



Oaxaca
CREAR · CONSTRUIR · CRECER



Gobierno del Estado

IEEPO

Instituto Estatal de
Educación Pública
de Oaxaca

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca

Contenido

JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO	2
COMPROMISO INSTITUCIONAL	3
PRINCIPIOS RECTORES	4
MARCO JURÍDICO	5
GLOSARIO	8
OBJETIVO GENERAL	17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
ÁMBITO DE APLICACIÓN	17
IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN	18
GRUPO PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	20
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN	20
OMBUDSPERSON	21
ESTRATEGIA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS	24
LA REFERENCIACIÓN DE CASOS	30
PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	30
DE LAS SANCIONES	32
ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN	33
EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	33

JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO

Todas las personas tienen derecho a desenvolverse, involucrándose con libertad en sus actividades laborales, en un ambiente libre de discriminación y violencia laboral. Procurar el respeto, el derecho a la privacidad y brindar un ambiente de convivencia positivo, son solo algunos requerimientos indispensables para construir ambientes laborales que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales promovidos por el Instituto Estatal de Educación de Oaxaca (IEEPO), lo anterior en un marco de derechos humanos, el derecho a la no discriminación, y a vivir una libre de violencia, como derechos progresivos e inalienables, que deben mantenerse presentes en cualquier ambiente y relación laboral.

En este tenor, el protocolo encuentra su justificación en orientar, proteger y atender a los derechos de todas las personas que forman parte de la institución. Este protocolo esclarece la actuación institucional para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el IEEPO, así como el procedimiento de los mecanismos institucionales, las autoridades facultadas en el accionar del mismo, y las responsabilidades y obligaciones que se les confieren para proteger el bienestar de las personas afectadas. Asimismo, informa sobre sus derechos a todas las personas que forman parte de su comunidad institucional, con el propósito de sentar las bases de una convivencia respetuosa, en donde se reconocen los límites individuales y se prioriza el bienestar.



COMPROMISO INSTITUCIONAL

El Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca (IEEPO) declara su compromiso de combatir la violencia laboral y discriminación en todas sus formas y manifestaciones, así como el absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, por lo que asume el compromiso de actuar bajo el principio de igualdad y no discriminación, garantizando la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; quedando estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia o segregación ya sea por parte de las autoridades del Instituto o entre el personal del mismo por razones de: 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 cualquier otro motivo que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de las personas.

PRINCIPIOS RECTORES

Cero Tolerancia: Todo hecho acreditado de discriminación, acoso, violencia laboral será atendido y en su caso sancionado de conformidad con la reglamentación aplicable.

Buena fe: En todo momento se presumirá la buena fe de la persona agraviada, así como la presunción de inocencia de la persona señalada.

Confidencialidad: Todas las personas que intervengan en un proceso de atención a un caso materia del presente protocolo estarán obligadas a guardar confidencialidad estricta, por lo que la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que es necesario que conozcan.

No victimización secundaria: La persona agraviada deberá ser tratada con respeto a su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin ningún maltrato o trato diferenciado en la atención a los hechos de los que se duela. Además, se deberá impedir, hasta donde sea posible y sin perjudicar el debido proceso, exponer a la persona agraviada a cualquier tipo de actuación que pueda causarle un sufrimiento psicológico o emocional adicional.

Debido proceso: La persona señalada dispondrá de todas las posibilidades de defensa según las circunstancias del caso.

Debida diligencia: La actuación con debida diligencia es una obligación de todas las personas que participen en las diversas etapas del presente protocolo en tanto todas las conductas materia del mismo vulneran la integridad y dignidad de las personas que las padecen. Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

Prohibición de represalias: El Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca tomará las medidas necesarias para evitar cualquier represalia en contra de quien haya formulado una queja o denuncia.

Autonomía personal: Se deberá de respetar la voluntad de la persona agraviada para continuar o interrumpir un proceso en el que esté involucrada, siempre y cuando su voluntad no se encuentre viciada o condicionada indebidamente.

MARCO JURÍDICO

1. Normatividad internacional:

- a. Declaración Universal de Derechos Humanos.
- b. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- c. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- d. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).
- e. Plataforma de Acción de Beijing, 1995.
- f. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- g. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- h. La Declaración de Acción de Beijing.
- i. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- j. Décima Conferencia Regional de las Mujeres de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador Consenso de Quito.
- k. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030.
- l. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
- m. Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

2. Normatividad nacional:

- a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b. Ley Federal del Trabajo.
- c. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- d. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- e. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- f. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

- g. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- h. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- i. Código Penal Federal.
- j. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- k. Ley General de Víctimas.

3. Normatividad Estatal

- a. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.
- b. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca
- c. Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género.
- d. Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca.
- e. Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Estado de Oaxaca.
- f. Ley para la Protección de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Estado de Oaxaca.
- g. Código de Ética para servidoras y servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.
- h. Código de Conducta de las y los Servidores públicos del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.

GLOSARIO

Acompañamiento social. Proceso de identificación de redes sociales de apoyo y gestión de recursos y servicios públicos, institucionales y de la sociedad civil; destinados a favorecer una atención integral oportuna para las personas que han denunciado violencia laboral o discriminación.

Acoso laboral. Toda conducta de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras personas que actúan frente a aquellas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, en el marco de la relación laboral o funcional, y que supone un riesgo para la salud.

Por lo tanto, los requisitos necesarios para considerar que una determinada conducta pueda constituir acoso son los siguientes: que sea reiterada y prolongada en el tiempo, que se efectúe desde una posición de poder de cualquier tipo, y en el ámbito laboral sea susceptible de causar un daño a la salud creando un entorno hostil o humillante y perturba su vida laboral.

Acoso discriminatorio. Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad o la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

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.

Atención de primer contacto. Desde una consideración integral, se trata de las diferentes actuaciones e intervenciones realizadas por la Ombusperson de respuesta a las denuncias de violencia laboral y no discriminación sobre las que tiene aplicación el protocolo, incluyendo los procesos de primeros auxilios, orientación psicológica, y acompañamiento social y legal, así como la investigación de los casos considerando las condiciones de la persona afectada en el marco de los fines y capacidades institucionales.

Atención especializada. A la identificación para el apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario, a través del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca y de acuerdo a los métodos que para tal efecto se establezcan.

Autoridad Investigadora. A la que, en el ámbito de su competencia, es la encargada de recibir la denuncia, investigar, y en su caso, elaborar el informe de presunta responsabilidad administrativa de acuerdo con el procedimiento establecido en la ley aplicable, en el cual deberá asegurar en todo momento que su actuación sea realizada con un enfoque de derechos humanos, perspectiva de

género y no discriminación, evitando actos de revictimización cuya actuación recaerá a cargo de la Contraloría del Instituto.

Autoridad Substanciadora y Resolutora. A la que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad hasta la emisión de la resolución prevista en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Oaxaca, y en su caso, la determinación de la sanción.

Canalización. Proceso mediante el cual, por conducto de los mecanismos de atención, la persona denunciante es referida ante la instancia externa y/o interna competente para darle continuidad a la atención que el caso requiera.

Cédula de atención de primer contacto. Al registro que genera la persona competente que recibe el primer acercamiento de la presunta víctima.

Código de Ética. Código de Ética para servidoras y servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

Denuncia. A la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican la violencia laboral y no discriminación los que se encuentran involucrados las y los servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

Discriminación. 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, cuando se base en uno o más de los 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, 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 cualquier otro motivo.

Discriminación Basada en Género o Sexo: Todo acto de distinción, exclusión y restricción basado en el sexo o el género que tenga como resultado el menoscabar o el anular el reconocimiento de derechos humanos de las personas.

Estereotipos 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.

Grupo de Trabajo de Igualdad y NO Discriminación. Grupo interdisciplinario conformado por personal del Instituto Estatal de Educación de Oaxaca, responsable de establecer y llevar a cabo la estrategia para la Prevención de la Violencia Laboral

y No Discriminación, así como de recibir las denuncias de violencia laboral y no discriminación sobre las que tiene aplicación el presente protocolo, así como de conducir las diferentes etapas de actuación consideradas en las etapas de la ruta de atención.

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.

Orientación psicológica. Tipo de intervención psicológica focalizada y breve que tiene por objetivo propiciar un espacio de escucha y búsqueda de alternativas ante una situación que genera inestabilidad o malestar emocional.

Ombudsperson. La persona designada en términos del presente Protocolo que orientará y acompañará a la presunta víctima por violencia laboral y no discriminación, desde el proceso de atención de primer contacto, atención y seguimiento según el plan de atención y seguimiento que se haya establecido conjuntamente con la víctima.

Perspectiva de género. La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Presunta víctima. La persona que denuncia haber sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser sujeta de un presunto acto de violencia laboral y/o discriminación.

Presunta persona agresora. La persona a quien se le acusa de infligir cualquier tipo de prácticas de violencia laboral y no discriminación.

Primer contacto. El momento dentro de la Dependencia, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de violencia laboral y/o discriminación recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

Pronunciamiento. A la declaración o manifestación escrita de cero tolerancia a violencia laboral y no discriminación.

Violencia de género. Cualquier violencia ejercida contra una persona en razón de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como privado. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

La violencia de género contra las mujeres. Es cualquier acción u omisión basada en el género de las personas que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (LGAMVLV, Art. 5, fracción IV).

Tipos de violencia: Las formas en que se inflige la violencia contra las mujeres, tales como *psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, obstétrica*, (última reforma LEAMVLV).

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” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción I).

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.” (LGAMVLV, Art 6, Fracción II).

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.” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción V).

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; de derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades. Puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción III).

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.” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción IV).

Modalidades de violencia: Son aquellos ámbitos en donde ocurre la violencia contra las mujeres, ya sea conforme al espacio físico y virtual o situación estructural en la que se presente, tales como la *violencia familiar, laboral, comunitaria, cometida por servidores públicos, feminicida, hostigamiento y acoso sexual, docente, en el noviazgo u obstétrica*.

Violencia Laboral: Es la “negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación, el impedimento de las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por condición de género.” (LGAMVLV, Art. 11)

OBJETIVO GENERAL

Establecer el proceso para la prevención, atención, y sanción de la violencia laboral y la discriminación en el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, con un marco de actuación y de respeto a los derechos humanos de las personas involucradas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las bases para prevenir conductas de violencia laboral y discriminación promoviendo una cultura institucional libre de cualquier forma de violencia.
- Definir mecanismos e instancias para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de violencia laboral y discriminación a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el IEEPO, o en relación con actividades profesionales o laborales promovidas, organizadas o coordinadas por el mismo. Este protocolo será aplicable para la prevención, atención, y sanción de conductas de violencia laboral y/o discriminación que lleve a cabo en por cualquier persona que forme parte del Instituto. Así como las que sean protagonizadas por personas sin ningún vínculo

con el Instituto, pero que realicen actividades o presten servicios en o para ella como entidad, empresa o proveedor vinculado. En estos casos, el Instituto adoptará las medidas oportunas con estricto apego a lo que la normatividad establezca.

El Instituto ofrecerá medidas de acompañamiento y protección a cualquier persona afectada por alguna de las situaciones que se describen en este protocolo y que tengan lugar en las instalaciones de IEEPO.

IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Con el propósito de contribuir a la desnaturalización de conductas de violencia laboral y discriminación, se describen a continuación algunas de ellas, sin que sean limitativas a otras que pudieran presentarse en los casos de atención.

- Inequidad en espacios laborales
- Ignorar o ridiculizar a la persona.
- Sobrecarga de trabajo
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas
- Donativos involuntarios
- Referirse al personal como objeto o propiedad
- Burlas/sobrenombres
- Asignar tareas inferiores o superiores al perfil ocupacional
- Culpar/chantajear
- Actitud despótica y prepotente

Violencia Docente: Son “aquellas conductas que dañan las diferentes dimensiones de la autoestima de las alumnas mediante la discriminación por razones de sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen docentes, personal directivo o personal administrativo de la institución académica a la cual asistan, pudiendo ejecutarse dentro o fuera del recinto escolar.” (LEAMVLV, Art. 20 bis). Así como el condicionar calificaciones o cualquier otro derecho académico.

Violencia en la Comunidad: Son aquellos “actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.” (LGAMVLV, Art. 16).

Violencia Digital: El acto o la omisión que ejerce una persona o varias contra una mujer (u otra persona) a través de la utilización de las nuevas tecnologías e información digital, ya sea en texto, audio, imagen o video para acosar, hostigar, extorsionar, suplantar virtualmente, revelar la intimidad de una persona u ocasionar cualquier otro tipo de violencia que tenga como resultado la limitación, menoscabo o anulación de las libertades o derechos humanos de quien recibe el daño.

- Exhibir errores laborales en público
- Abuso de confianza o autoridad
- Críticas constante y sin fundamento
- Restringir oportunidades y condiciones laborales
- Hacer insinuaciones sexuales o comentarios humillantes, vejatorios u obscenos de carácter sexista o por razón de identidad o de orientación sexual.
- Presionar para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales dentro o fuera del entorno institucional.
- Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto o gráfico de contenido sexual dirigido a la persona objeto de la conducta.
- Publicar en redes sociales comentarios, fotografías u otro tipo de materiales de carácter sexual dirigidos a la persona objeto de atención inapropiada o sobre ella.
- Acorralar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria, creando un entorno intimidante o molesto.
- Solicitar favores sexuales.
- Establecer contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, besar, hacer masajes no consentidos o establecer cualquier tipo de contacto físico no deseado).

- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo de la persona acosada.
- Acorralar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria para crearle un entorno intimidante o molesto.
- Publicar o difundir deliberadamente información personal o confidencial de la persona objeto de la conducta para burlarse de ella o para alterar su imagen pública, con connotaciones sexuales.

GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

El Grupo de Trabajo para la Igualdad laboral y No Discriminación del IEEPO, para la prevención de la discriminación y atención a la misma, tiene la responsabilidad de la conducción de los trabajos para incorporar la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva en la cultura institucional del Instituto.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

La estrategia de prevención que se contemplan en el presente Protocolo deberá ser implementada por el Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación en coordinación con la figura de Ombudsperson, contemplando acciones de:

- 1) Difusión: A través de campañas que tengan como propósito la divulgación del presente protocolo, así como sus mecanismos de atención, así como

mecanismos que contribuyan a la desnormalización e invisibilización de la violencia laboral, la discriminación y la reproducción de estereotipos.

- 2) **Profesionalización:** Encaminada a garantizar la no revictimización en los servicios de prevención, atención y sanción del presente protocolo, por lo que se deberá contar con un plan de capacitación que contemple la atención de primer contacto a víctimas de violencia de género y la investigación con perspectiva de género como elementos mínimos, pero no limitativos de la implementación del presente protocolo dirigido a las áreas involucradas en el cumplimiento de las funciones que establecer el protocolo.
- 3) **Sensibilización:** Como un mecanismo que promueva un entorno laboral libre de violencia y no discriminación con un enfoque de educación para la paz y derechos humanos que promueva acciones transformativas en las relaciones laborales, algunos de los temas que deberán impulsarse son: violencia laboral y derechos humanos, derechos humanos de las mujeres, lenguaje incluyente y no sexista, educación en y para el conflicto con perspectiva de género, habilidades sociales para la empleabilidad laboral (comunicación asertiva, toma de decisiones, liderazgo positivo) con enfoque de igualdad y no discriminación.

OMBUDSPERSON

Se creó la figura de la o el Ombudsperson para que cumpla con funciones en el marco de la aplicación del presente protocolo.

Son funciones de la persona a cargo de la figura de Ombudsperson:

- A. Promover la actualización del Protocolo para la atención a casos de violencia laboral y no discriminación del IEEPO.
- B. Integrar, coordinar y ejecutar el procedimiento para atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación entre las y los servidores públicos del IEEPO, dando puntual seguimiento a su investigación y resolución;
- C. Emitir observaciones al Grupo, cuando así se requiera, respecto del procedimiento para atender actos de discriminación y/o violencia laboral entre las y los servidores públicos del IEEPO;
- D. Atender, orientar o canalizar al personal, que así lo solicite, ante un caso de discriminación y violencia laboral;
- E. Registrar las evidencias de la ejecución del procedimiento, asegurando que toda la información se proteja la privacidad y la confidencialidad de las partes;
- F. Promover acciones de prevención, atención y sanción de prácticas de discriminación y violencia laboral e informar al Grupo sobre las acciones implementadas;

- G. Elaborar acta o carta, en su caso, de no existencia de denuncias, firmada por la Dirección General del IEEPO;
- H. Elaborar y difundir el informe anual de actividades entre todo el personal y con accesibilidad;
- I. Gestionar y supervisar que las áreas competentes atiendan y cumplan con los requisitos (elementos y evidencias) de la NMX-R-025-SCFI-2015, así como vigilar su implementación y mantenimiento en el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.

La Persona a cargo de la figura de Ombudsperson deberá cumplir con las capacitaciones y/o certificaciones que para tal efecto establezca el Grupo de Trabajo del Instituto.

ESTRATEGIA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS

1. Principios y garantías comunes a todos los procedimientos

Respeto y protección de la dignidad. Las actuaciones y diligencias se llevarán a cabo con la discreción necesaria para proteger la intimidad, el respeto y la dignidad de todas las personas afectadas.

Formación para aplicar el protocolo. Todas las personas que participen en la aplicación del procedimiento deben ser informadas del contenido de este protocolo.

Confidencialidad. Todas las consultas o denuncias que se tramiten están protegidas por el principio de confidencialidad para con todas las personas implicadas.

Por esta razón: solo las personas competentes para recibir y tramitar las denuncias tendrán acceso completo a la información personal implicada; toda la información relativa a las denuncias que den lugar a la aplicación del protocolo son datos especialmente sensibles y se tratarán de manera que se proteja la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas; se prohíbe difundir los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación, salvo en el caso de que sea necesario para iniciar una denuncia o un procedimiento judicial o administrativo; en tal caso, la información obtenida deberá incorporarse a la instrucción del expediente administrativo iniciado o encargado por la autoridad correspondiente. En cualquier caso, la circulación de estos documentos quedará

limitada a estos ámbitos y al círculo de personas estrictamente imprescindible; se informará y se advertirá a todas las personas que intervengan en el procedimiento de la obligación de mantener la confidencialidad de la existencia del procedimiento y de su actuación en este.

Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución del caso se llevarán a cabo con la profesionalidad y la diligencia debidas y sin demoras indebidas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el menor tiempo posible y respetándose las garantías. En cualquier caso, el procedimiento previsto en este protocolo no puede exceder el periodo de seis meses.

Imparcialidad y contradicción. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. El procedimiento ha de garantizar una audiencia imparcial a todas las partes involucradas y un tratamiento justo a todas ellas.

Protección ante posibles represalias. El Instituto protegerá a las personas denunciantes ante aquellas represalias que puedan sufrir como consecuencia de su denuncia, así como a los testigos que comparezcan y a todas las personas que participen en una investigación sobre conductas de acoso descritas anteriormente o en la tramitación en cualquier medida durante el procedimiento regulado en el presente protocolo, en los términos previstos en la normativa aplicable.

No revictimización. El principio de no revictimización de las personas que denuncian las conductas cubiertas por este protocolo supone reducir a una sola la

declaración de la persona denunciante ante la comisión de igualdad de centro ante la que se deba presentar la denuncia, de modo que se evite haber de repetir la misma declaración ante otros responsables de la tramitación del protocolo, si no es estrictamente necesario en función del desarrollo de la instrucción del caso.

2. Personas legitimadas para presentar la denuncia

La presentación de la denuncia puede provenir:

- a) De la persona o personas afectadas.
- b) De personas con responsabilidades administrativas del Instituto.
- c) De terceras personas que hayan tenido conocimiento directo o indirecto de una conducta inapropiada de entre las descritas en el presente protocolo.

En el supuesto de que la persona afectada no presente directamente la denuncia, se debe incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones de este protocolo. En caso de que la persona afectada no preste su consentimiento, se archivará la denuncia y se comunicará a la persona denunciante.

3. Presentación de la denuncia

- Lugar de presentación y órganos competentes para recibir la denuncia.

Las denuncias se han de presentar ante la persona Ombudsperson, el Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto, ya sea a través de correo electrónico, por documento escrito de la queja o bien de forma presencial.

Los mecanismos de denuncias deberán ser difundidos a todo el personal del Instituto.

Se deberá generar un registro de quejas y denuncias con medidas de seguridad y confidencialidad necesaria de todo resultado del procedimiento. La institución se compromete a mantener la privacidad de la información personal.

Toda información personal reunida con los métodos para presentar quejas por violencia laboral y discriminación será conservada y utilizada según lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

- Forma de la denuncia.

La denuncia se puede formular por escrito o verbalmente y se podrá presentar por correo electrónico o en persona. Si se formulase verbalmente ante la Ombudsperson se realizará una cédula de primer contacto, que firmarán tanto a la persona denunciante como la víctima.

- Evaluación de Riesgo:

Para evaluar la situación de riesgo de la persona afectada, la Ombudsperson deberá tomar en consideración:

1. Análisis de las condiciones estructurales de vulnerabilidad de la víctima.

2. Las existencias o no de relaciones desniveladas de poder que coloquen a la víctima.
 3. La urgencia del caso.
 4. La gravedad de la conducta y/o situación de peligro de la víctima.
- Medidas de protección

La persona Ombudsperson sugerirá las medidas de protección que considere pertinentes de acuerdo con las características de cada caso; las cuales se pondrán a consideración de las instancias competentes para su ejecución.

Con la finalidad de fortalecer los mecanismos de referenciación, será necesario contar con un directorio, convenios o acuerdos de coordinación con las instituciones a las cuales se puede recurrir en caso de requerir servicios de atención externa en materia de orientación jurídica, psicológica o de servicios médicos hacia las víctimas.

Algunas de las medidas de protección que podrían sugerirse son:

- Reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable).
- Cambio de turno, grupo o sede cuando sea pertinente.
- Garantía de goce de sus derechos laborales.
- Otras medidas que se consideren pertinentes.

O cualquier otra que se juzgue pertinente, a petición de la persona denunciante o de la denunciada y podrán considerarse otras alternativas adecuadas al caso y al contexto en el cual se hayan de aplicar.

Conductas que deben evitarse durante el proceso de la denuncia.

- Ejercer presión de cualquier índole para que una persona hable.
- Ignorar, emitir juicios de valor o poner en duda la palabra de quien solicita la atención.
- Realizar preguntas cerradas.
- Pedir que reproduzca el relato ante diversas personas en repetidas ocasiones.
- Mostrar enojo o culpar a las personas afectadas.
- Impedir el acceso al relato de la persona de confianza con quien desee estar la persona que solicita la atención.
- Postergar la escucha del relato de quien solicita la atención.
- Minimizar el impacto de la violencia en las personas afectadas.
- En ninguna circunstancia justificar la violencia vivida por la persona afectada.

LA REFERENCIACIÓN DE CASOS

La persona Ombudsperson elabora un plan de seguridad y referenciación externa, si así fuera necesario, para atender el impacto de la violencia sufrida por parte de la víctima, haciendo uso de los servicios institucionales en materia de psicología, orientación jurídica, médica o cualquier otro servicio que se requiera.

Para lo que deberá contar con un directorio y conocimientos básicos de los servicios existentes en el Estado para la atención de la violencia laboral y no discriminación.

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Cualquier persona parte de la comunidad que identifique un acto de discriminación, acoso o violencia, cometido hacia su persona, deberá ser escuchada, guiada y acompañada durante el proceso. Se deberá resguardar el bienestar físico y psicológico de la persona agredida. De ser necesario, se incluirán medidas de seguridad, en caso de temor a represalias hacia quien haya presentado la queja.

Se evitará la revictimización hacia la persona agraviada, y cuando ésta presente la queja, la institución la recibirá con sensibilidad, seriedad, rapidez, confidencialidad. El proceso deberá mostrar su honestidad en todo momento, informando detalladamente a las personas involucradas sobre el avance de la investigación, en pro de una resolución transparente y proporcional, de modo que brinde seguridad.

El Protocolo no se limita a las prácticas de violencia enunciadas en este documento. Al contrario, se extenderá con sensibilidad, con el fin de proteger de cualquier agresión a las personas de la comunidad y garantizar su integridad física y/o emocional derivado de las prácticas que establece en protocolo.

La persona agredida no debe sentirse obligada a acercarse a la persona que señala como agresora, ni debe ser la responsable de rectificar la situación. El protocolo estará sujeto a un tiempo máximo de resolución por parte de las autoridades de 20 días hábiles. Si el caso lo demanda, podrá extenderse el plazo a 25 días, informando comprometidamente a las personas involucradas.

Todas las partes involucradas en una denuncia, incluyendo a las personas que pudieran ser entrevistadas como parte de la investigación, las autoridades, y quienes colaboren en el proceso, deben estrictamente mantener su confidencialidad.

La investigación de los casos que presenten estará a cargo de la Contraloría del Instituto, y ésta deberá de estar apegada a los principios y garantías establecidas para todo el procedimiento.

Por lo que el área deberá contar con personal que cuente con formación acreditada en violencia de género, derechos humanos y no discriminación.

En caso de que el caso o la situación lo requiera se deberá considerar solicitar el apoyo de servicios externos como pueden ser peritajes psicológicos, de trabajo social, valoraciones médicas, etc. Ya sea a través de instituciones públicas o privadas que deberán acreditar el enfoque de análisis en un marco de derechos humanos y perspectiva de género.

DE LAS SANCIONES

Las sanciones deberán ser evaluadas con relación a la falta cometida y las afectaciones hacia la víctima, así mismo deberán ser establecidas bajo un enfoque de no repetición identificando las condiciones y causas que la propiciaron, cuyo análisis formará parte de la recomendación al espacio laboral en el que se haya generado la situación analizada.

Las sanciones pueden ser de orden administrativo, laboral o penal según sea el caso.

En los casos de sanción administrativa y/o laboral la persona Ombudsperson, dará seguimiento a las áreas de Recursos Humanos y Dirección de Servicio Jurídico del Instituto para documentar e implementar las acciones establecidas según correspondan a sus funciones, por el Grupo de trabajo para la Igualdad Laboral y No discriminación con base en la investigación presentada.

Los apercibimientos deberán ser proporcionales a la identificación del riesgo de la situación y a la afectación de la víctima.

Para los procedimientos de vía penal la Dirección de Servicio Jurídico del Instituto asesorará y apoyará a la persona que presente la denuncia ante el ministerio público.



En caso de haberse cometido un delito, el presente Protocolo puede no ser apropiado. Se tomará en consideración lo que la víctima estipule como reparación del daño, mediando la gravedad del caso. Violar la confidencialidad del proceso implicará una sanción grave.

ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN

El presente protocolo deberá ser difundido a todo el personal del Instituto a través de mecanismo asequibles, que garanticen el principio de accesibilidad tanto a nivel de los medios utilizados para este propósito, como en el uso de lenguaje y claridad de los mecanismos establecidos para atender las denuncias.

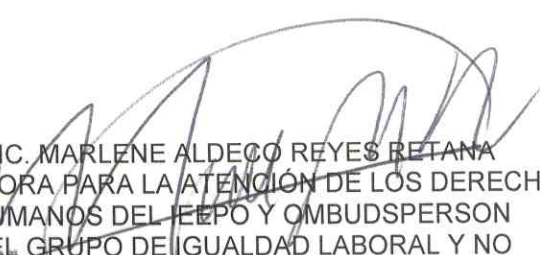
EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, por lo menos una vez al año, propiciará la participación de la comunidad del Instituto para revisar la efectividad del presente instrumento. Sin embargo, este protocolo podrá ser revisado y mejorado, en cualquier momento, de acuerdo con las necesidades que surjan de su aplicación práctica. Se tomarán en cuenta las observaciones y sugerencias que hagan las personas usuarias del protocolo hacia el mismo, dando peso y atención a su percepción de seguridad y el acompañamiento que recibieron durante el proceso.


LIC. FRANCISCO FELIPE ÁNGEL VILLARREAL
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA DE OAXACA Y
PRESIDENTE DEL GRUPO DE TRABAJO PARA
LA IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN



SECRETARÍA DE OAXACA
DIRECCIÓN GENERAL


LIC. MARLENE ALDECO REYES RETANA
DIRECTORA PARA LA ATENCIÓN DE LOS DERECHOS
HUMANOS DEL IEEPO Y OMBUDSPERSON
DEL GRUPO DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN