



CNEGSR
CENTRO NACIONAL DE EQUIDAD DE
GÉNERO Y SALUD REPRODUCTIVA

**DIRECCIÓN GENERAL DE
PROMOCIÓN DE LA SALUD**



Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en los Servicios de Salud de Oaxaca.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

índice

I. Introducción	2
II. Antecedentes	
1. Marco Conceptual.	3
2. Marco Jurídico.	8
III. Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral	
1. Objetivo General.	13
2. Objetivos Específicos.	13
3. Principios	14
4. De la Prevención	15
5. Del Comité de Prevención y Atención a Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.	16
6. Del procedimiento de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.	
6.1. Recepción de la queja	19
6.2. De la Investigación	22
6.3. De la reunión del Comité y las medidas de atención.	24
IV. Anexos	28

I. Introducción

La violencia contra la mujer ha permeado en los distintos espacios en los cuales ellas se desarrollan personal y profesionalmente; tanto el hostigamiento como el acoso sexual en el ámbito son formas de violencia sexual hacia la mujer que pueden ser manifestados en sus espacios de trabajo, por compañeros sin importar su posición jerárquica.

Es esta posición de poder que el acosador u hostigador, que muchas veces desalienta a las víctimas de presentar una denuncia de las violaciones cometidas a sus derechos e integridad tanto física como mental, porque no tienen la certeza de que serán investigados y sancionados. En ese aspecto, contar con procedimientos establecidos y difundidos entre todos los ámbitos del organigrama institucional, resulta de gran relevancia, pues contribuye a generar una cultura de denuncia, de prevención a estos casos de violencia, pero también garantiza a las víctimas y acusados, un procedimiento justo y equitativo.

Derivado de lo anterior la Secretaría de Salud del Estado de Oaxaca, con la finalidad de garantizarle a las mujeres espacios laborales libres de violencia, presenta este Protocolo de Prevención y Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual laboral, con la finalidad de atender desde estos dos ámbitos de actuación los casos de violencia de género.

Con la implementación del plan preventivo se busca establecer líneas de acción concretas que puedan ser implementadas en todos los sectores de la Secretaría para visibilizar estas violencias, manifestar la Tolerancia Cero ante estos hechos y la búsqueda de la capacitación y sensibilización de todas y todos ante casos de acoso y hostigamiento sexual laboral. Finalmente, el Protocolo será puesto en práctica para garantizarle a las mujeres una atención integral, certeza en el proceso y una protección a sus derechos humanos.

Estando consientes todas las personas que conformamos esta Secretaría de que para alcanzar los objetivos planteados, se requiere de esfuerzos permanentes, confiamos que este Protocolo represente un avance en la erradicación de estas violencias contra las mujeres, para fortalecer la participación en su vida profesional en condiciones de igualdad.

II. Antecedentes

1. Marco Conceptual

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la **violencia** como: *"El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones¹".*

Existen muchas formas clasificarla, por el tipo de persona a quien va dirigida, el tipo de daño que causa, el contexto en donde ocurre, pero sin importar esta clasificación, es importante encontrar la relación entre todas las clasificaciones y atender de manera específica la forma en que su combinación acrecienta las consecuencias (Interseccionalidad²). **La interseccionalidad permite abordar de manera integral las situaciones, conocer mejor las circunstancias, entender el origen y atender las consecuencias, que en su conjunto se traduce a una mejor definición de políticas públicas.**

La violencia hacia la mujer es una violación a sus derechos humanos, su atención es primordial, en muchos aspectos, pero en el ámbito de la salud supone consecuencias a su salud física y mental, por ello su prevención y correcta atención integral a través de políticas públicas eficientes resulta crucial para erradicar estas violencias.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará" define a la **violencia hacia la mujer**, como *"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*, la Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, la retoma en su artículo 6 fracción VI.

¹ Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Recuperado en: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20violencia%20como%3A%20El%20uso,%20privaciones.%20La%20definici%C3%B3n%20comprende%20tanto%20la%20violencia

² "Categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad". Glosario para la igualdad. Recuperado en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>

Existen diferentes formas en las que las mujeres sufren las violencias, la Organización de Naciones Unidas (ONU) en su definición de "**violencia contra mujeres y niñas**" establece que: *"la violencia contra las mujeres y las niñas se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres y niñas abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado"³.*

Así pues, la violencia contra la mujer abarca cualquier acto, (**incluidos en estos las amenazas de llevarlos a cabo**):

- **Física** Acto consistente en causar o intentar causar daño a través de golpes, patadas, quemaduras, pellizcos, empujones, bofetadas, mordeduras, así como cualquier otro tipo de fuerza física contra ella, así como negarle la atención médica, puede incluirse daños a la propiedad de la misma.
- **Económica** Acto consistente en mantener un control sobre sus recursos financieros o patrimoniales de manera total o parcial, prohibiendo en ocasiones que la mujer acceda a un trabajo.
- **Psicológica** Acción u omisión que daña la estabilidad emocional o altera su salud mental, al recibir críticas, denigrar sus capacidades y/o aspecto físico, abuso verbal, humillaciones, rechazo, descuido, celotipia, entre otros.
- **Patrimonial** Estas acciones se manifiestan en forma de transformación, sustracción, limitación, destrucción, retención de objetos, documentos personales, bienes y otros valores, derechos patrimoniales o recursos económicos de la víctima o los comunes.
- **Obstétrica** Acción u omisión intencional por parte del personal de salud que, en el ejercicio de su profesión, dañe, lastime o denigre a la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, así como la negligencia en su atención médica.
- **Sexual** La OMS la define como: **"todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no**

³ Organización de las Naciones Unidas. Mujeres. Tipos de violencia contra las mujeres y niñas. Recuperado en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo⁴".

Dentro de la violencia sexual encontramos diferentes formas de ejercerla, dentro de ellas, el acoso y el hostigamiento. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), **el acoso sexual es un "comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesario la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo⁵".**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el párrafo segundo del artículo 13 expresa que **acoso sexual** es "[...] *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*".

Con respecto al **hostigamiento sexual**, en la referida Ley General antes citada, el primer párrafo del artículo 13 manifiesta que éste será: "[...] **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**".

Por su parte la Recomendación General número 19 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), define al acoso sexual como el "**comportamiento de tono sexual como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexual, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos**

⁴ Organización Panamericana de la Salud. (2013) Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia sexual. Recuperado en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_violenciasexual.pdf

⁵ Organización Internacional del Trabajo. Género, salud y seguridad en el trabajo. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil⁶.

	OIT	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Acoso sexual	Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesario la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.	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.
	Elementos a considerar basado en las definiciones: <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio de poder del acosador hacia la víctima. • Es de carácter desagradable y ofensivo para la víctima. • Existe un riesgo para la víctima, que podría ser la pérdida de una oportunidad laboral o el empleo mismo. 	
Hostigamiento sexual	CEDAW	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
	Comportamiento de tono sexual como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.	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.
Elementos a considerar basado en las definiciones: <ul style="list-style-type: none"> • Relación de subordinación de la víctima. • Conductas verbales, insinuaciones, contactos físicos y en general, exigencias de tipo sexual. • Existe un riesgo para la víctima de un conflicto laboral. 		

Ahora bien, existen diferentes espacios en donde estas violencias sexuales son ejercidas en contra de la mujer, dentro de los cuales se destacan:

⁶ Ídem.

- **Violencia institucional:** Acciones y/u omisiones **son realizadas por servidores públicos para obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres**, incluyendo el derecho a la prevención, atención, investigación y sanción de los diferentes tipos de violencias; y
- **Violencia laboral:** **El abuso de poder se genera entre personas con una relación laboral, sin importar la jerarquía**, y que daña el autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impidiendo su desarrollo.

El **hostigamiento y/o acoso sexual** puede manifestarse a través de distintas formas, de manera enunciativa pero no limitativa podemos observar las siguientes:

Verbal	No verbal	Física
<ul style="list-style-type: none"> • Piropos. • Chistes de contenido sexual • Conversaciones y/o interrogaciones sobre la vida privada y/o sexual de la víctima. • Insinuaciones. • Invitaciones a salir de manera insistente, de manera personal, es decir, sin ser parte de las labores propias de la víctima. • Llamadas telefónicas que no versen sobre el trabajo. • Amenazas ante la resistencia de la víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestos lascivos. • Miradas morbosas o sugestivas hacia la víctima o inclusive hacia partes de su cuerpo. • Mensajes de contenido sexual a través de dispositivos móviles y/o redes sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abrazos y besos y en general, todo tipo de tocamiento y acercamiento no deseados. • Roses. • Pellizcos. • Amenaza y/o presión para obtener sexo a cambio de mejoras laborales o bien la preservación del empleo.

Estas manifestaciones pueden realizarse de manera conjunta, persistentemente o bien de manera inconstante, y resaltar que estas manifestaciones **son no deseadas, generando en la víctima, desagrado e incomodidad.**

De lo anterior, es necesario hacer la observación que, en el presente Protocolo, el análisis de las violencias, se enmarca en la **violencia sexual contra la mujer en espacios de trabajo**. Esta distinción resulta importante para el proceso de diagnóstico, investigación, prevención y atención a las violencias y a las violencias sexuales que se pudieran suscitar en el espacio laboral.

2. Marco Jurídico

El **párrafo tercero del artículo primero Constitucional**⁷ enmarca la obligación del Estado mexicano de **promover, respetar, proteger y garantizar** derechos humanos y en ese sentido es que **deben prevenirlos, investigarlos, sancionarlos y repararlos**, y estas acciones el Estado las ejecuta a través de sus distintas órdenes de gobierno (federal, estatal y municipal) y sus instituciones y dependencias a través del personal del servicio público deben ejercitar acciones que den cumplimiento, no hacerlo, contravendría esta obligación.

Respetar los derechos humanos de todas las personas se vuelve entonces la base sobre la cual la actuación y forma de ejecución del presente protocolo debe basarse. Los principales instrumentos en materia de derechos humanos a considerar son:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

Instrumento internacional que establece en el artículo 1° que: *“Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*⁸.

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".**

Instrumento internacional que establece la obligación de los Estados parte, de adecuar sus legislaciones y todas las medidas necesarias para garantizar el reconocimiento de los derechos y libertades de todas las personas.

Al ser las mujeres, el grupo de población que históricamente ha sido discriminado y violentado en sus derechos, internacionalmente se han establecido tratados específicos para prevenir y atender estas violencias, los dos principales son:

- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).**

La Convención en el artículo 1° brinda la definición de "discriminación contra la mujer", y en el **artículo 2° se enmarca la obligación del Estado de establecer los**

⁷ “[...] Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley [...]” Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación 28 mayo 2021. Recuperado en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁸ Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 217 A (III). 10 diciembre 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado en: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

mecanismos necesarios para eliminar la discriminación en las esferas política, económica, social, cultural o cualquier otra.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará".**

Esta Convención establece una definición de violencia contra la mujer, considerando el acoso sexual en el lugar de trabajo, reconociendo de manera enunciativa (pero no limitativa) los derechos humanos de la mujer y establece los "deberes" del Estado en referencia a los anteriores.

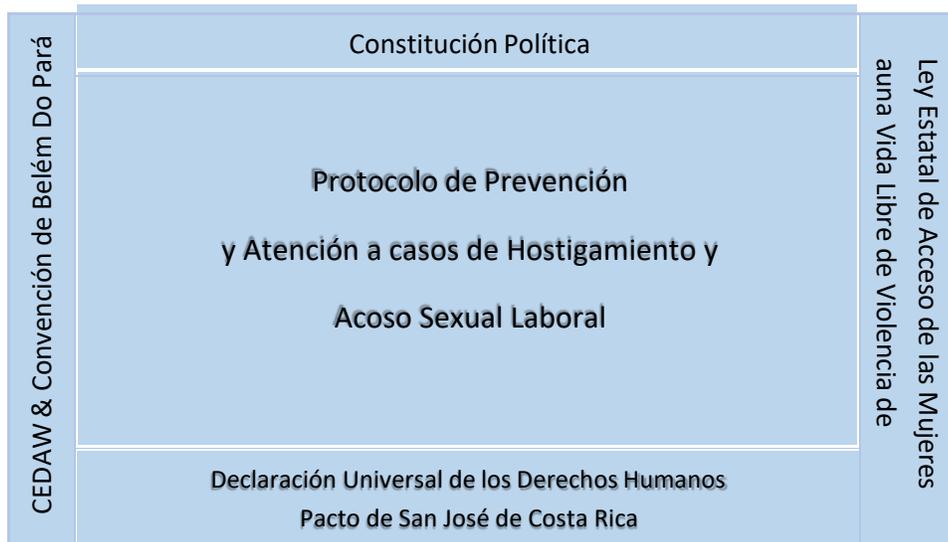
La **Convención de Belém Do Pará** fue sin embargo la primera en establecer el **derecho de todas las mujeres a vivir una vida libre de violencia**; ambas convenciones son parte de la legislación mexicana, esto porque el artículo 133 Constitucional establece que, al ser un tratado internacional ratificado por el Estado mexicano, éstos adquieren una jerarquía de Ley inferior a la Constitución Política.

En la **Convención de Belém Do Pará** el artículo 1° enmarca la definición de la "violencia contra la mujer" y el 2° expresa los lugares en donde puede darse estas violencias, siendo considerados expresamente tanto el lugar o espacio de trabajo y establecimientos de salud.

En México, desde el año 2007 se cuenta con la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia** y en el Estado de Oaxaca desde el año 2009 fue publicada la **Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género**.

En este punto resulta importante recalcar que **las Leyes generales deben ser aplicadas por autoridades federales, locales y municipales**, en muchas ocasiones de éstas devienen las leyes estatales, como una forma de delimitar las acciones a la entidad, es así que en este caso tenemos la Ley General y la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Este marco normativo, como su nombre lo indica, debe ser la referencia de ejecución de todas aquellas actividades para prevenir y atender la violencia de género, por lo tanto, el presente Protocolo debe delimitarse por ellos:



De manera transversal, deben considerarse las siguientes normatividades, es decir, el contenido del Protocolo, debe incorporar en su contenido otras legislaciones e inclusive objetivos trazados a nivel internacional, nacional y local, con la finalidad de erradicar las violencias hacia la mujer.

Uno de los orígenes de las violencias hacia la mujer es la *discriminación*, lo anterior porque esta genera condiciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, situación que puede derivar en actos de acoso y hostigamiento sexual laboral, en ese sentido es importante considerar la:

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
La fracción XII del artículo 34 de esta Ley, establece que ***se debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual por medio de acciones de prevención.***
- **Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.**
El artículo 26 de esta Ley, establece la obligación de las autoridades de ejercer acciones que favorezcan espacios de trabajo libres de hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- **Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca.**
Esta ley brinda el **marco para ejecutar las acciones que se emprendan en la materia**, y considera a la cooperación interinstitucional como una forma para cumplir el objetivo: igualdad sustantiva.

Retomando las obligaciones del Estado para **atender las violencias contra la mujer**, específicamente en el tema de hostigamiento y acoso sexual laboral, es decir, su obligación de **investigar, sancionar y reparar** violaciones a derechos humanos, es relevante considerar que estos actos son considerados delitos por el **Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca**.

El hostigamiento y acoso sexual, se encuentran tipificados en el artículo 241 Bis y 241 Ter, que a letra expresan:

- **Artículo 241 Bis:** *Comete el delito de **hostigamiento sexual** el que **valiéndose de su posición jerárquica o de poder derivada de la relación laboral**, docente, doméstica, religiosa, familiar o cualquiera otra que genere subordinación, **asedie a otra persona solicitándole favores o propuestas de naturaleza sexual para sí o para un tercero, o utilice lenguaje lascivo con ese fin, causando daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad.** [...]*
- **Artículo 241 Ter:** *Quien profiera **silbidos de connotación sexual, expresiones verbales y/o gestuales de carácter sexual, exhiba sus órganos sexuales a cualquier persona sin su consentimiento, se masturbe con o sin eyaculación, o realice roces o frotamiento sobre el cuerpo de la víctima**, en lugares públicos o privados, o en vehículos destinados al transporte público de pasajeros, se le impondrá prisión de tres días a tres años y multa de once a doscientas veces el valor de la unidad de medida y actualización. [...]*

Aunado a lo anterior, el contenido de estos artículos del Código Penal del Estado, establece las penas para las personas que los cometan; especificando que, si se trata de servidores públicos, estos deben ser inhabilitados por el mismo tiempo que dure la pena privativa de libertad o de manera definitiva.

Sin embargo, la imposición de sanciones no se limita a un aspecto penal, de igual manera la **Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género**, establece en la fracción II del artículo 16, la **obligación de aplicar sanciones a hostigadores y acosadores sexuales**, así mismo la fracción III del artículo 17 señala que **debe establecerse un Protocolo de atención e investigación del hostigamiento y acoso sexual, generando procesos administrativos para sancionar estos ilícitos**, y la fracción VI del mismo artículo, que **se deben implementar e imponer sanciones**

administrativas a los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando incurran en omisiones al momento de recibir o dar atención a una queja.

De igual manera la **Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca**, establece en el artículo 47 que **los servidores públicos incurrirán en faltas administrativas por la comisión de actos de violencia de género acorde a la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género**. Así mismo el artículo 51 Bis, resalta que **las sanciones impuestas a los servidores públicos con motivo de violencia de género deben estar acompañados de procesos psicoeducativos**.

CEDAW & Convención de Belém Do Pará	Constitución Política	Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de
	Protocolo de Prevención y Atención a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral <ul style="list-style-type: none"> ● Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca. ● Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca. ● Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca. ● Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca. 	
	Declaración Universal de los Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica	

III. Protocolo de prevención y atención a casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

Con la finalidad de fomentar en los Servicios de Salud del Estado, ambientes laborales libres de violencia de género, garantizando a las mujeres el ejercicio irrestricto de sus derechos humanos, el presente Protocolo se encuentra desglosado en procesos de prevención y atención, con la finalidad de establecer acciones de promoción a la igualdad y no discriminación por razones de género, así como la atención integral ante los casos de acoso y hostigamiento sexual, a través de procesos con perspectiva de género que garanticen a las víctimas el acceso a la justicia y no repetición de estas conductas.

1. Objetivo general

Establecer políticas públicas de prevención y con perspectiva de género que fomenten la cultura del respeto, igualdad y no discriminación en el centro de trabajo, así como generar procesos eficientes y transparentes de atención y sanción a la violencia de género, específicamente el acoso y el hostigamiento sexual, que garanticen espacios laborales libres de violencia.

2. Objetivos específicos

- a. Incorporar en las acciones de política pública en materia de prevención, la perspectiva de género y líneas específicas de difusión y sensibilización de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.
- b. Fomentar la denuncia ante casos de acoso y hostigamiento sexual, a través de la difusión del proceso de atención y sanción de estos actos violatorios de los derechos humanos de las mujeres.
- c. Dotar de un mecanismo de atención eficiente e integral que garantice a la víctima de acoso y hostigamiento sexual una atención integral a su salud emocional, física y laboral, así como a través de procesos que garanticen el acceso a la justicia y la no repetición.

La ejecución del presente Protocolo hacerse sin perjuicio del cumplimiento del procedimiento para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa y en su caso penal; de igual forma las disposiciones tomadas serán obligatorias para el centro de trabajo.

3. Principios

Para la aplicación del presente Protocolo deben considerarse los siguientes derechos y principios:

- **Perspectiva de género**

Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como identificar las acciones que deben iniciarse para crear condiciones de igualdad de género.

- **Acceso a la justicia**

Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como identificar las acciones que deben iniciarse para crear condiciones de igualdad de género.

- **Confidencialidad**

Prohibición de la difusión de la información vertida con motivo del procedimiento de atención a los casos de acoso y hostigamiento sexual, así como la identificación expresa y pública de las personas involucradas.

- **Presunción de inocencia**

Toda persona acusada de un ilícito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se demuestre su culpabilidad.

- **No revictimización**

Exposición innecesaria de la víctima a exponer múltiples veces los hechos ocurridos.

- **Transparencia**

Condición que permite que el desarrollo de los procesos sea conocidos y llevados a cabo de la manera planteada.

4. De la prevención

El acoso y hostigamiento sexual tienen afectaciones a nivel personal, directamente relacionadas con la víctima, pero también afecta el ambiente laboral, lo cual incide en la productividad del mismo, es por ello imperativo que se construyan acciones afirmativas que generen progresivamente espacios libres de violencia de género en el trabajo.

Dentro de las consecuencias que se generan en la víctima de acoso y/o hostigamiento sexual se encuentran:

- **Consecuencias psicológicas en la víctima como: depresión, impotencia, desesperación, ansiedad, estrés, pérdida de la autoestima, miedo, entre otras.**
- **Consecuencias físicas: dolores de cabeza, de estómago, náuseas, alteración en el sueño.**
- **Ausentismo y/o abandono de su área de trabajo.**
- **Baja en la productividad en el trabajo.**

Es trascendente recalcar que cada persona puede presentar diferentes tipos de consecuencias, inclusive presentar nuevas, derivado de la salud emocional y física previa al acoso y hostigamiento, es decir, si una persona se encuentra previamente en una situación para sí, compleja, que le ha afectado o mermado su salud emocional, encontrarse ante un acoso u hostigamiento sexual puede incrementar las consecuencias psicológicas y físicas, o si ésta padece alguna enfermedad crónica, encontrarse bajo una situación de estrés puede agravar su situación de salud; circunstancias que deben en todo momento considerarse.

Derivado de lo anterior y con la finalidad de prevenir el hostigamiento y acoso sexual se implementará al interior de la Secretaría las siguientes líneas de acción:

- **Capacitar y sensibilizar a las personas servidoras públicas de todos los niveles en la Secretaría, respecto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, igualdad y no discriminación y de prevención del acoso y hostigamiento sexual,**
- **Difundir el Protocolo de prevención y atención a casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.**
- **Fortalecer la cultura de la denuncia ante casos de hostigamiento y acoso sexual.**

- **Campaña permanente de difusión sobre acciones de prevención del acoso y hostigamiento sexual laboral.**
- **Deberá emitirse un pronunciamiento de "Cero Tolerancia al Hostigamiento sexual y al Acoso Sexual", en donde la persona titular de la Secretaría deberá manifestar su compromiso en la generación de espacios libres de violencia hacia las mujeres, así como la atención integral y oportuna a los casos de acoso y hostigamiento sexual laboral.**

Aunado a lo anterior es indispensable que se realice una evaluación anual de la cantidad de quejas presentadas por hostigamiento y acoso sexual, con la finalidad de determinar si las acciones de prevención han logrado sus objetivos y con base en los resultados realizar las adecuaciones necesarias para alcanzarlo.

5. Del Comité de Prevención y Atención al Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral

Para que los objetivos planteados sean alcanzados y ejecutados de manera eficaz, es necesaria la conformación de un Comité que dé seguimiento a las líneas de acción con la finalidad de que éstas permeen en todos los espacios de la Secretaría; **de tal manera que en cada centro de trabajo deberá haber al menos dos representantes del Comité.**

El Comité deberá estar integrado por un equipo multidisciplinario que permita atender el caso específico de manera objetiva, por lo que deberá encontrarse articulado y vinculado con otras dependencias del Gobierno del Estado, con la finalidad de servir de red de apoyo y atención para la víctima.

Este cuerpo colegiado tendrá la obligación de dar trámite a las quejas presentadas, así como de brindar acompañamiento a la víctima, tomar las acciones administrativas y legales que corresponda con la finalidad de realizar una investigación integral y sustentada de los hechos, así como de aplicar las medidas y sanciones de acuerdo a las leyes en la materia.

La integración del Comité debe realizarse de la siguiente manera:

- **Primer respondiente**

Será una mujer que cuente preferentemente con un perfil de psicología o trabajo social, que cuente con conocimientos de comunicación asertiva, escucha activa y contención emocional y que no tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios dentro del centro de trabajo.

- **Asesor o asesora legal**

Será la persona que cuente con perfil de abogada u abogado y realizará el análisis legal del caso en concreto, por lo que deberá contar con conocimientos en materia de derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género, responsabilidades de las y los servidores públicos.

- **Dirección de los Servicios de Salud de Oaxaca**

La o el titular de la Dirección de los Servicios de Salud de Oaxaca, con la finalidad de que cuente con el conocimiento directo de los casos y evalúe y avale los planteamientos presentados.

- **Dirección de Administración**

La persona designada deberá tener conocimiento en materia de responsabilidad de las personas servidoras públicas, así como tener acceso a la documentación del personal de trabajo.

- **Dirección de Prevención y Promoción de la Salud.**

La persona designada deberá tener conocimiento en la elaboración y ejecución de estrategias de prevención con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.

- **Superior Jerárquico Inmediato**

La persona superior jerárquico inmediato tanto de la presunta víctima como del acosador y/u hostigador.

Las funciones de las personas integrantes del Comité serán:

- **Primer respondiente**

1. Ser el primer contacto y asesoría con la víctima.
2. Recibir la queja presentada por la víctima, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento del presente protocolo.
3. Acompañar a la víctima durante el proceso de atención establecido.
4. Informar al resto del Comité sobre el caso y las medidas que ésta ya haya puesto en práctica para salvaguardar el estado emocional de la víctima.
5. Brindar asesoría sobre conductas de hostigamiento y/o acoso sexual laboral.

- **Asesor o asesora legal**

1. Analizar jurídicamente la queja presentada.
2. Encuadrar los hechos narrados en la queja a los preceptos legales que definen el acoso y el hostigamiento.

3. Realizar las canalizaciones formales para la atención de la víctima con la Fiscalía General del Estado.
 4. Derivar los casos ante la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, con la finalidad de que se analice sobre la responsabilidad del servidor público involucrado.
- **Directora o Director de los Servicios de Salud de Oaxaca**
 1. Evaluar el contexto general de los hechos, así como de las consecuencias administrativas y legales que correspondan al caso en concreto.
 2. Evaluar y avalar las medidas de protección temporales dirigidas a la víctima.
 3. Avalar las sanciones y medidas definitivas hacia la persona acosadora u hostigadora, así como las determinadas hacia la víctima.
 - **Personal del área de la Dirección de Administración**
 1. Brindarle la información solicitada a la persona Asesora legal respecto del historial del trabajador y de la víctima.
 2. Brindar asesoría en materia de recursos humanos, y de la Normatividad Interna.
 - **Dirección de Prevención y Promoción de la Salud.**
 1. Apoyar en la definición de estrategias para la ejecución de las medidas temporales de protección a la víctima.
 2. Evaluar las sanciones administrativas que correspondan al acosador u hostigador.
 - **Superior Jerárquico Inmediato**
 1. Brindar las facilidades que se requieran para la atención psicoemocional y física de la presunta víctima de casos de hostigamiento o acoso sexual.
 2. Apoyar en la definición de medidas para salvaguardar la integridad emocional y física de la presunta víctima.

El Comité sesionará cuando exista una queja por hostigamiento o acoso sexual, y de manera interna determinarán de acuerdo a las características específicas del caso, el lapso en el cual habrán de reunirse para concretar los avances y ejecutar las medidas y sanción que correspondan.

Al momento de constituirse el Comité deberán firmar un acuerdo de confidencialidad sobre los temas de los cuales tengan conocimiento, siendo posible compartir la información previo conocimiento de la víctima y por solicitud de la autoridad de la Contraloría Gubernamental,

Fiscalía General del Estado de Oaxaca y en su caso la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, de todas sus actuaciones deberá haber constancia en el expediente.

6. Del Procedimiento de Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

6.1 Recepción de la queja.

La Primer Respondiente deberá generar un ambiente de confianza y manifestar que todo lo que sea conversado, así como el resguardo de la documentación compartida a partir de este momento será confidencial, y deberá hacer del conocimiento a la presunta víctima que el procedimiento planteado en el presente Protocolo, no limita su derecho a iniciar procesos en otras vías jurisdiccionales.

La presunta víctima podrá llevar por escrita su narrativa de hechos, y deberá ser recibido con todas las formalidades de un documento oficial.

Si la presunta víctima no trae su queja redactada, la primer respondiente deberá asegurarse de escuchar de forma atenta e imparcial la narrativa de los hechos, debiendo recabar como mínimo la siguiente información:

- Identificación de la persona acusada, así como el puesto que desempeña.
- Identificación de la relación laboral entre la presunta víctima y la señalada como acosador u hostigador.
- Cuáles fueron las acciones verbales, no verbales y/o físicas realizadas por la persona señalada como acosador u hostigador y la forma en las que fueron manifestadas.
- Cuando sucedieron los hechos, si estos fueron por una ocasión o son hechos repetitivos.
- Dónde sucedieron los hechos.
- Identificar si hubo personas testigos y sus nombres.
- Las afectaciones a su salud emocional y física a partir de las acciones ejercidas por la persona señalada como acosador u hostigador.

- La manifestación expresa sobre la posibilidad de continuar laborando en el área de trabajo en la cual se encuentra adscrita.

Una vez concluida la narrativa de hechos, se deberá levantar por escrito y la presunta víctima verificará que todo lo escrito sea de acuerdo a su narrativa anterior, debiendo hacerse las modificaciones que ésta considere pertinente.

Debe tener en cuenta **la primer respondiente** que las personas víctimas de hostigamiento y/o acoso pueden presentarse ante ésta, en un estado de estrés, miedo, humillación, enojo, y que estos sentimientos puedan desbordarse durante la entrevista, por lo que se **deberá**:

- Aclarar todas sus dudas respecto al procedimiento que se iniciará con motivo de su narrativa de hechos.
- Respetar la petición de la presunta víctima de que la entrevista se realice en presencia de una persona de confianza para ella.
- Detener la entrevista y reagendar para continuarla en otro momento, si fuera necesario.
- Tomar en consideración las propuestas de solución al conflicto.

De igual manera **la primer respondiente puede hacer uso si fuera necesario, de técnicas de contención emocional**, con la finalidad de brindarle a la presunta víctima un espacio de confianza y tranquilidad que le permita sentirse segura para continuar su relato de hechos, **algunas técnicas de contención emocional que pueden aplicarse son:**

- Explicarle que se encuentra ahí para ofrecer ayuda.
- Mostrar interés en los hechos y sentimientos manifestados, mantener contacto visual.
- Ofrecer apoyo práctico como pañuelos, vasos con agua, si requiere de un momento o de algo o alguien en específico para continuar.
- No hablar demasiado, sino mantener lapsos de silencio que ofrecen a la víctima tiempo necesario para continuar compartiendo la historia.
- Puede usar alguna técnica de respiración o relajación de acuerdo al estado y necesidades de cada caso.
- No presionar a la presunta víctima para que cuente o termine de contar la historia, no emitir juicios de valor, evitar realizar falsas promesas sobre la resolución al conflicto.

La primer respondiente tendrá la obligación de identificar si la presunta víctima requiere de apoyo psicológico, debiendo hacer esta sugerencia a la misma con la finalidad que de aceptar la ayuda, sea canalizada con una terapeuta que le dará el acompañamiento necesario.

Una vez que se ha terminado la entrevista con la presunta víctima, se le debe hacer de su conocimiento que ésta información será compartida con el resto de las personas integrantes del Comité, **resaltando nuevamente que la información que se ha recibido es de carácter confidencial.**

La primer respondiente deberá hacer un resumen de los hechos narrados y pedirle a la presunta víctima que la firme de conformidad, haciéndole los cambios que ésta considere pertinente; se le debe entregar al finalizar, una copia de ésta a la presunta víctima.

Existe la posibilidad de que la presunta víctima no se sienta segura para realizar la firma de la narrativa de los hechos, en estos casos debe permitírsele que se lleve la narrativa realizada e indicarle que ésta debe ser devuelta en un plazo de 3 días hábiles, reafirmandole que no existe ningún riesgo y preguntarle si tiene alguna duda específica que le cause la negativa a plasmar su firma y tratar de solventarla para su tranquilidad.

Si la narrativa de hechos no es devuelta con la firma de la presunta víctima en el plazo establecido, deberá informársele al Comité sobre esta situación y con base en los hechos narrados iniciar el procedimiento, informando a la presunta víctima sobre ésta decisión, tomando en consideración si es su deseo que así se haga.

La primer respondiente dependiendo de los hechos deberá:

- a) **Si las acciones han sido verbales y/o no verbales**, deberá comunicar inmediatamente la información a la persona asesora legal y al superior jerárquico inmediato de la presunta víctima y de la persona señalada como acosador u hostigador. En conjunto, la primer respondiente y el superior jerárquico **tomarán acciones inmediatas que garanticen a la presunta víctima el nulo contacto con la persona señalada como acosador u hostigador.**

- b) **Si las acciones han sido físicas**, se deberá comunicar inmediatamente la información a la persona asesora legal, al superior jerárquico inmediato de la presunta víctima y de la persona señalada como acosador u hostigador y a la persona designada de la Dirección de Administración. En conjunto, la primer

respondiente, la persona designada de la Dirección Administrativa y el superior jerárquico inmediato, **tomarán la decisión de permitirle a la presunta víctima ausentarse los días necesarios para proceder a reasignarla a un nuevo espacio laboral de manera temporal.**

c) Canalizar a la presunta víctima para que reciba atención psicológica.

6.2 De la investigación.

Una vez recibida la comunicación por parte de la persona **Asesora o asesor legal**, debe iniciar el análisis de la información para determinar sobre el alcance de los hechos narrados, respecto de la legislación en la materia, con la finalidad de proponer una ruta de atención legal al tema.

La o el Asesor legal, **deberá solicitar la documentación del expediente laboral a la Dirección de Administración**, con la finalidad de conocer si existe algún procedimiento de responsabilidad administrativa previa, y su área de adscripción.

La o el Asesor Legal deberá comunicar a la persona acusada de cometer actos de hostigamiento y/o acoso sexual, sobre el inicio del procedimiento de investigación por los hechos narrados por la presunta víctima, así mismo deberá indicársele fecha y hora para una entrevista, con la finalidad de que sea escuchada su defensa, indicándole que, si rechaza esta oportunidad, rechaza la oportunidad de defenderse.

Si la parte acusada rechaza su oportunidad de defensa, deberá hacerse constar esta situación por escrito.

Si la parte acusada accede a presentarse a la entrevista, la o el Asesor Legal deberá:

- Comunicarle los hechos motivo de la queja en su contra con los detalles proporcionados por la presunta víctima, es posible realizar una lectura de la narrativa.
- Describirle que se encuentran en la fase de investigación de los hechos.
- Permitir que la persona acusada exprese su postura ante los hechos.
 - a) Si la persona acusada admite haber cometido los hechos narrados por la víctima, debe comunicársele que estas acciones no son aceptables, que atenta contra los derechos de la víctima y sobre las consecuencias legales a sus acciones, de igual manera debe solicitársele que cesen estas acciones

en contra de la víctima y debe manifestársele a la persona acusada de las posibles acciones disciplinarias que pueden tomarse, así como su derecho a apelar estas decisiones.

- b) Si la persona acusada niega las acusaciones, en todo o en parte, debe quedar manifestado expresamente que acciones son las que acepta y cuales niega.
- c) Si la persona acusada manifiesta tener testigos de los hechos que manifiesta, deberá identificarlos con la finalidad de que estos puedan ser entrevistados.

- Finalmente, se le debe manifestar a la parte acusada, que no debe tener comunicación con la presunta víctima.

La declaración presentada por la parte acusada debe constar por escrito, si la persona acusada se negare a plasmar su firma en la declaración, deberá indicársele que cuenta con un plazo de 3 días para presentarla y que, ante la falta de esta comunicación, la investigación seguirá su curso normal, si esta situación llega a ocurrir es necesario que la o el asesor legal asiente en la narrativa esta circunstancia.

Finalmente, debe realizar el encuadre de los hechos, de acuerdo a la Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, Código Penal para el Estado de Oaxaca, y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca.

Una vez recabada esta información, **la o el asesor legal deberá solicitar al Comité una reunión, con la finalidad de presentar la información recabada hasta ese momento.**

Por su parte **la Primer respondiente deberá realizar una entrevista con las y los testigos en caso de que hubiere**, ya sea por parte de la presunta víctima, así como los manifestados por el acusado.

Como parte de las estrategias a seguir para obtener información sobre los hechos narrados, se citará directamente a las personas señaladas como testigos, y podrá abordárseles de la siguiente manera:

- Explicarles el procedimiento de investigación que se ha iniciado con motivo de los hechos narrados por la presunta víctima o acusado.
- Indicarles que sus aportaciones son confidenciales y que se darán a conocer si éstas resultan necesarias para el procedimiento de investigación.

Por último, deberá comunicársele a la persona testigo que su declaración deberá realizarse por escrito y contener su firma. Si se negara a firmar su narrativa, se debe anexar esta circunstancia en la misma, así mismo debe entregársele copia de la misma.

De igual manera la Primera Respondiente, deberá solicitarle a la terapeuta asignada para dar acompañamiento a la víctima un dictamen sobre el estado emocional de la misma, con la finalidad de presentarlo como prueba ante le reunión de Comité.

6.3 De la reunión del Comité y las Medidas de Atención.

Una vez recabada toda la información por parte de la Primer Respondiente y la o el Asesor Legal, se citará a una reunión de Comité, con la finalidad de dirimir sobre el tema y determinar sobre las medidas de protección hacia la víctima y las sanciones hacia el acusado.

Se expondrán los resultados de la investigación por parte de la Primer Respondiente y de la o el Asesor Legal, una vez presentados para dirimir ésta situación, deberá tomarse en consideración lo siguiente:

- Determinar si las acciones fueron verbales, no verbales o física, así como su incidencia.
- Si existió la necesidad de tomar medidas temporales para salvaguardar la integridad emocional y física de la víctima.
- El dictamen sobre las afectaciones y estado emocional de la víctima.
- El encuadre de los hechos presentados por el o la Asesora Legal.
- Si existen inasistencias laborales a consecuencia del hostigamiento o acoso sexual laboral.

En caso de tratarse de acciones verbales y no verbales, y si estas fueron por una ocasión:

- Determinar en conjunto con la víctima la posibilidad de cambiar su adscripción a otra área; en caso de que rechace esta petición quien deberá cambiar de adscripción será la persona acusada.
- Se levantará un acta administrativa que será incorporada en el expediente laboral del acusado.

- La víctima deberá continuar con el acompañamiento psicoemocional que le es brindado, con la finalidad de garantizar su salud emocional.
- El acosador u hostigador, deberá iniciar un proceso de acompañamiento emocional con la finalidad de atender el origen de estas conductas.

En caso de tratarse de acciones verbales, no verbales y físicas, y sin importar su incidencia:

- Deberá hacerse del conocimiento a la víctima que los hechos son constitutivos de delitos, se le brindará asesoría legal y manifestará la disposición de la Secretaría en acompañarla en el proceso si así es su decisión, de lo contrario se le hará entrega de una copia del expediente.
- Se debe presentar una queja ante la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental (SCTG) por los hechos.
- La persona acusada será removida de su puesto y será asignada a otro espacio de manera temporal mientras la SCTG determina sobre su responsabilidad administrativa.
- Determinar en conjunto con la víctima la posibilidad de cambiar su adscripción a otra área.
- La víctima deberá continuar con el acompañamiento psicoemocional que le es brindado, con la finalidad de garantizar su salud emocional.
- El hostigador o acosador, deberá iniciar un proceso de acompañamiento emocional con la finalidad de atender el origen de estas conductas.

En ambos casos debe hacerse del conocimiento por escrito a las partes sobre la determinación del Comité, así mismo deberá informárseles de manera formal a las áreas pertinentes sobre las acciones determinadas.

El Comité deberá llevar un registro de los casos presentados y atendidos, con la finalidad de realizar evaluaciones anuales sobre éstos y de la efectividad de las medidas tomadas para dar atención a los casos, esta información resulta relevante pues determinará de igual manera la necesidad de realizar las modificaciones necesarias al presente Protocolo.

RUTA DE ATENCIÓN PARA QUEJAS O DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LOS SERVICIOS DE SALUD DE OAXACA



Procedimiento de atención a casos de hostigamiento y acoso sexual

No debe dejarse de lado que en cualquier procedimiento en donde exista una sanción, una de las partes puede no sentirse satisfecha respecto del procedimiento, sin embargo, contar con todas las documentales recabadas con motivo de la investigación, así como darle publicidad al Protocolo, especialmente al procedimiento a seguir, es una manera de que las presuntas víctimas sientan seguridad al presentar su queja, pero también garantizarle a la persona acusada la oportunidad de defenderse y darle un trato justo, es parte de brindar un acompañamiento integral, en donde las partes involucradas tengan un trato justo.

De igual manera, al realizar la evaluación de los casos de manera anual, será importante que personal encargado de implementar políticas públicas en materia de equidad de género, se encuentre presente para que con base a estos resultados puedan planearse las acciones afirmativas necesarias.

Anexos

1. Entrevista con la presunta víctima.

Oaxaca de Juárez Oaxaca, a ___ de ___ de ____.

Que siendo la fecha antes citada, se presentó ante mi C._____, con el encargo de Primer Respondiente ante casos de hostigamiento o acoso sexual laboral, se presenta la C._____, con número de teléfono para ser localizada y correo electrónico para los mismos efectos:_____, empleada de esta Secretaría, adscrita al área de_____siendo su jefe/jefa directo(a) el C._____, con la finalidad de narrar los siguientes hechos:

Narrativa de Hechos

- Identificación de la persona acusada, así como el puesto que desempeña.
- Identificación de la relación laboral entre la presunta víctima y la señalada como acosador u hostigador.
- Cuáles fueron las acciones verbales, no verbales y/o físicas realizadas por la persona señalada como acosador u hostigador y la forma en las que fueron manifestadas.
- Cuando sucedieron los hechos, si estos fueron por una ocasión o son hechos repetitivos.
- Dónde sucedieron los hechos.
- Identificar si hubo personas testigos y sus nombres.
- Las afectaciones a su salud emocional y física a partir de las acciones ejercidas por la persona señalada como acosador y/u hostigador.
- La manifestación expresa sobre la posibilidad de continuar laborando en el área de trabajo en la cual se encuentra adscrita.

Derivado de lo anterior, se le hace del conocimiento a la C._____sobre el inicio del procedimiento de investigación, se le hace saber que se encuentra en la posibilidad de acudir a tomar terapias psicológicas, con la finalidad de atender su salud emocional, mismas que (fueron aceptadas/ no fueron aceptadas) por lo que en este momento se solicitará al área respectiva su atención, informándole a través del correo electrónico manifestado sobre el lugar, la fecha y la hora del inicio de las mismas.

(Agregar las firmas de las personas que intervinieron)

2. Entrevista con la persona señalada de cometer hostigamiento y/o acoso sexual laboral.

Oaxaca de Juárez Oaxaca, a ___ de ___ de ____.

Que siendo la fecha antes citada, se presentó ante mi C. _____, con el encargo de Asesor Legal ante casos de hostigamiento o acoso sexual laboral, se presenta el C. _____, con número de teléfono para ser localizado y correo electrónico para los mismos efectos: _____, empleado de esta Secretaría, adscrito al área de _____ siendo su jefe/jefa directo(a) el C. _____, con la finalidad de manifestar su narrativa de hechos respecto a la acusación manifiesta por la C. _____, empleada de esta Secretaría:

Narrativa de Hechos

Permitir que la persona acusada exprese su postura ante los hechos.

- a) Si la persona acusada niega las acusaciones, en todo o en parte, debe quedar manifestado expresamente que acciones son las que acepta y cuales niega.
- b) Si la persona acusada manifiesta tener testigos de los hechos que manifiesta, deberá identificarlos con la finalidad de que estos puedan ser entrevistados.

Dependiendo de las manifestaciones de la persona acusada se podrá:

- a) Si la persona acepta los hechos narrados por la víctima, todos o en parte, deberá quedarse de manifiesto en este documento que se le hace saber sobre las responsabilidades y penas ante estos hechos.
- b) Si niega los hechos se le hace saber sobre el proceso de atención a casos de acuerdo al Protocolo.

(Agregar las firmas de las personas que intervinieron)

3. Entrevista a las personas testigos.

Oaxaca de Juárez Oaxaca, a ___ de ___ de ____.

Que siendo la fecha antes citada, se presentó ante mi C. _____, con el encargo de Primer Respondiente ante casos de hostigamiento y/o acoso sexual laboral, se presenta la/el C. _____, con número de teléfono para ser localizado y correo electrónico para los mismos efectos: _____, empleado de esta Secretaría, con la finalidad de manifestar su narrativa de hechos respecto a los hechos manifestados por la C. _____ o en su caso el C. _____.

*Es posible que la persona testigo no quiera dar sus datos de identificación, en ese caso, al final de la narrativa se asienta esta circunstancia, siendo importante identificar siempre si se trata de un testigo de la presunta víctima o de la persona señalada como responsable.

Narrativa de Hechos

(Agregar las firmas de las personas que intervinieron, de igual forma es posible que no quieran firmar la narrativa, situación que no será impedimento para que, de no estar de acuerdo con el contenido, se realicen los cambios necesarios y suficientes a fin de contar con la información detallada que ayude a la investigación, aunado a lo anterior, la falta de la firma deberá hacerse constar.)

4. Notificación de la acusación.

Asunto: Notificación.

Oaxaca de Juárez Oaxaca, a ___ de ___ de ____.

C. _____

PRESENTE.

Por este medio le hago de su conocimiento que con fecha _____ se ha presentado una queja contra usted por la C. ___, en la que se narran hechos presuntamente de hostigamiento/acoso sexual laboral, situación que es necesaria investigar y determinar conforme a los hechos que ambas partes manifiesten, lo anterior puesto que esta Secretaría es una Institución que ha manifestado su "Cero Tolerancia al Hostigamiento sexual y Acoso Sexual", por lo que conforme al Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral de esta Secretaría se le cita para que acuda a las oficinas ubicadas en _____, con fecha _____ a las _____ horas, con la finalidad de hacerle de su conocimiento de manera íntegra de la narrativa de hechos presentada.

No omito manifestarle que ante la falta de atención a la presente notificación, se dará por perdido su derecho a manifestarse sobre los hechos motivo de la queja.

Atentamente.

C. _____

Asesor Legal.

5. Notificación de resultado de la investigación.

Asunto: Notificación.

Oaxaca de Juárez Oaxaca, a ___ de ___ de ____.

C. _____

PRESENTE.

Por este medio le hago de su conocimiento que derivado de la queja presentada con fecha _____, se inició la investigación correspondiente, con la finalidad de dar atención, acompañamiento y solución al conflicto planteado.

Que derivado de lo anterior, se tiene por **acreditados los hechos de acoso/hostigamiento sexual laboral**, lo anterior de acuerdo a _____ (fundamento legal) _____ por lo que para efectos de dar la atención que corresponda se ha determinado lo siguiente:

PRIMERO.- Que con la finalidad de atender el estado de salud emocional y físico de la víctima C. _____ se tomarán las medidas siguientes:

- A. Deberá continuar su proceso de acompañamiento psicológico;
- B. * Previo diálogo con la víctima se realizará su cambio de adscripción de del área ___ al área de _____, siendo su jefe directo el/la C. _____, por lo que para tales efectos deberá presentarse a más tardar con fecha _____ al Departamento de Administración para el trámite correspondiente.
- C. Que las inasistencias observadas durante el periodo _____ al _____, mismas que fueron manifestadas por la víctima como consecuencia del desgaste emocional derivado del acoso/hostigamiento sexual, serán justificadas por lo que cualquier descuento efectuado no tendrá validez. Debiendo presentarse al Departamento de Administración para realizar el trámite correspondiente.

D. Que al encuadrar las acciones cometidas por el hostigador/acosador, se le hace del conocimiento a la víctima que se encuentra en su derecho de interponer la denuncia penal correspondiente por el delito de acoso/hostigamiento sexual, ante la Fiscalía General del Estado.

Que se le hizo saber a la víctima que personal del área jurídica podría darle el acompañamiento que requiere, pero ante la negativa se le extiende en este momento copia simple del expediente en que se actúa. *Para el caso de que exista la negativa, de lo contrario, se le brindará el acompañamiento de manera directa.

SEGUNDO.- Que con la finalidad de atender las acciones cometidas por el C._____:

- A. Deberá iniciar un proceso de acompañamiento psicológico, con la finalidad de atender el origen de las acciones cometidas.
- B. Se realizará su cambio de adscripción de del área___al área de_____, siendo su jefe directo el/la C._____, por lo que para tales efectos deberá presentarse a más tardar con fecha_____al Departamento de Administración para el trámite correspondiente. *Si no es deseo de la víctima cambiarse de adscripción, y se trata de actos verbales y no verbales, o cuando se trate de acciones físicas y constitutivas de delitos.
- C. La presente acta deberá constar en su expediente laboral, para los efectos legales correspondientes.
- D. Que derivado de las acciones violenta ejercidas en contra de la víctima, se dará vista de estos hechos a través de una queja formal ante la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, con la finalidad de que, siendo estos competentes para dirimir la presente controversia, inicien las investigaciones correspondientes. *En caso de tratarse de acciones físicas y constitutivas de delitos.
- E. Que no podrá tener contacto con la víctima, ni por sí ni por interpósita persona. De hacerlo se tendrá como reincidente y se procederá nuevamente, remitiendo el expediente para su evaluación a la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental.

Así resuelven de conformidad los integrantes del Comité de Prevención y Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral de la Secretaría de Salud del Estado de Oaxaca.

(Firmas)

6. Convenio de confidencialidad

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD

El Comité de Prevención y Atención al Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral de la Secretaría de Salud, en el marco de sus atribuciones, para garantizar a las víctimas y a los responsables de hostigamiento y/o acoso sexual laboral, reconoce que con motivo de sus actividades tendrán acceso a información sensible y confidencial, respecto de la cual deben guardar absoluta secrecía.

Derivado de lo anterior y con la finalidad de dar certeza a las partes involucradas, se emite el presente acuerdo, el cual deberá ser firmado por cada una de las personas miembros del Comité de Prevención y Atención al Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral de la Secretaría de Salud, en términos de las siguientes clausulas:

Primero. Todas las personas Integrantes del Comité de Prevención y Atención al Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral, en adelante Comité, tienen la obligación de salvaguardar de manera y bajo los mecanismos óptimos necesarios, la información que la quejosa, acusado y testigos les proporcionen, ya sea de forma oral, gráfica, escrita, auditiva o cualquier otra; por lo que queda expresamente prohibida su reproducción en todo o en parte, modificarla o divulgarla a terceros, sin previo consentimiento por escrito de las partes involucradas.

Segundo. La información obtenida, será únicamente utilizada para el procedimiento de investigación y determinación de medidas y sanciones por parte del Comité.

Tercero. Sin perjuicio de lo anteriormente estipulado, personas integrantes del Comité aceptan que la obligación de confidencialidad no se aplicará cuando la información sea de dominio público.

Cuarto. Si alguna de las personas integrantes del Comité llegase a difundir la información en todo o en parte, modificarla o divulgarla a terceros, sin previo consentimiento por escrito de las partes involucradas, se levantará el acta respectiva debiendo informarse de estos actos a la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental para su análisis y determinación.

Una vez que fue leído el presente Acuerdo, en todas sus partes, se firma al margen y calce por todas las personas integrantes del Comité, a los _____ días del mes de _____ del año _____.

(firmas)