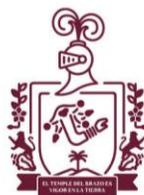




**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
SANCIÓN AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO
SEXUAL LABORAL DE LOS SERVICIOS DE
SALUD DEL ESTADO DE COLIMA**



Introducción

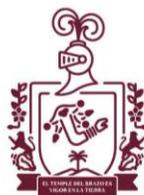
El presente protocolo establece las acciones a realizar para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual al interior de los Servicios de Salud.

La promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia son elementos fundamentales para la prevención del hostigamiento y acoso sexual.

El protocolo tiene como principios preservar la dignidad de las personas, la buena fe, la no re victimización y no criminalización, la presunción de inocencia, la confidencialidad, la debida diligencia, y su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género. En este sentido, como parte de las medidas que se implementan se encuentra el establecimiento de una campaña permanente de difusión para prevenir cualquier forma de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal.

Asimismo, se establece la Unidad de Igualdad de Género como orientadora, la cual brindará información al personal para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y acoso sexual.

En la atención de los casos se garantiza a la posible víctima la debida confidencialidad en la atención y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación, en su caso, de medidas de contención y protección. De esta manera ratificamos que en los Servicios de Salud del Estado de Colima estamos a favor de una cultura de igualdad de género, nos comprometemos a ser un espacio laboral libre de toda forma de violencia y declaramos que habrá



"Cero Tolerancia" ante cualquier acto de hostigamiento y acoso sexual, y/o cualquier tipo de violencia.

Presentación

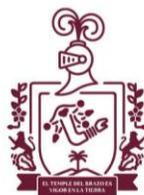
El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, es un asunto que requiere ser nombrado y visibilizado, ya que se trata de un problema de carácter público y evidentemente, un asunto de violencia de género.

Históricamente las Instituciones Públicas han sido un espacio de reproducción de relaciones jerárquicas, asimétricas y de poder, enmarcadas por la influencia de construcciones genéricas tradicionales, que se caracterizan por la asignación de roles retrógrados, limitantes del ejercicio pleno de la autonomía y el desarrollo de quienes ahí laboran.

En consecuencia, es necesario que las instituciones de trabajo pertenecientes a los Servicios de Salud del Estado de Colima, cuenten con las herramientas necesarias para la detección, atención y erradicación de cualquier forma de violencia de género y principalmente del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres.

Toda institución que reconoce e implementa una política para enfrentar el hostigamiento y acoso sexual en sus múltiples aspectos, deja de ser cómplice de su reproducción; en tal sentido, es necesario asumir una corresponsabilidad institucional con el personal, pues esto significa dar el primer paso para generar las transformaciones necesarias para tener un ambiente laboral sano.

El presente protocolo pretende contribuir a la sensibilización de las y los servidores públicos responsables de la atención y seguimiento de la erradicación de prácticas de hostigamiento y acoso sexual que afectan los derechos humanos de los trabajadores de la Institución, con el propósito es contribuir de forma significativa a la creación y permanencia de una política institucional de tolerancia cero a las prácticas de acoso y hostigamiento sexual, así como



establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos.

Para lograr los objetivos aquí establecidos, será necesario realizar esfuerzos permanentes de prevención, atención y sanción; pero sobre todo concientizar a todo el personal que labora en los Servicios de Salud del Estado de Colima sobre la problemática que representa el hostigamiento y acoso sexual, el cual atenta contra la dignidad e integridad de las personas, afectando de esta manera el ejercicio de sus funciones, así como sus actividades fuera del ambiente laboral.

CAPÍTULO I

OBJETIVOS Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Objetivo general:

Incentivar la participación y el compromiso del personal de los Servicios de Salud del Estado, para que sean partícipes en acciones de prevención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual. Además de brindar herramientas de apoyo como base para manejar de forma correcta, responsable y adecuada los casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral que pudieran suscitarse con personal de los Servicios de Salud del Estado de Colima.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar al personal de los Servicios de Salud sobre el impacto del acoso sexual y hostigamiento en las víctimas de dicha problemática.
- Promover una cultura de respeto entre el personal, sin discriminación, prejuicios, estereotipos y estigmas, libre de violencia y basada en la no tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.



- Brindar información al personal de los Servicios de Salud sobre las leyes existentes en México relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Proveer al personal de los Servicios de Salud los conocimientos y herramientas necesarias, para identificar y atender los casos de hostigamiento y acoso que se presenten en su unidad.
- Llevar a cabo las acciones necesarias para la integración del expediente sobre la situación suscitada con la intención de dar el correcto seguimiento sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual que se identifiquen.

Ámbito de aplicación

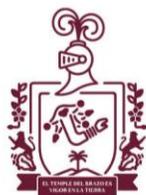
El presente protocolo es una herramienta de apoyo para todo el personal que labora en las unidades médicas y administrativas pertenecientes a los Servicios de Salud del Estado de Colima, incluyendo a todo el personal sin importar el tipo de contratación en la que se encuentren.

CAPÍTULO II DEFINICIONES

Generalidades

Aun cuando existe un sinnúmero de definiciones, tanto a nivel teórico como legal, el concepto de hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos:

- Es una forma de violencia de género

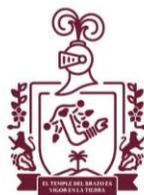


- Se trata de un abuso de poder que se manifiesta en conductas de tipo sexual no recíprocas (sin consentimiento), que afectan la dignidad de las víctimas.
- El rechazo de una persona a esta conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de la persona. Hay una clara relación asimétrica (hostigamiento), identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado en las víctimas, entre otras consecuencias que afectan la integridad emocional, sexual o el desarrollo profesional y académico.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y para terceras personas.

De manera paralela, podemos definir a la Violencia Laboral como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impidiendo su desarrollo y atentando contra su derecho a la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Asimismo, distinguimos 5 áreas generales en las que pueden concentrarse las múltiples formas de violencia laboral:

1. Limitación de las posibilidades de comunicación
2. Ataques a las relaciones sociales personales: por ejemplo, conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos, o cualquier acto que impida que la víctima tenga relaciones sociales personales, dentro o fuera del área laboral.
3. Ataques a la reputación: por ejemplo, conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la víctima, así como cualquier acto que afecte o pueda afectar la reputación de la víctima.



4. Ataques a la calidad profesional y a la situación vital: por ejemplo, cambios frecuentes en las tareas cuando sea evidente que el propósito de dichos cambios sea para generar una afectación directa, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general.
5. Ataques directos a la salud: por ejemplo, violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas, o cualquier otro acto que afecte de forma directa o indirecta la salud y seguridad de la víctima

De acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se entiende por:

Hostigamiento Sexual

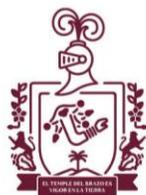
Al ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El artículo 259bis del Código Penal Federal tipifica al hostigamiento sexual como un delito y considera como persona hostigadora sexual a quien asedia reiteradamente con fines lascivos (morbosos) a mujeres u hombres de cualquier edad, valiéndose de una posición jerárquica superior derivada de relaciones.

Acoso Sexual

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

- Acoso leve: Verbal
- Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
- Acoso medio: No verbal y sin contacto físico



- Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
- Acoso grave: verbal y con contacto físico
- Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

CAPÍTULO III

CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Consecuencias del Acoso Sexual en la persona afectada:

- Consecuencias psicológicas:

- ✚ Estrés
- ✚ Ansiedad
- ✚ Depresión
- ✚ Estado de nerviosismo
- ✚ Desesperación
- ✚ Impotencia

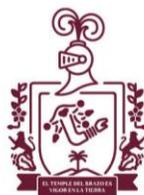
Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido

a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

- Consecuencias físicas:

- ✚ Trastornos del sueño



- + Dolores de cabeza
- + Náuseas e hipertensión, entre otros.

CAPÍTULO IV MARCO JURÍDICO

° INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

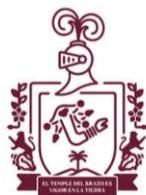
Belém do Pará Ratificado el 19 de junio de 1998

Es considerado como el primer Tratado Internacional que consagró el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado, se define a la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el acoso sexual.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer.

Ratificado el 23 de marzo de 1981

La convención para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes adultas tiene como objetivo que se reconozca explícitamente las condiciones estructurales de las desventajas de las mujeres que viven día a día en miras de alcanzar la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres.



° INSTRUMENTOS NACIONALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

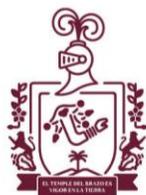
Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 3.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su



igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad

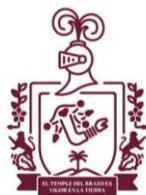
Artículo 3 BIS. - Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

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

Artículo 51, Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias,



hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Artículo 133, Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

Artículo 135 Queda prohibido a los trabajadores:

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo

Artículo 994, Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

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

Capítulo II

Esta Ley además de establecer definiciones específicas sobre lo hostigamiento y acoso sexual laboral y docente, también señala las atribuciones y planes de acciones que deberá implementar cada Entidad a través de sus Instituciones con la intención de erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro del ámbito laboral, lo anterior con la finalidad de tener una tolerancia cero en esos temas, y lograr de esta manera un desarrollo laboral y social adecuado para cada



Ley General de Responsabilidades Administrativas

Entre las disposiciones que deben invocarse en caso de hostigamiento y acoso sexual dentro de instituciones públicas es precisamente esta Ley misma que es reglamentaria del Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de obligaciones, responsabilidad administrativa y sanciones en el Servicio Público Federal y su aplicabilidad corresponde a los Órganos Internos de Control.

Código Penal Federal

Es muy importante destacar que las conductas de hostigamiento y acoso sexual atentan contra varios derechos fundamentales como por ejemplo el derecho a la libertad, a la dignidad y la intimidad, de ahí la presunción de delitos en contra de la libertad y el sano desarrollo psicosexual de las personas.

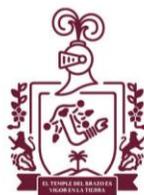
Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública

Regla XII. Comportamiento digno: El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento y acoso laboral o sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo
- b)** Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones con otro servidor público o particular.
- c)** Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona



- d)** Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e)** Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario
- f)** Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g)** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual
- h)** Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza
- i)** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación
- j)** Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación
- k)** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l)** Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual
- m)** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n)** Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o)** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p)** Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q)** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.



° MARCO JURÍDICO ESTATAL

Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Colima

Artículo 1. APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD. El presente Código de Ética es aplicable a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, por lo que es obligatoria en cualquiera de sus niveles jerárquicos, incluyendo al personal de base, y su incumplimiento será objeto de denuncia, conforme al artículo 14 del presente Código de Ética.

Asimismo, el presente Código de Ética podrá fungir como un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales, u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas, pero que tengan relación con las actividades de la Administración Pública Estatal.

Artículo 2. OBJETO. El Código de Ética tiene por objeto definir la dirección institucional a través del establecimiento de principios, valores, reglas de integridad y conductas éticas que permiten propiciar ambientes laborales adecuados, para que las personas servidoras públicas puedan conducir su actuación en un sentido ético y responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción.

Artículo 3. Referencias. Para efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

Acoso sexual: 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.

Acoso laboral: Forma de violencia que se presente en una serie de eventos que tiene como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico



o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.

Código de Conducta: El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia o entidad, y previa aprobación de la Contraloría General del Estado, o en su caso, el Órgano Interno de Control acreditado, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el presente Código de Ética.

Código de Ética: Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que constituye un elemento de la política de integridad de los entes públicos, para el fortalecimiento de un servicio público ético e íntegro, que contiene principios y valores que establece los parámetros generales de valoración y actuación para la definición del rol del servicio público que busca incidir en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Comité de Ética: El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, como órganos democráticamente integrados que tienen a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Corrupción: Es el abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar una ventaja indebida a costa del bienestar colectivo o individual.

Denuncia: a la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.



Discriminación: Trato menos favorable al otorgado a las demás personas en razón a su edad, discapacidad, etnia, origen, creencias, religión, orientación sexual, cultura y otros factores, y el cual tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona.

Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Se expresa en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, o ambas con connotación lasciva, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

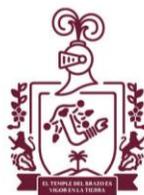
Igualdad de género: Situación en la que las mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Lenguaje incluyente y no sexista: Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

Órgano Interno de Control: a las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los Entes públicos.

Personas Servidoras Públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes Públicos del ámbito Estatal, Municipal y de los Órganos Autónomos, previsto en el artículo 119 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima.

Persona Consejera: a la persona designada para orientar y acompañar a la persona denunciante de hostigamiento y acoso laboral o sexual.



CAPÍTULO V

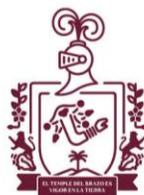
VALORES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

El adecuado ejercicio de la función pública requiere contar con un ambiente laboral apropiado, que incida de forma directa e indirecta en la sociedad, conforme a los valores de respeto, liderazgo, cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico, los cuales se desglosan a continuación:

Respeto: Las personas servidoras públicas deberán otorgar un trato digno a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación efectiva. Para ello, deberán conducirse:

- a) De manera respetuosa y considerando la dignidad de las personas, observando los protocolos de prevención, atención y sanción a las violencias, tales como el hostigamiento y acoso laboral o sexual
- b) Evitando el uso de lenguaje altisonante o de naturaleza similar
- c) Evitando expresiones de sarcasmo o burla, tendientes a menoscabar la ideología, pensamiento, opiniones o ideas de las personas.

Igualdad y no discriminación: Las personas servidoras públicas prestan sus servicios sin distinción, exclusión, restricción, o preferencias basadas en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo reconocidos por la ley.

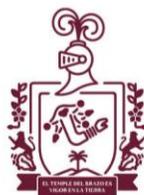


CAPÍTULO VI

PLAN DE ACCIÓN PARA LA ERRADICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

° Información interna al personal de los Servicios de Salud sobre la prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.

1. Información acerca en que consiste el hostigamiento y el acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar. Esto con la finalidad que no haya confusión o duda de haber malinterpretado los sucesos.
2. Las leyes actuales existentes en el estado y políticas internas en la dependencia para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
3. El código de ética y conducta interno de la dependencia.
4. Que existe un procedimiento y mecanismo tanto para denuncia, como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
5. Los medios de comunicación internos necesarios existentes en la dependencia, los formatos, así como las personas encargadas y horarios de atención.
6. La protección con la que goza la persona afectada mientras se estudia a detalle el caso.
7. La protección con la que goza la persona afectada una vez concluido el caso y que en efecto el acusador es culpable de la denuncia y cargos por hostigamiento y acoso sexual, totalmente comprobados.
8. Sanciones administrativas para los encargados de los casos que muestren negligencia, falta de profesionalismo, imparcialidad y favoritismo con el acosador en contra de la persona afectada.



9. Que cuentan con el apoyo y asesoramiento jurídico adecuado por personal interno con experiencia y conocimientos sobre el tema.

° **Dar a conocer los elementos para la identificación de situaciones de hostigamiento y acoso sexual laboral**

Las conductas referidas en el numeral XIV de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, conductas que vulneran el “Comportamiento Digno”, entre las que se encuentran:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a su deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Espiar a una persona mientras esta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.



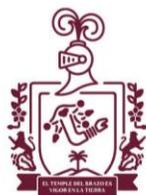
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

° **Mecanismo de Actuación Acciones para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual.**

La investigación de la conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género en los Servicios de Salud del Estado de Colima se realizará por conducto de la Unidad para la Igualdad de Género, misma que estará coordinada con el comité de ética y de prevención de conflictos de interés de la administración pública estatal.

Para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual se implementarán al interior de los Servicios de Salud, de manera sistemática, las siguientes medidas:

1. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia.
2. Impulsar acciones de sensibilización y capacitación hacia el personal para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual.



3. Promover pronunciamientos de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, mismos que deberán difundirse al personal de los Servicios de Salud, a través de los medios que resulten idóneos para garantizar su conocimiento.
4. Establecer una campaña permanente de difusión de las acciones para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual.
5. Adoptar medidas de protección para las probables víctimas, así como medidas de contención en favor de las mismas, previa valoración por parte del Subcomité.

° Unidad para la Igualdad De Género en la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual

La UIG deberá estar integrada por un comité para llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la dependencia para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Funciones principales de los consejeros y asesores que forman el comité:

- ✚ Recibir y atender la denuncia de la persona afectada.
- ✚ Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso.
- ✚ Explicar a la persona afectada a cerca de los recursos disponibles con los que cuenta la dependencia para la atención de su caso.
- ✚ Asegurar que la persona afectada pueda tomar una decisión con fundamento y la información suficiente a cerca de lo que hará durante el proceso.
- ✚ Escuchar atentamente y de forma imparcial a la persona afectada.
- ✚ Explicar la política interna existente en la dependencia para los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- ✚ Explicar el procedimiento a seguir que existe para atender las denuncias.
- ✚ Analizar posibles acciones que la persona afectada pueda llevar a cabo para resolver la situación.



- ✚ Informar a la persona afectada sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a un organismo externo competente. Guiar a la persona afectada a identificar y buscar el apoyo que necesita.
- ✚ Guiar y asesorar a la persona afectada para redactar el resumen escrito del caso si la persona solo lo requiere.
- ✚ No proporcionar consejo legal si no se tienen las facultades, preparación ni atributos de un(a) abogado(a).
- ✚ Brindar apoyo a la persona afectada hasta que el caso quede cerrado.
- ✚ Informar al(a) jefe(a) inmediato(a) de la persona afectada si así lo desea, para que aseguren buenas relaciones laborales durante y después del proceso del caso.
- ✚ Explicar a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que ésta es libre de consultar a un abogado u organismo especializado de su preferencia en cualquier momento del proceso.
- ✚ Entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener información con fundamento durante el proceso; cabe mencionar que es importante que quienes entrevisten a los afectados, deben tener los conocimientos en atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y solución de conflictos, donde pueda controlar emociones y percepciones personales

Contacto para la Atención de Posibles Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Para la atención de la probable víctima se actuará conforme lo establece el presente protocolo y ésta tiene derecho a recibir la orientación e información necesaria con el fin de presentar su queja, dejando a salvo su derecho a elegir las vías que el marco normativo establece.

Para información y orientación sobre el hostigamiento y acoso sexual se contará con un buzón, en el cual se podrán presentar las quejas correspondientes o bien



la probable víctima podrá acudir directamente ante la Unidad de Igualdad de Género de los Servicios de Salud.

En la atención de primer contacto, se deberá identificar si la probable víctima, requiere de medidas de contención para poner a salvo su integridad personal.

En la atención de primer contacto se explicará a la probable víctima las características y alcance del protocolo, los mecanismos para la recepción de la queja y los procedimientos que seguirá.

En cualquier caso, se garantizará a la probable víctima, la confidencialidad en la recepción, tratamiento y desahogo de su queja, y de cualquier documento o constancia que proporcione en este proceso.

El desconocimiento de la probable víctima sobre la identidad de la persona probable responsable no es motivo para no admitir la queja o proceder a su atención.

La Unidad de Igualdad de Género al conocer del posible caso de hostigamiento o acoso sexual, valorará la pertinencia de dictar medidas de protección, de carácter laboral, ante situaciones que pudieran colocar en riesgo la integridad física o psicológica de la persona, así como aquellas para evitar su revictimización.

Órgano Interno de Control:

Una vez que la Unidad de Igualdad de Género determine si es procedente o no la queja, integrará el expediente correspondiente y lo remitirá al Órgano Interno de Control para que este, de acuerdo a las facultades conferidas por el Reglamento Interior del Organismo Público Descentralizado Servicios de Salud del Estado de Colima, proceda conforme corresponda, dando también vista al Comité de Ética de la Institución.



Coordinación de Asuntos Jurídicos

En caso de que Órgano Interno de Control determine que es procedente la presentación de denuncia ante la Autoridad correspondiente, remitirá copia del expediente a la Coordinación de Asuntos Jurídicos para que personal del área brinde asesoría a la víctima.



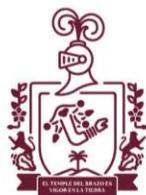


DIAGRAMA DE FLUJO

