencia con otras instituciones del gobierno estatal 	<p>Unidades administrativas de la institución integradas al comité de atención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guías de atención psicológica editada y aplicada. • Personal profesional y de apoyo entrenado • Casos de personas referidos a otras instancias de la ruta crítica de atención psicológica. • Diseño y funcionamiento del Sistema de Redes.

4) Proyecto de elaboración de procedimientos informales y formales no discriminatorios con un enfoque de género en la atención a casos de acoso y hostigamiento sexual

RESULTADO: Haber contribuido en la implementación de la atención de la vía administrativa, a través de procedimientos informales y formales con un debido proceso en las instituciones del gobierno estatal.

LINEAS DE ACCION	INDICADORES
<p>Formación y funcionamiento del áreas de atención de la vía administrativa en los procedimientos formales de atención a las personas víctimas por acoso y hostigamiento sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y aplicación de procedimientos y protocolos de atención formal e informal al interior de la institución • Diseño y ejecución de cursos de especialización. • Capacitación personal que atiende a personas víctimas por acoso y hostigamiento sexual • Funcionamiento del procedimiento informal y formal en la vía administrativa. 	<p>Unidades administrativas de la institución integradas al comité de atención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • rutas críticas de atención a procedimientos informales y formales • Personal profesional y de apoyo entrenado • rutas de atención funcionando

3. Componente de sanción

a) Proyectos del Componente Sanción

1. **Revisión de leyes** y medidas para el reforzamiento a la ruta crítica institucional para la aplicación de las leyes relacionadas con el tema y leyes adjetivas y sustantivas en el Estado.

2. **Seguimiento y monitoreo** a la aplicación de medidas de sanción a las personas agresoras por acoso y hostigamiento sexual .

b) Desglose de los Proyectos del Componente Sanción:

1. **Proyecto:** Revisión de leyes y medidas para el reforzamiento a la ruta crítica institucional para la aplicación de las leyes relacionadas con el tema y leyes adjetivas y sustantivas en el Estado.

RESULTADO: Revisadas leyes y fortalecidas las instituciones que integran la ruta crítica de acceso a la justicia con normas y procedimientos dirigidos a la atención a las personas víctimas de acoso y hostigamiento sexual.

LINEAS DE ACCION	INDICADORES
<p>Revisión de normas sustantivas y adjetivas, así como de procedimientos, a fin de asegurar la aplicación de la justicia a personas por casos de acoso y hostigamiento sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación del programa de fortalecimiento a mecanismos para atender las quejas por acoso y hostigamiento sexual para la implementación de la normatividad Estatal, Nacional e Internacional. <p>Diseño e implementación del plan de capacitación sobre normas y procedimientos establecidos para la aplicación de leyes relacionadas a la violencia institucional</p>	<p>Aplicadas sanciones a personas agresoras por acoso y hostigamiento sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos jurídicos ágiles aplicados en la vía administrativa • Fortalecidas los mecanismos que aplican la normatividad Estatal, Nacional e Internacional <p>Personal especializado capacitado y sensibilizado en la aplicación de normas y procedimientos</p>

2. Seguimiento y monitoreo a la aplicación de medidas de sanción a las personas agresoras por acoso y hostigamiento sexual .

RESULTADO: Seguimiento y Monitoreo a la aplicación de las medidas de sanción a las personas agresoras en casos por acoso y hostigamiento sexual

LINEAS DE ACCION	INDICADORES
<p>Diseño e implementación de un programa de seguimiento y monitoreo a las resoluciones de casos por acoso y hostigamiento sexual.</p> <ul style="list-style-type: none">• Validación del sistema de seguimiento y monitoreo.• Diseño y ejecución del plan de capacitación dirigido al equipo de seguimiento y monitoreo	<p>Personal especializado capacitado.</p> <ul style="list-style-type: none">• Establecida línea de base para el seguimiento a casos.• Establecido el sistema de monitoreo y seguimiento.

CONCEPTOS BÁSICOS

Acoso Sexual:

Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo que afecta el desempeño, el cumplimiento y el bienestar personal de la persona acosada. Los acercamientos pueden ser desde miradas, invitaciones o comentarios insinuantes.

Igualmente, se trata de una acción que se dirige a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a una persona del sexo opuesto o del mismo sexo y que procura obtener algún tipo de gratificación a cambio.

El acoso de naturaleza sexual incluye una serie de agresiones desde molestias a abusos serios que pueden llegar a involucrar actividad sexual. Se considera al acoso sexual como una forma de discriminación ilegal y es una forma de abuso sexual y psicológico. Ocurre típicamente en el lugar de trabajo u otros ambientes donde poner objeciones o rechazar puede tener consecuencias negativas.

Ambiente Hostil

Es cuando una conducta no es bien recibida por un(os) individuo(s) contra otro individuo basándose en la autoridad o jerarquía, la cual es suficientemente severa o injuriosa que altere las condiciones de educación o empleo y crea un ambiente donde una persona razonable podría considerarla intimidante, hostil u ofensiva. Para determinar si un ambiente es “hostil” hay que basarse en todas las circunstancias. Estas circunstancias pueden incluir la frecuencia de la conducta, su gravedad, y si es amenazante o humillante. Incidentes aislados (a menos que sean extremadamente serios) no se considerarán como un acoso de ambiente hostil. El hostigamiento sexual puede crear un ambiente hostil de trabajo.

Androcentrismo

Es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas,

el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. De esta forma, este concepto alude a una cosmovisión masculina del conjunto de relaciones sociales.

Autoestima

Es una valoración interna que un ser humano realiza de sí mismo. Tiene por tanto una significación no solo subjetiva, sino además psicológica acerca de cómo se observa desde su propia perspectiva humana.

Al tener este carácter subjetivo, se estaría indicando que lo importante para mantener una adecuada autoestima, no es cómo me perciben los demás, sino cómo me siento y como me veo internamente.

Producto de esa observación se puede tener una idea o actitud de aprobación o de desaprobación de uno (a) mismo (a).

Clima laboral

Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización institucional y que influyen sobre su conducta.

Discriminación:

Exclusión o restricción hacia la mujer, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil, o en cualquier otra esfera.

Enfoque de género

Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia,

subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres. El enfoque de género permite cuestionar el “androcentrismo” y el “sexismo” existente en los ambientes sociales y laborales, al mismo tiempo que propone estrategias para erradicarlos; visibiliza las experiencias, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres con miras al mejoramiento

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. De esta forma la equidad de género, entendida como el conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre y mujer en el plano individual o colectivo) reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal.

La equidad entonces como principio, es 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.

Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a “acceder a las oportunidades” que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida.

Hostigamiento sexual

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

Acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal. Otra característica fundamental es que se trata un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima, por que afecta la dignidad de la persona acosada, ya sea una mujer o un hombre. Algunos de los espacios sociales donde suele ocurrir es en el ámbito laboral, y mediante el comportamiento insinuante ya sea de superiores o de compañeros de trabajo.

Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades es uno de los niveles más evolucionados del principio de igualdad, que busca que los miembros de una sociedad gocen de sus derechos y los ejerzan plenamente y por igual. La igualdad de oportunidades atiende a problemas sustantivos (...) Mediante la igualdad de oportunidades, se busca atender con mayor énfasis aquellas desigualdades que nos muestra la realidad. Se busca otorgar a los sujetos de una sociedad condiciones iguales para el libre e igual ejercicio de sus derechos.

La realidad nos demuestra pues que aún cuando se reconocen los mismos derechos a todos, algunos grupos tienen mayor posibilidad de ejercerlos libremente que otros. (...). La igualdad de oportunidades, busca superar estas distinciones materiales y procurar que todos efectivamente logren el ejercicio de sus derechos.

Intervenir desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades no significa entonces, ofrecer a todas las personas y los grupos condiciones iguales, sino identificar previamente las desigualdades existentes, las barreras u obstáculos sobre los que se asienta la discriminación, para buscar maneras de corregirlas.

Perspectiva de Género:

La visión científica, analítica y política entre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad dando el mismo valor, mediante la eliminación de las causas

de opresión y discriminación por razón de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones

Quejas Falsas

Cuando una persona a sabiendas, hace una denuncia falsa de un hostigamiento sexual.

Violencia en el Ámbito Familiar:

Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, controlar o agredir de manera física, psicológica, patrimonial, económica o sexual, dentro o fuera del domicilio familiar, realizadas por el agresor que tenga o haya tenido algún vínculo de índole familiar con la víctima; parentesco por consanguinidad, afinidad o civil, tutela; o bien, que haya tenido o tenga alguna relación afectiva o sentimental de hecho.

Violencia en el Ámbito Institucional:

Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno 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 políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia en el Ámbito Laboral y Académico:

Es todo acto u omisión ejercido sobre la mujer, atentando contra su dignidad, dañando su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación, negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición o inequidad salarial, por personas que tienen un vínculo laboral, académico o

análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia en la Comunidad:

Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público