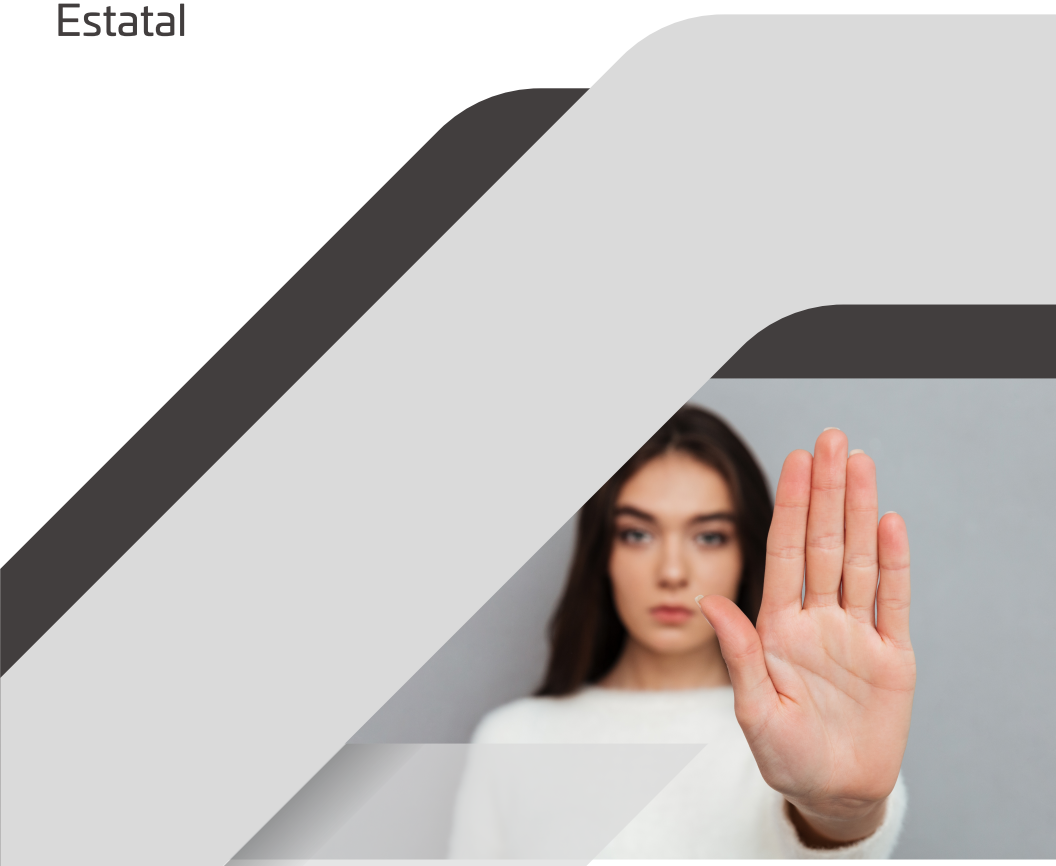
Protocolo para la prevención, atención y sanción

del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal



Gobierno del Estado

SEGEGO
Secretaría General de Gobierno

SCTG
Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental

SMO
Secretaría de las Mujeres de Oaxaca

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal.

EL INGENIERO FRANCISCO JAVIER GARCÍA LÓPEZ, SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO; EL MAESTRO JOSÉ ÁNGEL DÍAZ NAVARRO, SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL; Y LA MAESTRA ANA ISABEL VÁSQUEZ COLMENARES, SECRETARIA DE LAS MUJERES DE OAXACA, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 2 PÁRRAFO TERCERO, 82, 90 FRACCIÓN II DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA; 1, 3 FRACCIÓN I, 6 PÁRRAFO PRIMERO, 7, 8, 12 PÁRRAFO PRIMERO, 16, 27 FRACCIONES I, XIV Y XVII, 34, 46-C, 47 FRACCIONES I, XXII, XXXI DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA; EN CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 1, 5, 9 DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA EL ESTADO Y MUNICIPIOS DE OAXACA; 3, 5 FRACCIONES II, III, IV, 12, 13, 15, 16 Y 17 DE LA LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO; 13 FRACCIONES V Y VII, 16 Y 19, DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE OAXACA; 2, 3, 9, 10, 12, 13, FRACCIÓN X, 23, 24 DE LA LEY PARA ATENDER PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE OAXACA; 1, 5 NUMERAL 1, 8, 9 FRACCIÓN VI DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO; 1, 5 NUMERAL 1, 7 Y 8 FRACCIÓN I, III, X, XIX, XXI DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL; 1, 5 NUMERAL 1, 7 Y 8 FRACCIONES I, III, VII, VIII, X Y XII DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER OAXAQUEÑA, Y

CONSIDERANDO

Que el artículo Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que *todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.*

Que el artículo Primero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca en correspondencia con la reforma constitucional de fecha 11 de junio de 2011, señala la obligación que tienen las autoridades de la entidad, en el ámbito de sus respectivas competencias, *para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pluriculturalidad y progresividad.*

Asimismo, dicho ordenamiento refiere que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezcan las leyes. Se establece también que en el caso de aquellos que se reserve el pueblo de Oaxaca, serán protegidos mediante el Juicio para la Protección de los Derechos Humanos, así como que todas las autoridades están obligadas a que en sus determinaciones o resoluciones que pronuncien deben de aplicar el control difuso, el control de constitucionalidad y el control de convencionalidad en materia de derechos humanos.

Que nuestro país ha signado diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas entre ellas; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer el "Convenio de Belém do Pará", misma que condena todas las formas de violencia contra la mujer y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW" (por sus siglas en ingles), siendo este instrumento el que determina la obligatoriedad de implementar políticas de igualdad de género.

Que, conforme al Séptimo y Octavo Informes de 2012 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, se advierte que nuestro país también asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación efectiva de un Protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la Administración Pública Federal, mismo que fue publicado el 31 de agosto de 2016, lo que conlleva a la homologación.

Que el 12 de julio de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, por medio del principio articulador Libertad e Igualdad: *"el quehacer gubernamental impulsará como principio rector la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros"*.

Que con fundamento en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2020. En el marco del Objetivo prioritario: 4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad. Estrategia prioritaria 4.1 Fortalecer el marco institucional para garantizar el derecho de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia. Tiene como acción puntual:

4.1.4 Impulsar la elaboración y aplicación de un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para universidades e instituciones de educación superior.;

4.1.5 Fortalecer y actualizar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal.

4.1.6 Impulsar la armonización del tipo penal de feminicidio en los códigos penales estatales de conformidad con los estándares internacionales en la materia.

4.1.7 Promover la coordinación entre autoridades para la armonización jurídica a los actos de discriminación y violencia contra las mujeres y niñas, así como atender progresivamente recomendaciones internacionales del Comité CEDAW.

Abatir la violencia de género contra las mujeres y las niñas es imprescindible. México no puede avanzar en mayores niveles de igualdad, desarrollo y bienestar si las mujeres y las niñas son violentadas sólo por el hecho de ser mujeres, por lo que

resulta fundamental impulsar estrategias en coordinación con diversas entidades y dependencias de Gobierno, así como con los tres órdenes de gobierno y poderes del Estado para prevenir, atender, sancionar y eliminar la violencia de género contra las mujeres y las niñas (VCMNA).

Que la Ley General de Víctimas dispone, dentro de sus objetivos, el reconocer y garantizar las violaciones a derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en ella, en la Constitución, en los tratados internacionales de derechos humanos de los que el Estado Mexicano es Parte y demás instrumentos de derechos humanos; además de prevenir la implementación de mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral, así como garantizar un efectivo ejercicio del derecho de las mujeres en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual a la justicia en estricto cumplimiento de las reglas del debido proceso.

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia prevén que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de esta Ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres.

Que la Ley General antes referida, como las correspondientes en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas además de determinar como causa de responsabilidad en materia administrativa el cumplimiento de esta Ley.

Que las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual constituyen falta de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atenta contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física y/o psicológica de las mujeres en situación de hostigamiento sexual

y/o acoso sexual constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidad administrativa.

Que el 24 de abril de 2019, fueron publicados en el Periódico Oficial de Gobierno del Estado, el acuerdo por el que se emite el Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca; el acuerdo por el que se emiten las Reglas de Integridad para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca; y el acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca; en el que se establece que a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, se conocerán de diversas conductas relacionadas con actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, hecho que hace necesario establecer un Protocolo apropiado para la implementación de acciones, con la finalidad de implementar actividades de capacitación y sensibilización encaminadas a la prevención y erradicación de hechos o conductas contrarias que pueden considerarse como acciones de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, y con ello contribuir al comportamiento digno, ético e íntegro de las Servidoras y Servidores Públicos en la Administración Pública Estatal.

Que en este contexto es necesario implementar una guía de actuación para las Servidoras y Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de su competencia a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, en los Órganos Internos de Control de la Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, para brindar atención a las mujeres en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en los espacios laborales o en el desempeño del mismo en la Administración Pública Estatal; y para que, actúen desde una perspectiva de género, y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, se emite el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL.

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal.

2. Son objetivos del presente Protocolo:

a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

b) Definir mecanismos y procedimientos para orientar, canalizar y, en su caso, acompañar, ante las instancias competentes, a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que coadyuve a garantizar su acceso a la justicia;

c) Facilitar a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual el acceso a las vías e instancias competentes de atención de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual para que su caso pueda ser investigado y sancionado adecuadamente.

d) Instaurar como mecanismo de coordinación entre las diversas áreas responsables de la implementación del presente Protocolo, a los Comités de Ética a través de la Secretaría Ejecutiva, a efecto de identificar, atender e investigar, "en el marco de sus atribuciones" los casos de hostigamiento

sexual y/o acoso sexual;

e) Establecer un marco de actuación claro para las y los operadores del presente Protocolo, a fin de que sus intervenciones sean desarrolladas conforme a sus funciones y sirvan de base para habilitar sus competencias en la aplicación de éste;

f) Garantizar a las personas acusadas por hostigamiento sexual y/o acoso sexual el efectivo ejercicio del derecho a la justicia, en estricto cumplimiento de las reglas del debido proceso dentro del marco normativo aplicable;

g) Impulsar la implementación de este mecanismo como un parámetro de promoción de la cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

h) Cada Dependencia de la Administración Pública Estatal, a través de su Comité de Ética, reportará a la Secretaría, los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el servicio público, a fin de que ésta pueda mantener un registro actualizado, que será compartido a la Secretaría de las Mujeres, con fines diagnósticos que le permitan implementar acciones orientadas a la prevención y erradicación;

i) La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las Dependencias de la Administración Pública Estatal, tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa y/o en su caso penal.

j) Las Dependencias llevarán a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean mujeres en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el desempeño o con

motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o acudir a solicitar un trámite o un servicio público en la Administración Pública Estatal.

k) La información que se obtenga, genere o resguarde por las Dependencias de la Administración Pública Estatal, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeto a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable.

l) Los datos personales de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir a un nuevo daño o bien ocasionar uno mayor, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no quede firme la resolución definitiva.

m) La información que se genere para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, podrá ser pública cuando se asegure la disociación de los datos personales.

3. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

a) **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 mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, independientemente de que se realice en uno en varios eventos.

b) **Autoridad investigadora:** La autoridad en la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, encargada de la investigación de faltas administrativas;

c) **Autoridad substanciadora:** La autoridad en la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora;

d) **Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves, será la autoridad en la Secretaría, la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los órganos internos de control. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal competente;

e) **Capacitación en hostigamiento sexual y/o acoso sexual:** El proceso de sensibilización, formación y especialización por medio del cual las servidoras y servidores públicos, reciben las herramientas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

f) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;

g) **Código de ética:** El Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca;

h) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizarla o agredirla de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje incluyente y no sexista, claro, simple y accesible;

i) **Conflicto de Interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

j) **Comités de ética:** Los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, integrados en las Dependencias de la Administración Pública Estatal;

k) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos humanos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

l) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual o por un tercero, en los que se encuentren involucrados servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;

m) **Dependencia:** Comprende a la Administración Pública Centralizada, Paraestatal y Órganos Auxiliares y Desconcentrados en términos del artículo 3, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca;

n) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos;

o) **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determinen la Secretaría y la Secretaría de las Mujeres;

p) **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de

subordinación real de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual frente a la persona implicada en los ámbitos familiar, doméstico, laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

q) **Lineamientos Generales:** Los Lineamientos Generales para el Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca;

r) **Órganos internos de control:** Las áreas administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno de las Dependencias, conforme a las disposiciones normativas aplicables;

s) **Persona consejera:** La persona designada o en su caso electa internamente en la institución, y que en términos del Capítulo III de este Protocolo orientará y acompañará a la o las mujeres en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, dentro de la Dependencia;

t) **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;

u) **Presidenta o presidente del comité:** La persona que preside el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

v) **Primer contacto:** Momento en el que la persona consejera brinda la orientación, precisa y libre de prejuicios, a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sobre las vías e instancias en donde se atienda cada caso;

w) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención, investigación

y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

x) **Registro:** El registro de los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Estatal a cargo de la Secretaría de las Mujeres;

y) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de integridad para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca;

z) **Secretaría:** La Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental;

aa) **Secretaría de las Mujeres:** La Secretaría de las Mujeres de Oaxaca;

bb) **Secretaria o Secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de cada Dependencia;

cc) **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;

dd) **Servidoras y Servidores Públicos:** Quienes desempeñan un empleo, cargo o comisión en las Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, así como quienes administren, manejen, recauden, apliquen o resguarden recursos económicos Federales, Estatales o Municipales, sea cual fuere la naturaleza de su nombramiento o elección conforme a lo dispuesto en el artículo 115 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca;

ee) **Titular del área administrativa:** La persona que se desempeña como titular de dirección administrativa, unidad o su equivalente en una Dependencia, y

ff) La o las mujeres en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un acto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

4. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y la actuación de las servidoras y servidores públicos se regirán por los siguientes principios:

a) No tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

b) Credibilidad del dicho de la o las mujeres en situación de violencia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

c) Igualdad de género;

d) Confidencialidad;

e) Imparcialidad;

f) Presunción de inocencia;

g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;

h) Prohibición de represalias;

i) Debida diligencia;

j) Debido proceso;

k) Atención Integral;

l) Máxima protección;

m) No revictimización, y

n) Pro persona.

5. Las servidoras y servidores públicos deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual descritas en las Reglas de Integridad respecto al Comportamiento Digno contenidas en el Código de Ética.

6. Cualquier persona podrá presentar la Denuncia ante los Comités de Ética u Órgano Interno de Control de la Dependencia donde se haya originado la conducta o se vulnere esta Regla de Integridad, denuncia que en su momento tendrá que ser ratificada por parte de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual ante la instancia que determine el Comité de Ética.

7. Lo no previsto en el presente Protocolo, se entenderá conforme a lo contemplado en el Código de Ética; las Reglas de Integridad; el Código de Conducta de cada Dependencia, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de Oaxaca; la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género; la Ley de Igualdad Entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca; y la Ley para Atender Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca.

La Secretaría y la Secretaría de las Mujeres, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

CAPÍTULO II

SECCIÓN PRIMERA
ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

8. Las Dependencias para prevenir y atender el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:

a) Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

b) Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y/o acoso sexual, a través de una política institucional con perspectiva de género y de la aplicación del presente protocolo;

c) Asegurar que la totalidad del personal conozcan sobre este Protocolo y en su caso, reciba sesiones de sensibilización sobre hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

d) Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las y los integrantes de los Comités de Ética, enlaces de género, unidades de género y para la certificación de las personas consejeras;

e) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, en coordinación con las personas enlaces de género y las unidades de género; y realizar campañas de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual; así como cultura de respeto, inclusión y denuncia;

f) Contar con el número necesario de las personas consejeras capacitadas, para la atención del primer contacto;

g) Adoptar medidas que tiendan a proteger a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en los términos de los artículos 43 y 44 de los Lineamientos Generales.

9. La Secretaría de las Mujeres, dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual y hará público el reporte de resultados de éstas.

CAPITULO III

PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL.

SECCIÓN PRIMERA
VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

10. La mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

11. Las instancias competentes que indistintamente conocerán del procedimiento serán:

a) La persona consejera.

b) El Comité de Ética de las Dependencia.

c) La Secretaría.

d) El Órgano Interno de Control de las Dependencias.

Lo anterior, sin perjuicio de que la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

12. La mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual será auxiliada por la persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

A petición de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, la persona consejera podrá orientar en la elaboración de la narrativa de la queja, cuando ésta se presente ante el Comité de Ética, misma que deberá hacerse por escrito y estar firmada.

SECCIÓN SEGUNDA
PERSONA CONSEJERA

13. Cada Dependencia de la Administración Pública Estatal, en un plazo no mayor a treinta días hábiles, a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, seleccionará y designará a la o las personas consejeras, a quienes de manera inmediata el Comité de ética, convocará cuando exista alguna denuncia o queja que se presuma que es en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

14. Las personas consejeras deberán ser capacitadas para el ejercicio de sus atribuciones y cada Dependencia les proveerá las condiciones mínimas para las mismas.

15. Las personas consejeras y la secretaría ejecutiva del comité de ética deberán contar con formación especializada en la materia, para lo cual la Secretaría de las Mujeres buscará los mecanismos de coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres o con alguna otra instancia para tal efecto.

16. Son funciones de la persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual para que reciba la atención especializada que corresponda;

b) Generar confianza en las mujeres que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

c) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;

d) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, especialmente en los estados de crisis;

e) Respetar el principio de presunción de inocencia;

f) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;

g) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;

h) Expresar con claridad el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;

i) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos, procurando la comprensión de las vías legales a las que puede optar la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

j) Dar acompañamiento a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual e informar en un plazo no mayor a siete días hábiles al comité

de ética sobre el caso;

k) Atender exhortos o llamados del Comité de Ética, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

l) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera existir un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;

m) Brindar atención a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual conforme a las disposiciones jurídicas sin que esto signifique representación legal;

n) Explicar a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que el apoyo proporcionado no es de asistencia ni de representación legal y que se encuentra libre de consultar jurídicamente a una persona profesionista del derecho o a un organismo especializado de su preferencia, en cualquier momento del proceso;

o) Analizar si de la narrativa de los hechos se identifican conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual descritas en las Reglas de Integridad de Comportamiento Digno, contenidas en el Código de Ética, para orientarla y acompañarla adecuadamente, y

p) Informar a la Secretaría, en un plazo no mayor a tres días hábiles, sobre las denuncias para su captura en el Registro Estadístico.

17. La Secretaría de las Mujeres llevará un registro de las personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias, con el fin de que éstas puedan auxiliar a las personas consejeras, en la atención de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

SECCIÓN TERCERA
ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA

18. Los Comités de Ética de las Dependencias deberán incluir en sus Planes Anuales de Trabajo, capacitaciones y acciones de prevención y formación sobre hostigamiento sexual y/o acoso sexual dirigidos a las servidoras y servidores públicos.

19. Las acciones de prevención y formación deberán de impartirse, conforme a los contenidos que establezca la Secretaría de las Mujeres.

20. La Secretaría de la Mujeres brindará por si o a través de terceros de manera progresiva, con independencia de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia, formación especializada a las y los integrantes de los Comités de Ética y a las personas consejeras.

SECCIÓN CUARTA
ATENCIÓN ESPECIALIZADA

21. En la atención de primer contacto, la persona consejera deberá identificar si la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual requiere de apoyo o intervención especializada de carácter médico, psicológico, jurídico o cualquier otro que resulte necesario.

22. La persona consejera tendrá la obligación frente a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, de la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que ésta le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención y acompañamiento.

23. La Secretaría en coordinación con la Secretaría de las Mujeres integrarán un

directorio actualizado de servicios de atención para mujeres en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, mismo que, será compartido a las personas consejeras, al momento de su designación y notificación ante la Secretaría.

CAPITULO IV

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA.

24. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual podrán presentarse ante el Comité de Ética por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual presente la denuncia de forma directa, el Comité de Ética deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

25. El Comité de Ética podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Para los casos señalados en el numeral 11 del Código de Ética y el numeral 14 de las Reglas de Integridad, sobre el Comportamiento Digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la Autoridad Investigadora, considerando la reiteración de la conducta y la voluntad de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

26. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

27. El Comité de Ética valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas preventivas que eviten la reiteración de posibles conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

28. El Comité de Ética podrá brindar orientación a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

El Comité de Ética informará a la Secretaría, en un plazo de tres días hábiles los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, para su captura en el Registro estadístico.

SECCIÓN SEGUNDA
INVESTIGACIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA

29. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:

a) Por parte de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias, y

b) Por parte del Comité de Ética.

30. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.

b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.

c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica,

así como algún tipo de riesgo laboral, en caso de que los hubiere.

31. La investigación iniciará ante la autoridad investigadora, a partir de la vista que realice el Comité de Ética o a partir de la recepción de la denuncia de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

32. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, el titular de la autoridad investigadora, podrá solicitar más información de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

33. Deberá actuar acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y/o acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual no sufra un mayor agravio.

34. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

35. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

36. La autoridad investigadora, informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

SECCIÓN TERCERA
DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

37. La autoridad investigadora derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Estas medidas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

38. Las Dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la autoridad investigadora.

39. Las medidas de protección deben evitar la continuación del daño y propiciar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores de la persona presuntamente responsable;

b) La autorización a efecto de que la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan, y

c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

40. Las medidas y sanciones que impongan las instancias competentes se determinarán e implementarán conforme a lo previsto en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de Oaxaca, y demás normatividad aplicable, o de acuerdo con la relación contractual establecida.

SECCIÓN CUARTA
DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS POR PARTE DE LA AUTORIDAD RESOLUTORA

41. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

42. Se valorará preponderantemente la declaración de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después que los hechos hayan sucedido.

43. Se deberá analizar la declaración de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual con perspectiva de género y enfoque intercultural, en conjunto con otros medios de convicción.

44. Se tomará en cuenta el contexto de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.

Respecto de la persona presuntamente responsable, corresponde valorar de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sus antecedentes en casos similares o de igual naturaleza.

45. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no debe presuponerse el consentimiento, ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la

pasividad de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Dado que generalmente, el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, son actos de oculta realización, requieren medios de prueba distintos de otras conductas, por ello, se valorarán los medios probatorios, tomado en cuenta esta consideración.

46. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

47. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

SECCIÓN QUINTA
DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN

48. La autoridad resolutora, deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.

49. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto para evaluar el impacto diferenciado de la solución y lograr una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

50. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

51. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios,

por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente y no sexista, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

52. La autoridad resolutora, fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas.

53. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

54. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

CAPÍTULO V
REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

55. La Secretaría de las Mujeres, los Órganos Internos de Control y/o los Comités de Ética de cada Dependencia, informarán dentro de los tres días hábiles siguientes, a partir de su recepción, a la Secretaría, para su Registro Estadístico, de las denuncias y quejas recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en las Dependencias de la Administración Pública Estatal, así como de las resoluciones emitidas para las mismas.

56. La Secretaría llevará un registro estadístico de los casos de las denuncias de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en las Dependencias de la Administración Pública Estatal que cuenten con un Comité de Ética, en el cual constarán elementos

sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos. Dicho registro será compartido bimestralmente a la Secretaría de las Mujeres, para los fines establecidos en el artículo 46-C fracciones II y III de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

57. La Secretaría de las Mujeres elaborará un informe anual sobre las denuncias de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas institucionales de la Secretaría y la Secretaría de las Mujeres.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, entrará en vigor a los noventa días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias, por lo que no necesariamente implicará erogaciones adicionales.

TERCERO. El marco normativo del presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal, se encuentra en conformidad con las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia de Género, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, la Ley para Atender Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca y las disposiciones jurídicas

aplicables en materia de responsabilidades administrativas, en todo caso se atenderá conforme a lo contemplado en los instrumentos internacionales, nacionales y locales y conforme a las fuentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres.

CUARTO. Las Dependencias informarán a la Secretaría de las Mujeres, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el presente Protocolo;

b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias para proponer o invitar a la o las personas que consideren pueden desempeñarse como personas consejeras;

c) Difusión del presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal, a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y

d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Dado en el Municipio de Tlalixtac de Cabrera, Oaxaca, a cinco de julio de dos mil veintiuno.

EL INGENIERO FRANCISCO JAVIER GARCÍA LÓPEZ.
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO.

EL MAESTRO JOSÉ ÁNGEL DÍAZ NAVARRO.
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA
Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL.

LA MAESTRA ANA ISABEL VÁSQUEZ COLMENARES GUZMÁN.
SECRETARIA DE LAS MUJERES DE OAXACA.

Gobierno del Estado

SEGEGO
Secretaría General de Gobierno

SCTG
Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental

SMO
Secretaría de las Mujeres de Oaxaca

http:/www.oaxaca.gob.mx/sctg/

Ciudad Administrativa Benemérito de las Américas, Carretera Oaxaca-Itsmo Km. 11.5 Tlalixtac de Cabrera, Oaxaca C.P. 68270