

ACUERDO DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO, POR EL CUAL SE EXPIDE LA POLÍTICA DENOMINADA “CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO.”

APLICACIÓN

Todo el personal adscrito a la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

ANTECEDENTES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a través de los artículos primero y cuarto, reconoce y establece como derechos humanos, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad e, instituye que toda persona tiene el derecho a vivir una vida libre de violencias; al respecto, también dicta la prohibición a toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, religión, las opiniones, 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.

En atención al compromiso del Estado mexicano con la garantía del derecho a la no discriminación, el 21 de junio de 2019 ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, instrumento que junto con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer constituyen el marco normativo que sustenta las acciones a favor de espacios laborales libres de violencias.

En ese marco de referencia, la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco (SESAJ), se suma al compromiso de poner fin a toda forma de discriminación, promover la igualdad, generar condiciones para impartir justicia con perspectiva de género, eliminar las barreras de entrada a las mujeres a puestos de toma de decisión y para erradicar dentro de este organismo cualquier tipo de violencia. Este compromiso se ve reflejado en las directrices institucionales



Avenida de los Arcos #767, Jardines del Bosque | CP 44520 | Guadalajara, Jalisco, México

del Ente Público, establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional, donde se definen líneas generales de trabajo con un enfoque interseccional y de perspectiva de género para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, la igualdad de género.

En este contexto, se determinó la necesidad de emitir una política regulatoria para prevenir, evitar y eliminar conductas de discriminación y violencia laboral dentro del organismo público, por lo cual, a efecto de continuar impulsando acciones que fomenten espacios libres de este tipo de conductas dañinas en la Secretaría Ejecutiva.

OBJETIVO

Informar, identificar y reconocer conductas de hostigamiento, acoso sexual, acoso sexual, acoso laboral o violencia de género en el ámbito del trabajo, como referente para prevenir, evitar y erradicar la violencia laboral, la violencia sexual y por razón de género, las cuales no serán toleradas en el ámbito de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

MARCO NORMATIVO

- Artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Artículos 1 y 3 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo — adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019 (**OIT**).
- Artículos 10, 11 y 15 de la Ley General de acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia.
- Artículos 1 y 5 de la Ley General de Víctimas.
- Artículos 2 y 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**), por sus siglas en inglés.
- Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (**Convención de Belém do Pará**).
- Artículo 5 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.



DEFINICIONES

Tomando en consideración el marco normativo de referencia, a continuación, se describen de forma puntual las principales definiciones de violencia y acoso en el entorno laboral, a efecto de identificarlas, reconocerlas y tomar acciones para prevenirlas y denunciarlas.

Acoso laboral: Serie de conductas hostiles y repetitivas en el trabajo, dirigidas a intimidar, excluir o afectar emocionalmente a una persona. Pueden manifestarse a través de la exclusión total de tareas, la sobrecarga de trabajo o acciones que dañen su autoestima y salud; éstas pueden darse tanto entre compañeros como entre superiores y subordinados.¹

Violencia por razón de género: Cualquier acto que dañe física, verbal o emocionalmente a una persona o grupo de personas, en razón de su género. Es un abuso de poder que provoca daños a niñas, mujeres y personas LGBTTIQ+.²

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 se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Abuso Sexual: Se refiere a la intrusión física de naturaleza sexual no consentida, que ocurre con violencia, abuso de poder o coacción; incluye situaciones como la esclavitud sexual, la pornografía, el abuso infantil y las agresiones sexuales.³

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.

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.

¹ Tesis aislada 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Julio de 2014; Tomo I; Pág. 1382014, Registro digital 2006870 - ACOSO LABORAL (MOBBING)

² Link de consulta: <http://www.acnur.org/sites/default/files/legacy-pdf/5db081184.pdf>

³ Artículo 6, fracción V de la Ley General de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia





Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco

Secretaría
Ejecutiva

CONDUCTAS PROHIBIDAS

La Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco repreueba y rechaza todo tipo de conductas discriminatorias y de violencia.

A continuación, se mencionan de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes prohibiciones:

Se prohíben las conductas que vulneren la integridad y dignidad de las personas, las cuales constituyen formas de hostigamiento o acoso sexual, tales como:

- Condicionar la obtención de un puesto de trabajo, ascenso, permiso, licencia o su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar de forma coercitiva conductas de naturaleza sexual.
- Sugerir, influir o intervenir de manera directa o indirecta en los procesos de ascenso o de adecuación de grado, licencias o permisos por interés sexual hacia la persona en promoción.
- Utilizar su puesto de trabajo para intimidar, sugerir o forzar a una persona a someterse a intereses o deseos sexuales.
- Coaccionar, chantajear u obligar al personal a su cargo, a conceder favores de naturaleza sexual a cambio de estímulos o permisos injustificados.
- Imponer una amonestación u otro correctivo disciplinario como represalia o amenazar con afectar a la persona en su vida laboral, por rechazar o reportar proposiciones de carácter sexual.
- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos, el rostro o por medio de los movimientos del cuerpo, dentro del lugar de trabajo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, manoseos, abrazos y/o jalones, en el centro de trabajo, o en actividades relacionadas con éste.
- Espiar a una persona trabajadora en su intimidad o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Manifestar abiertamente o de manera indirecta, el interés sexual por una persona dentro del centro de trabajo.

Avenida de los Arcos #767, Jardines del Bosque | CP 44520 | Guadalajara, Jalisco, México

- Compartir imágenes personales o íntimas de alguna persona servidora pública, sea de su área de trabajo o de cualquier otra, de manera física y/o en redes sociales o bien, en su mensajería.
- Presión para sostener actos sexuales y cualquier otro comportamiento físico, verbal o gestual de connotación lasciva o sexual que genere incomodidad, molestia, inseguridad o temor en la persona, aun cuando no se condicione el estatus laboral o permanencia y se realice una sola vez.
- Miradas lascivas o insinuantes hacia otra persona servidora pública.
- Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda de forma obligada a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a su anatomía o apariencia con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual, afectiva, o a la de otra persona, bien sean presenciales o por medio de algún medio de comunicación.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que humille a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual, dentro del centro de trabajo o en actividades relacionadas o derivadas de éste.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, dentro del centro de trabajo o en actividades relacionadas o derivadas de éste.
- Exhibir o enviar por cualquier medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona trabajadora.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas dentro del centro de trabajo o en actividades relacionadas o derivadas de éste.

Se prohíben las conductas que constituyen acoso laboral, tales como:

- Actitudes agresivas con y en el equipo de trabajo, sea de manera vertical u horizontal, ascendente y/o descendente.



- Intimidación sistemática y persistente en el contexto laboral, tales como: descrédito, insultos, burlas, humillaciones o ridiculizaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, y amenazas.
- Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir.
- Sobrecargar de trabajo selectivamente a una persona o grupo de personas, de manera diferenciada y sin justificación.
- Monitorear, vigilar o controlar sin justificación alguna, el trabajo de una persona o grupo de personas, con la intención de afectarla negativamente.
- Invadir la privacidad de una persona o grupo de personas, mediante la intervención de su correo electrónico, teléfono o mediante la revisión de sus documentos o archivos personales, con objeto de dañarla(s).
- Hacer solicitudes personales fuera del ámbito laboral bajo amenaza de consecuencias en el trabajo.
- Control excesivo sobre el tiempo, los descansos, tiempos de lactancias y las decisiones de una persona o grupo de personas trabajadoras, sin que esto afecte las metas y objetivos del trabajo que desempeñan.
- Obligar o coaccionar a una persona o grupo de personas, a cubrir jornadas de trabajo excesivas, sin justificación alguna y sin retribuirle de manera económica, en estricto apego a la normativa aplicable, por las horas extras trabajadas.
- Excluir, marginar, impedir o limitar a una persona o grupo de personas, de cumplir con sus funciones, al no asignarle y/o revisarle sus tareas y/o actividades de acuerdo con las funciones para las que fue contratada, con objeto de “congelarla” y afectar su desempeño.

Se prohíben las conductas que constituyen actos de discriminación basados en género, orientación sexual y/o alguna condición o discapacidad, tales como:

- Dirigirse de manera ofensiva o discriminatoria a las personas por razón de su sexo, género u orientación sexual.
- Discriminar a una persona o grupo de personas, basándose en su género u orientación sexual, o la percepción de éstos, con objeto de afectarla física y/o emocionalmente o de impedir su desarrollo laboral.
- Asignar injustificadamente a una persona o grupo de personas, tareas basadas en prejuicios sexistas.





- Utilizar referencias sexista, homo-lesbo-transfóbico o cualquier otro discurso de odio en el entorno laboral.
- Sancionar o ridiculizar a las personas trabajadoras por el ejercicio del derecho de licencias de maternidad o paternidad o por ejercer su derecho al periodo de lactancia.
- Limitar o impedir su derecho de ejercer su horario de lactancia a las personas trabajadoras que lo necesitan.
- Tratar de manera discriminatoria, limitar el acceso a un ascenso o incluso despedir de forma injustificada a una persona trabajadora por encontrarse en estado de gravidez o puerperio.
- Limitar o impedir el acceso a un ascenso, a una persona trabajadora, en razón de alguna discapacidad o condición física, sin que ésta impida el desempeño de sus funciones y del cumplimiento de los objetivos del puesto.
- Tratar de manera desigual a una persona o grupo de personas trabajadoras, basándose en su condición física, con objeto de afectarla(s).
- Expresar burlas o comentarios ofensivos hacia una persona o grupo de personas, por su condición física o porque presente alguna discapacidad.

Se informa que el presente Acuerdo, es de observancia obligatoria y se deberá acatar por todo el personal adscrito a la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

Quienes incurran en las conductas prohibidas serán sujetas de investigación y sanción por la vía de responsabilidades administrativa o penal, según corresponda, sin perjuicio de las acciones laborales que resulten conducentes.

Así lo acordó el Secretario Técnico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Jalisco.



Mtro. Gilberto Tinajero Díaz.

Secretario Técnico
de la Secretaría Ejecutiva del Sistema
Estatal Anticorrupción del Estado de Jalisco