



**PROTOCOLO PARA PREVENIR, DETECTAR
Y ATENDER ACOSO Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL O CUALQUIER TIPO DE
VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ASM**



Índice

| | |
|---|---|
| Objetivo General | 2 |
| Objetivos Especificos | 2 |
| Principios de Actuación | 3 |
| Tipos de Violencia de Género | 4 |
| Detectar una Situación de Hostigamiento y Acoso Sexual | 5 |
| Tipos de Hostigamiento y Acoso Sexual..... | 5 |
| Mecanismos de Prevención por parte del Comité de Integridad | 6 |
| Mecanismo de Atención a las Víctimas de Violencia de Género | 6 |

COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO

PROTOCOLO PARA PREVENIR, DETECTAR Y ATENDER ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL O CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ASM

OBJETIVO GENERAL

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer las bases de actuación para la prevención, detección y atención de posibles hechos de acoso y hostigamiento sexual o cualquier tipo de violencia por razones de género en la ASM, a través de la sensibilización y difusión de una cultura institucional con perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar un programa permanente de sensibilización encaminado a transmitir la importancia de la perspectiva de género en el ambiente laboral, así como de la erradicación de manifestaciones de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual, propiciando ambientes laborales centrados en un marco de cordialidad y respeto entre las personas que laboran en la ASM.
- Promover entre los hombres y mujeres, la adopción y asimilación de nuevas masculinidades, además de la aceptación y respaldo de los nuevas facetas a desempeñar por las mujeres, focalizando el trabajo en la deconstrucción de la preconcepción de los roles que desempeñan los hombres y las mujeres en la sociedad, aterrizado en un escenario profesional.

- Ofrecer mecanismos y herramientas para la atención de las denuncias o delaciones de actos que puedan constituir violencia de género laboral, hostigamientos, acoso o abuso sexual, a través del Comité de Igualdad de Género de la ASM.
- Garantizar confidencialidad y protección de datos personales de acuerdo a la Ley de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales de Michoacán de Ocampo.
- Impulsar entre personal de la ASM, la reflexión y comprensión de las causas y consecuencias de la violencia de género, acoso, hostigamiento y abuso sexual mediante la aplicación de actividades, capacitaciones y talleres.

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

Abuso sexual: Comete el delito de abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula;

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

ASM: Auditoría Superior de Michoacán

Canalización: Gestionar derivación a los centros e instituciones capacitadas para atender necesidades.

Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;

Comité: Comité de Igualdad de Género de la ASM.;

Delación: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades por alguno siguientes motivos: 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, o cualquier otro motivo;

Esteretipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

Hostigamiento sexual: 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;

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las

condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

Protocolo: El presente Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la ASM;

Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual y;

Violencia de género: Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- Buena fe
- Confianza y credibilidad.
- Confidencialidad.
- Igualdad sustantiva
- No discriminación.
- Perspectiva de género
- Respeto y protección de la dignidad humana.

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

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

Violencia Sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Violencia Familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las

mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Violencia 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 Femicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

Violencia Digital: Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico, o cualquier medio tecnológico, que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias.

DETECTAR UNA SITUACIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Para determinar una situación de hostigamiento o acoso sexual, se deberán identificar mínimo tres aspectos:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Trato indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de ésta.
- Conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

TIPOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Recepción por teléfono, correo electrónico, redes sociales con contenido sexual y carácter ofensivo.



- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Peticiones de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

No Verbales:

- Uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, sonidos, gestos o miradas impúdicas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.



Físicas:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario.
- Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente”.

Por Razón de Sexo o Género:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, o debido a la orientación y/o identidad sexual.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.



MECANISMOS DE PREVENCIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD

- Realizar diagnósticos entre el personal de la ASM, a fin de contextualizar la violencia de género en el ambiente laboral.
- Diseñar campañas de sensibilización y concientización para detectar y combatir la violencia de género.
- Capacitar al personal de la ASM en temas de derechos de las mujeres, igualdad, inclusión, nuevas masculinidades y violencia de género.

MECANISMO DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. La persona que reconoce ser víctima de acoso u hostigamiento sexual o cualquier tipo de violencia de género, se acerca al Comité de Igualdad de Género de la ASM, de manera personal o a través de correo electrónico.
2. En caso de que la presunta víctima así lo apruebe, se convoca a Sesión para que la presunta víctima de violencia exponga su caso ante el Comité.
3. El Comité ofrece apoyo institucional a la presunta víctima, generando confianza y garantizando confidencialidad en el caso.
4. El Comité escucha declaración y entrevista a la presunta víctima, a fin de contar con un panorama amplio para atender la situación y generar una ruta de atención.
5. En caso de que la presunta víctima decida exponer su situación únicamente al integrante del Comité que más confianza le inspira, se convoca a Sesión para que éste transmita al resto de los integrantes la información.
6. El Comité informa a la presunta víctima sobre las instancias facultadas para presentar su queja, delación, demanda y/o

denuncia así como los requisitos para su presentación.

7. En el caso de que la presunta víctima decida presentar queja, delación, demanda y/o denuncia se le orientará para acercarse al Comité de Integridad de la ASM o a la institución correspondiente.
8. Si durante la entrevista se observa que la presunta víctima de violencia lo requiere, el Comité le canaliza con alguna institución (Secretaría de Igualdad Sustantivas y Desarrollo de las Mujeres Michoacana; Centro de Justicia, Centro de Justicia Integral para las Mujeres, Fiscalía General de Michoacán) para recibir apoyo psicológico emocional, y/u orientación legal.
9. El Comité da seguimiento al caso hasta su cierre o hasta que la presunta víctima así lo determine.

* Este protocolo no limita el derecho de la presunta víctima de iniciar procesos directos a través de la vía legal correspondiente.



Sí requieres realizar una delación puedes consultar la página oficial de la ASM, www.asm.gob.mx, escribir a igualdad_genero@asm.gob.mx o acercarte algún integrante del Comité.

