

## Modalidad I

### Instituto Nacional de las Mujeres

RIC-21-1 Promover la modificación del marco normativo y/o programático en materia de igualdad 2021.

#### DOCUMENTO META

(Noviembre 2021)

*"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021).*

*"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).*

**ÍNDICE**

1. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca .....3

2. Decreto del Presupuesto Estatal .....3

3. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.....3

**CONSIDERANDOS O FUNDAMENTO LEGAL .....4**

**INTRODUCCIÓN O EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....6**

1. AC59-21 Modificación del marco jurídico estatal (Plataforma rumbo): Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca. ....6

2. AC67-21 Modificación del marco programático estatal (Plataforma rumbo): Presupuesto de Egresos Estatal. ....7

3. AC75-21 Legislación progresista: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.....8

**DISPOSICIONES GENERALES Y ARTÍCULOS .....11**

1. AC59-21 Modificación del marco jurídico estatal (Plataforma rumbo): Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca. ....11

2. AC67-21 Modificación del marco programático estatal (Plataforma rumbo): Presupuesto de Egresos Estatal. ....16

3. AC75-21 Legislación progresista: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.....21

**ARTÍCULOS TRANSITORIOS .....35**

1. AC59-21 Modificación del marco jurídico estatal (Plataforma rumbo): Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca. ....35

2. AC67-21 Modificación del marco programático estatal (Plataforma rumbo): Presupuesto de Egresos Estatal. ....36

3. AC75-21 Legislación progresista: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.....36

**ANEXOS.....38**

1. Listas de asistencia. ....38

2. Acuerdo por el que se publica el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal.....40

3. Memoria fotográfica. ....44

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO NORMATIVO**

**1. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.**

**2. Decreto del Presupuesto Estatal**

**3. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.**

La Secretaría de las Mujeres de Oaxaca, a través del proyecto denominado “*Crear, construir y crecer desde lo local, a través del fortalecimiento integral de políticas públicas para la igualdad y por la autonomía de las mujeres en Oaxaca*”, tiene como uno de sus objetivos, la meta denominada RIC-21-1 Promover la modificación del marco normativo y/o programático en materia de igualdad 2021, establece como objetivo, contribuir a que las IMEF promuevan la alineación y armonización de los marcos normativos y programáticos con el nacional e internacional, la institucionalización de las IMM o las unidades administrativas u homólogas a las IMM en las alcaldías de la Ciudad de México, impulsar la legislación progresista en el ámbito local, así como verificar si las dependencias de los gobiernos locales cumplen con lo establecido en el marco normativo en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género, y en específico las actividades:

- AC59-21 Modificación del marco jurídico estatal (Plataforma rumbo)
- AC67-21 Modificación del marco programático estatal (Plataforma rumbo),
- AC75-21 Legislación progresista

Estas actividades nos convocan a trabajar en una propuesta relacionada con el **Decreto del Presupuesto de Egresos del Estado de Oaxaca (AC67-21 Modificación del marco programático estatal (Plataforma rumbo)**, misma que se encuentra en revisión y dados los plazos del calendario presupuestal sabemos que algunos elementos serán retomados, sin embargo, la propuesta del paquete económico y la iniciativa del presupuesto de egresos 2022, ya ha sido enviado al Congreso del Estado.

En cuanto a la propuesta de iniciativa de reformas a la **Ley de Igualdad entre Mujeres y hombres del Estado de Oaxaca (AC59-21 Modificación del marco jurídico estatal (Plataforma rumbo))**, aún se encuentra en cabildeo y revisión previa con Diputadas aliadas de la presente legislatura, los pasos siguientes son: 1) posteriormente ser pactada con una fracción parlamentaria comprometida con la causa que haga suya dicha iniciativa, 2) para ser presentada al Pleno del Congreso, 3) continuar con la votación para la aprobación de la iniciativa de Reforma y 4) finalmente emitir el Decreto en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca.

Por último respecto al **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal (AC75-21 Legislación progresista)**, se encuentra ya vigente, tal y como se muestra en el *Anexo 2. página 40, de este mismo documento, relativo al Acuerdo por el que se publica el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal*, en el Tomo CIII, número 40, del Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca, con fecha 2 de octubre del año 2021. Para llegar a este punto es necesario decir que la SMO tuvo un avance importante anticipando los tiempos y comenzó con un sondeo a modo de diagnóstico para conocer el panorama sobre la frecuencia y prevalencia del acoso y hostigamiento sexual laboral en las instituciones del gobierno del estado de Oaxaca, esto con el liderazgo de la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca y el involucramiento de otras dependencias clave, como son la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, la Secretaría General de Gobierno y la Secretaría de Administración, posterior a ello se pudo tener al menos una cifra y datos más cercanos de casos HAS, cifras que nunca antes habían sido contabilizadas ni existían en documentos, posterior a ello, se realizaron diversas reuniones de trabajo con un equipo multidisciplinario que guió las sesiones de trabajo para la elaboración de la propuesta de Protocolo HAS, una vez que se tuvo una primera versión preliminar se realizaron las reuniones de nueva cuenta con mandos medios y superiores de las instituciones clave para incorporar elementos interinstitucionales, así como definir competencias, atribuciones y responsabilidades institucionales, se realizaron debates sobre las respectivas tareas de cada institución dentro del Protocolo, tal y como se puede observar en la minuta del anexo 2 del medio de verificación de la actividad denominada *AC75-21 Legislación progresista*, para finalmente tener una versión final publicable y cuya evidencia se adjunta en el anexo 2, ya mencionado.

## **CONSIDERANDOS O FUNDAMENTO LEGAL**

Considerando el principio de igualdad, consagrado en el artículo 4o. de la Constitución federal de 1917, que a partir de esa fecha dispone la frase: "El varón y la mujer son iguales ante la ley".

Que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en el párrafo trece de su artículo 12, dispone que "Todo hombre y mujer serán sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la ley."

Que la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, tiene por objeto promover y garantizar la Igualdad de oportunidades y de trato entre Mujeres y Hombres y establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que hagan posible la igualdad sustantiva a través de medidas especiales de carácter temporal o

compensatorias, que aseguren el empoderamiento económico de las mujeres y en la toma de decisiones en los ámbitos público y privado. Sus disposiciones son de orden público, interés social y de observancia general en todo el territorio del Estado de Oaxaca.

Que conforme a la Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, en la cual se consolidan los lineamientos tendientes a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, conforme al artículo 1, es de orden público, interés social y de observancia general en el Estado de Oaxaca. Tiene por objeto establecer las disposiciones jurídicas aplicables en el Estado y sus Municipios para la prevención, atención, sanción y erradicación de todo tipo de violencia de género contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar el disfrute de este derecho, favoreciendo su desarrollo y bienestar.

Por otro lado, respecto al otro instrumento Programático, con fundamento en los artículos 1, 2 y 82 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 61 fracción II de la Ley General de Contabilidad Gubernamental; 1, 2, 3 fracción I, 6 párrafos primero y segundo, 12 párrafo primero, 16, 24, 26, 27 fracción XII y 45 fracciones XVII y LIV de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca; 1, 2, 4 fracción I, 5 y 6 fracción III del Reglamento Interno de la Secretaría de Finanzas del Poder Ejecutivo del Estado.

Finalmente en relación a la legislación progresista, es necesario considerar que 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 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.

Considerando que 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.

## INTRODUCCIÓN O EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### **1. AC59-21 Modificación del marco jurídico estatal (Plataforma rumbo): Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.**

La igualdad de género es un principio constitucional, establecido en el artículo 4 de la Constitución Federal, que estipula que las mujeres y hombres son iguales ante la Ley<sup>1</sup>, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

Sabemos bien que no basta decretar la igualdad en la Ley si en la realidad no es un hecho. Para que así sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.

En el Estado de Oaxaca, fue publicado con fecha 25 de abril de 2009 en el Periódico Oficial del Estado, el decreto número 996 de la Sexagésima Legislatura Constitucional, por el que fue creada la “Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca”, misma que tiene por objeto “promover y garantizar la Igualdad de oportunidades y de trato entre Mujeres y Hombres y establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que hagan posible la igualdad sustantiva a través de medidas especiales de carácter temporal o compensatorias, que aseguren el empoderamiento económico de las mujeres y en la toma de decisiones en los ámbitos público y privado.”; así también quienes son los sujetos de los derechos que establece, los ordenamientos legales bajo los cuales se castigará el incumplimiento a la Ley, las obligaciones para el poder ejecutivo del Estado y para los

---

<sup>1</sup> [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)

Ayuntamientos, la política de igualdad entre mujeres y hombres, los instrumentos de la política de igualdad<sup>2</sup>, entre otros, pero no establece el procedimiento y las sanciones que se pueden aplicar por el incumplimiento a la ley.

Por lo anterior, se propone su fortalecimiento apegando su contenido a las leyes federales e internacionales vigentes, estableciendo en un capítulo específico, el procedimiento administrativo propio y las sanciones por incumplir el contenido de la Ley objeto de la presente iniciativa, las definiciones de los conceptos referentes al capítulo que se adiciona, la competencia de los Ayuntamientos para implementar el órgano interno de control disciplinario, y las autoridades y órganos encargados de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política de igualdad, y de la investigación y sanción por su incumplimiento.

## **2. AC67-21 Modificación del marco programático estatal (Plataforma rumbo): Presupuesto de Egresos Estatal.**

La Constitución Política de la entidad reconoce el ejercicio de los derechos humanos y las garantías constitucionales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte.

La entidad federativa cuenta con un marco normativo que cumple con los estándares nacionales e internacionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La Ley Nacional y la Estatal de Planeación incorporan la perspectiva de género como principio para promover el desarrollo; así como para proporcionar una orientación estratégica al gasto público, a las acciones del Poder Ejecutivo Estatal y para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, incorpora en cada eje rector la igualdad de género como política transversal prioritaria.

La Cuenta Pública en Oaxaca presenta información que permite conocer el ejercicio de los recursos públicos.

Se cuenta con el Plan Estratégico Transversal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2022.

---

<sup>2</sup> <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio.pdf>

### **3. AC75-21 Legislación progresista: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.**

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

## DISPOSICIONES GENERALES Y ARTÍCULOS

### 1. AC59-21 Modificación del marco jurídico estatal (Plataforma rumbo): Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.

Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, el Párrafo Segundo del Artículo 3; el Número del Capítulo Único del Título V y el Artículo 38, y se adicionan, las fracciones XV, XVI, XVII, XVIII, XIX y XX al Artículo 5; la fracción V al Artículo 12, y el Capítulo Segundo con sus Secciones Primera, Segunda y Tercera, constante de los Artículos 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 Y 55, al Título V, de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.

**Lo anterior, para quedar como sigue:**

#### **Artículo 3.-...**

El incumplimiento a la presente Ley se castigará de conformidad **con esta ley, con** la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, **con** Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca, **con** la Ley de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca y demás aplicables.

**Artículo 5.-** Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I a XIV.- ...

**Ente Público:** Las autoridades, poderes públicos estatales y los órganos que conforman la administración pública estatal y municipal; los órganos autónomos, aquellos que auxilien en la administración pública estatal omunicipal

y ejerzan gasto público y las personas físicas o jurídicas que auxilien a las autoridades y órganos antes citados o ejerzan gasto público;

**Medidas de nivelación:** Son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de vulnerabilidad;

**Medidas de inclusión:** son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato;

**Órganos Internos de Control previstos por la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de Servidores Públicos;

**Órganos Internos de Control Disciplinario:** Son las unidades administrativas municipales encargadas de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos de los ayuntamientos, que conforme a sus ordenamientos legales municipales, sean competentes para aplicar las leyes y normatividad en materia de responsabilidades de Servidores Públicos;

**Violencia Institucional:** Actos u omisiones de servidores públicos que no respetan el derecho de igualdad, y que tienen como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas, grupos o comunidades.

**Artículo 12.-** Corresponde a los Ayuntamientos del Estado en el ámbito de su competencia:

I a IV. ...

**Implementar en la Administración Pública Municipal, el órgano interno de control disciplinario, en materia de Igualdad de Género, dependiendo de la disposición presupuestal, con las facultades que determine esta Ley y su reglamento, así como los ordenamientos municipales en materia de igualdad de género;**

## **TÍTULO V**

### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **DE LA OBSERVANCIA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**Artículo 38.-** La Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, **los órganos internos de control, los órganos internos de control disciplinario** y la Secretaría, son los encargados de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política de Igualdad, **y de la investigación y sanción por su incumplimiento.**

...

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE SU INCUMPLIMIENTO**

**Artículo 41.** Los poderes y entes públicos del Estado, y de los Ayuntamientos, en el ámbito de sus respectivas competencias, coadyuvarán en el cumplimiento de los objetivos de esta ley, en la implementación de las medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas, así mismo, promoverán la igualdad de trato y oportunidades, y facilitarán la investigación y sanción de los actos contrarios a la presente Ley y su Reglamento, en sus respectivas dependencias y entidades.

#### **SECCIÓN PRIMERA DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 42.** Las personas que consideren que fueron realizados, presuntos actos y omisiones violatorios del derecho de igualdad cometidos por servidores públicos o particulares que ejerzan funciones públicas por instrucciones, en apoyo o en auxilio de los Poderes Públicos, entidades y dependencias, ya sean estatales o municipales, podrán denunciarlos mediante queja, ante los órganos internos de control y/o de control disciplinario de estos, según corresponda de acuerdo con su ámbito de competencia.

Las quejas se formularán por escrito o verbalmente ante el órgano interno de control y/o de control disciplinario, quien levanta el acta respectiva, proporcionando el nombre del denunciante y domicilio, o cualquier otro dato que permita recibir comunicaciones del órgano de control disciplinario, y relatará breve y concisamente los hechos, actos u omisiones presuntamente violatorios del derecho de igualdad, así como la unidad administrativa o servidor público presuntamente responsable.

El órgano interno de control y/o de control disciplinario, acordará de manera inmediata a la recepción de la queja, las medidas preventivas a favor del quejoso o quejosa, que impidan que se pueda seguir violentando el derecho de igualdad.

**Artículo 43.** Cuando los órganos internos de control y/o de control disciplinario estimen que la presunta conducta discriminatoria o violatoria del derecho de igualdad es falsa, se notificará tal determinación, dentro de los cinco

días hábiles siguientes a la emisión de la resolución, por escrito fundado y motivado a quien haya denunciado, en el domicilio o por el medio que hubiere designado para recibir notificaciones. En caso de que la conducta denunciada pudiere ser recurrida por otras vías jurídicas, los órganos internos de control y/o de control disciplinario orientarán a quien denuncie para que, si así lo estima oportuno, acuda a la instancia correspondiente.

**Artículo 44.** Los órganos internos de control y/o de control disciplinario conocerán de los procedimientos de queja que se presenten con motivo de conductas o prácticas en contra de la igualdad de trato y oportunidades, realizadas por cualquier autoridad estatal o municipal.

**Artículo 45.** Las quejas a que se refiere esta sección se desahogarán y resolverán conforme a las bases, principios, lineamientos, términos y plazos dispuestos en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca para sustanciar las responsabilidades administrativas de los servidores públicos del estado y sus municipios.

**Artículo 46.** Los órganos internos de control y/o de control disciplinario al emitir la resolución que formule las observaciones, directrices y las sugerencias respecto de las medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas a aplicarse para promover la igualdad, también determinará las sanciones a ejecutar y aplicará las medidas necesarias, para prevenir nuevamente que sean infringidos los derechos de igualdad, previstos en la presente Ley y cuando sea necesario en la reglamentación municipal o en sus reglamentos internos vigentes.

**Artículo 47.** Los servidores públicos y los entes públicos están obligados a auxiliar al personal de los órganos internos de control y/o de control disciplinario en el desempeño de sus funciones y a rendir los informes que se les soliciten.

## SECCIÓN SEGUNDA

### DE LA INVESTIGACIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

**Artículo 48.** Los órganos internos de control y/o de control disciplinario, de oficio o a petición de parte, realizará la investigación de los actos que violenten los derechos establecidos en esta Ley, respetando el derecho de audiencia e impondrá las medidas de reparación, satisfacción y garantías de no repetición.

**Artículo 49.** Para verificar la comisión de presuntos actos y omisiones violatorios de los derechos de igualdad, la adopción de las medidas establecidas en esta ley las que resulten aplicables, los órganos internos de control y/o de control disciplinario podrán solicitar a los entes públicos y autoridades, los documentos o informes necesarios,

así como efectuar visitas de investigación, conforme a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca.

**Artículo 50.** Todos los entes públicos estatales y municipales, incluso aquellos que no hubieren intervenido en los actos u omisiones materia de la investigación, pero que por razón de sus funciones o actividades puedan proporcionar información y documentación, deberán hacerlo de manera veraz y oportuna según lo determinen los órganos internos de control y/o de control disciplinario.

El informe deberá rendirse dentro de un plazo máximo de 10 días naturales contados a partir de la fecha en que se recibe el requerimiento, pudiendo ser ampliado dicho plazo a juicio de los órganos de control disciplinario cuando la naturaleza del caso así lo requiera.

**Artículo 51.** Los entes públicos estatales y municipales en el ámbito de su competencia serán las autoridades encargadas de ejecutar las medidas de reparación y sanciones que los órganos internos de control y/o de control disciplinario, considere conveniente imponer para promover la igualdad de trato y oportunidades en el Estado de Oaxaca.

**Artículo 52.** Los órganos internos de control y/o de control disciplinario, para imponer las medidas de reparación tendrán en consideración:

Los daños que se produzcan o puedan producirse;

El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;

La gravedad de la infracción, y

La capacidad económica del infractor.

## **SECCIÓN TERCERA**

### **DE LAS SANCIONES**

**Artículo 53.** Los órganos de control disciplinario propondrán a los titulares y superiores jerárquicos de las entidades y dependencias, respecto de los servidores públicos que cometa las conductas contrarias a las establecidas en la presente Ley, además de las previstas en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, las siguientes sanciones:

Al que por primera vez cometa alguna conducta contraria a lo que establece esta Ley se le impondrá una amonestación pública;

II. Al que comenta dos o más conductas contrarias a lo que establece la presente Ley, se le impondrá multa de cien a ciento cincuenta Unidades de Medida y Actualización vigentes en el Estado al momento de la resolución;

Al que por segunda ocasión comenta alguna o más conductas contrarias a lo que establece la presente Ley, se le impondrá una multa de cien a ciento cincuenta Unidades de Medida y Actualización vigentes en el Estado al momento de la resolución y suspensión de sesenta días hábiles de su cargo sin goce de sueldo y/o prestaciones;

Al que por tercera ocasión cometa alguna o más conductas contrarias a lo que establece la presente Ley, se le impondrá una multa de cien a ciento cincuenta Unidades de Medida y Actualización vigentes en el Estado al momento de la resolución y la separación definitiva del cargo.

**Artículo 54.** Las sanciones administrativas se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal, administrativa y patrimonial a que hubiere lugar.

**Artículo 55.** Al imponer los órganos internos de control y/o de control disciplinario, tendrán una sanción en consideración las siguientes circunstancias:

Los daños que se produzcan o puedan producirse;

El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;

El beneficio o lucro que implique para el infractor;

La gravedad de la infracción;

La reincidencia del infractor; y

La capacidad económica del infractor.

## **2. AC67-21 Modificación del marco programático estatal (Plataforma rumbo): Presupuesto de Egresos Estatal.**

Se reforman y adicionan diversas disposiciones del Presupuesto de Egresos del Estado de Oaxaca para el Ejercicio Fiscal 2021 de acuerdo a lo siguiente:

Se **reforman**: los artículos 4to. Fracción II, 17 párrafo II, 18, 21 párrafo II, 81 apartado b párrafo II, 85 párrafo II, 86 párrafo II, 88 fracción I, 89 inciso a) fracción I e inciso b) fracción 4ta. y 92.

Se **adicionan**: las fracciones XXIX bis, XXXIX bis y XLII bis al artículo 2, un párrafo tercero al artículo 5, un inciso i) al artículo 44, un párrafo tercero al artículo 73, un párrafo segundo al artículo 79, una fracción VI del inciso a) al artículo 81 y un artículo noveno a los transitorios.

### **PROPUESTA DE PRESUPUESTO DE EGRESOS DEL ESTADO DE OAXACA PARA EL EJERCICIO FISCAL 2022**

## Título Primero

### Disposiciones Generales

Artículo 2...

I... al XLVI.

**XLVII. Igualdad de Género.-** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

**XLVIII. Perspectiva de Género.** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

**XLIX. Transversalidad de Género.-** La incorporación de la perspectiva de género en la legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales, en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe;

**XLX. Interculturalidad.-** Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo.

Artículo 4. ...

I...

II. Garantizar la elevación de los niveles de calidad de vida en la población **con perspectiva de género e interculturalidad.**

III. Identificar la población objetivo, procurando atender a la de menor ingreso **o aquella en situaciones de desventaja originadas por el sistema patriarcal y que requieren de acciones afirmativas o medidas compensatorias.**

V...

...

Artículo 5, segundo párrafo:

...

Los indicadores estratégicos y de gestión deberán atender a la política transversal de igualdad de género y deberán ser publicados en las páginas electrónicas de los Ejecutores de gasto y de la Secretaría dentro de los 15 días naturales después de la publicación del presente Decreto.

Artículo 17, Segundo párrafo:

...

Con la aprobación de la Secretaría, los ahorros presupuestarios que se obtengan durante el ejercicio, se podrán reasignar a obras o actividades de las Dependencias o Entidades siempre y cuando correspondan a prioridades establecidas en sus programas de acuerdo a su naturaleza **y que fortalezcan actividades que promuevan la igualdad sustantiva en términos de la política transversal de igualdad de género.** Dichas reasignaciones serán no regularizables para el siguiente ejercicio fiscal.

Artículo 18. En el ejercicio del Presupuesto de egresos, los Ejecutores de gasto se sujetarán a los montos y calendarios autorizados, así como a la disponibilidad financiera durante el ejercicio fiscal. La Secretaría determinará la calendarización congruente con los flujos de ingresos **y a la política transversal de igualdad de género.**

Artículo 21, segundo párrafo:

En el ejercicio del gasto se deberán sujetar a las disposiciones legales que le sean aplicables, **bajo una perspectiva de género e interculturalidad.**

Artículo 44...

a) al d...

e) **Para la atención a la Política Transversal de Igualdad de Género contenida en el Plan Estatal de Desarrollo de Oaxaca vigente y para la atención a la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, en los presupuestos de los Ejecutores de gasto la inversión correspondiente esta implícita en los mismos y deberá cada dependencia etiquetar un rubro dentro de sus Programas Operativos Anuales para estos fines.**

Artículo 73, se adiciona un tercer párrafo.

**Las disposiciones emitidas por la Secretaría no podrán afectar el eje de igualdad de género.**

Artículo 79, se adiciona el segundo párrafo.

**En aras de un presupuesto transversal en género, se dará seguimiento a lo establecido en la política transversal de igualdad de género, así como el uso, destino e impactos obtenidos en la política transversal de Igualdad de Género.**

Artículo 81...

a)...

b)...

...

a)...

I al V

**VI.** Verificará que las Dependencias y Entidades únicamente contraten personal de mandos medios y superiores, en estricto apego a la estructura orgánica autorizada, **incorporando como medida compensatoria a mujeres en mandos medios y superiores, vigilando que en el desempeño de su trabajo reciban las mismas remuneraciones que sus contrapartes varones.**

b)...

I al VII...

**VIII.** Tercer párrafo:

Dichos tabuladores determinan anualmente la remuneración de los servidores públicos conforme a las leyes, decretos legislativos, contratos colectivos de trabajo o condiciones generales de trabajo, **perspectiva de género e interculturalidad** y no podrán modificarse sólo por acuerdo interno de los titulares de los Ejecutores de gasto ni de sus Órganos de gobierno.

Artículo 85, Tercer párrafo:

Será responsabilidad del titular de la Dependencia o Entidad y del titular de la Unidad de Administración o su equivalente, vigilar que dicho personal no forme parte de la estructura organizacional y ocupacional autorizada por Administración, ni sea beneficiario de estímulos o prestaciones laborales que otorgue el Gobierno del Estado, **sin menoscabo de lo establecido por la política transversal de igualdad de género.**

Artículo 86, segundo párrafo:

Tratándose de los demás Ejecutores de gasto, las gratificaciones, compensaciones, bonos o emolumentos extraordinarios previstos en las disposiciones legales que las regulan, se autorizarán conforme a su disponibilidad presupuestaria en las partidas que les corresponda **y con observancia en acciones afirmativas que contribuyan a la igualdad de género.**

Artículo 88. En el ejercicio presupuestario correspondiente a materiales y suministros se deberá cumplir lo siguiente:

I. El vestuario, los uniformes y prendas de protección deberán ser otorgados únicamente al personal que autorice Administración, considerando la naturaleza de las funciones que realiza y de conformidad con los convenios establecidos y el presupuesto aprobado, **incorporando el enfoque intercultural y de género.**

II al IV...

Artículo 89...

a)...

I. Podrá autorizar el servicio de telefonía celular, únicamente **a las y** los servidores públicos de nivel Secretaría, Consejería Jurídica, Dirección General, Subsecretaría, Dirección de área y Titular de la Unidad de Administración que por la naturaleza de sus funciones requieran del servicio, y

II...

b)...

I al III...

IV. Reducir el ejercicio del gasto en los conceptos de congresos, reuniones, convenciones, exposiciones, espectáculos culturales, gastos ceremoniales, gastos de orden social, fomento cultural, fomento deportivo y fomento de actividades cívicas, vigilando que éstos sean de carácter institucional, **sin afectar las acciones sustantivas de igualdad de género.**

c)...

I al V.

Artículo 92. El Poder Judicial, los Órganos de Control Interno del Poder Legislativo, de los Órganos Autónomos y de la Contraloría, en el ámbito de sus respectivas competencias, verificarán periódicamente el ejercicio del

Presupuesto de Egresos de los Ejecutores de gasto, así como los indicadores de resultados de los programas operativos anuales, a fin de que se adopten las medidas necesarias para cumplir con las metas programático-presupuestarias con **enfoque de género e interculturalidad**.

**3. AC75-21 Legislación progresista: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.**

**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 para orientar, canalizar y, en su caso, acompañar, ante las instancias competentes, a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
  - c) Establecer los procedimientos que permitan iniciar un acompañamiento adecuado a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que coadyuve a garantizar su acceso a la justicia;
  - d) Facilitar a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual el acceso a las vías para que su caso pueda ser investigado y sancionado adecuadamente.
  - e) Instaurar un 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, investigar, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
  - f) 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;

Garantizar a las personas acusadas por hostigamiento sexual y/o acoso sexual en 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) Establecer medidas preventivas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, a efecto de fortalecer una política de igualdad de género y libre de violencia;

i) 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;

j) 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.

k) 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.

l) 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.

m) 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.

n) 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, encargada de la investigación de faltas administrativas;
- c) Autoridad substanciadora:** La autoridad en Secretaría, 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:** 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 atiende 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 Denuncias 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 los 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.

### Capítulo 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 Dependencias.
- 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.

### **Capítulo III**

#### **Sección Segunda**

**Persona Consejera:** 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.

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

**14.** Las personas consejeras y la secretaria 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.

**15.** 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 de las Mujeres, en un plazo no mayor a tres días hábiles, sobre las denuncias para su captura en el Registro Estadístico.
- 16.** 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

17. 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.
18. Las acciones de prevención y formación deberán de impartirse, conforme a los contenidos que establezca la Secretaría de las Mujeres.
19. La Secretaría de la Mujeres brindará 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 Segunda**

### **Atención especializada**

20. 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.
21. 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.
22. 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.

## **Capítulo IV**

### **Investigación y Sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual**

#### **Sección Primera**

##### **Recepción de la denuncia ante el Comité de Ética.**

23. 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.

**24.** 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.

**25.** 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.

**26.** 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.

**27.** 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 de las Mujeres, 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**

**28.** 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.

**29.** 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.

30. 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.
31. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, el titular de 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.
32. 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.
33. 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.
34. 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.
35. 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**

36. 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.
37. Las Dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la autoridad investigadora.
38. 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.

**39.** 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**

**40.** 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.

**41.** 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.

**42.** 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.

**43.** 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.

**44.** 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.

**45.** 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.

**46.** 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**

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

**48.** 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.

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

**50.** 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.

**51.** La autoridad resolutora, fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

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

**53.** 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, 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 de las Mujeres 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.

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

### **1. AC59-21 Modificación del marco jurídico estatal (Plataforma rumbo): Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.**

**PRIMERO.** - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de la fecha de publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**SEGUNDO.** - El Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca emitirá el Reglamento de la Ley, en el que regularán las presentes reformas y adiciones, mismo que contará con un plazo de 60 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación, para tal fin.

**TERCERO.** - Los Ayuntamientos de los Municipios del Estado de Oaxaca, contarán con un plazo de 60 días hábiles posteriores a la entrada en vigor del presente decreto, para crear su Órgano Interno de Control Disciplinario, para cumplir con lo que establece la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, y para expedir la normatividad municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**2. AC67-21 Modificación del marco programático estatal (Plataforma rumbo): Presupuesto de Egresos Estatal. PRIMERO al OCTAVO**

**NOVENO** En atención a la Política Transversal de Igualdad de Género, todas las dependencias o entidades, en un plazo no mayor a 30 días hábiles deberán publicar en su página oficial el detalle de los programas, proyectos y acciones a emprender por los Ejecutores de gasto para la atención de la Política Transversal de Igualdad de Género y la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres, con el fin de sumar esfuerzos para contribuir a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia, así como las acciones que fortalezcan y promuevan la igualdad sustantiva. Se ordena a los Ejecutores de gasto otorgar adicionalmente a la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca la información e instrumentos que se les requiera para cumplir con el plazo establecido en el presente artículo transitorio.

**3. AC75-21 Legislación progresista: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.**

**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.

# ANEXOS

## 1. Listas de asistencia.

	Nombre de la actividad:							Institución que imparte u organiza:	Secretaría de las Mujeres de Oaxaca		
	Facilitador/as/es/ o responsables directos:							Fecha de la actividad:			
Número de Participantes	Total de personas		Total	Indígenas	Afrodescendientes	Con discapacidad	Migrantes	N° Instituciones atendidas	Indique con una X el tipo de actividad:	Diplomado ( )	Certificaciones ( )
	Mujeres									Curso ( )	Seminarios ( )
	Hombres									Talleres ( )	Foro ( )
	Otro								Otro ( )		

Su información es muy importante para nosotras/os, favor de escribir todos sus datos completos, sin abreviaturas y con letra legible de molde. No dejar espacios en blanco.

SEX O	NOMBRE	RANGO DE EDAD a) 0 a 12 b) 13 a 17 c) 18 a 26 d) 27 a 59 años	A) Indígenas B) Afrodescendientes C) Con discapacidad D) Migrantes	INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA	UBICADA EN MUNICIPIO, ENTIDAD FEDERATIVA	CORREO ELECTRÓNICO:		CARGO	TELÉ FONO (LADA + TEL)	FIR MA
						a) Institucional b) Personal	a) Institucional b) Personal			
M	MTRA. ANA ISABEL VÁSQUEZ COLMENARES GUZMÁN	D		SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE OAXACA	OAXACA DE JUÁREZ	a) b)	<a href="mailto:secretariadelamujer@oaxaca.qob.mx">secretariadelamujer@oaxaca.qob.mx</a>	TITULAR DE LA SMO	951 132 82 43	
M	FÁTIMA NASHIELI SANTIAGO BEJARANO	D		SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE OAXACA	OAXACA DE JUÁREZ	a)	asesoriasmo2020@gmail.com - fatimansantiago@gmail.com	ASESORA	951 132 82 43	
M	DANELLY REYES ALAVEZ	C		SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE OAXACA	OAXACA DE JUÁREZ	a) b)	subsecretaria.prevencion.smo@oaxaca.gob.mx	DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN	951 132 82 43	
M	GABRIELA SALOMÉ LOAEZA SANTOS	D		SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE OAXACA	OAXACA DE JUÁREZ	a)	dir.participacionypoliticas.smo@oaxaca.gob.mx	DIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO A LA PARTICIPACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.	951 198 7612	
H	ALEXANDER LÓPEZ SIBAJA	D		SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE OAXACA	OAXACA DE JUÁREZ	a)	<a href="mailto:alexanderlsibaia@gmail.com">alexanderlsibaia@gmail.com</a>	ADSCRITO AL ÁREA DE ASESORÍA DE LA TITULAR DE LA SMO	5546804251	
H	GERARDO MARTÍN CRUZ M.	D		SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN	OAXACA DE JUÁREZ	a)	<a href="mailto:gerardocruzmorales2@gmail.com">gerardocruzmorales2@gmail.com</a>		9513487075	
M	DULCE MAZA SAYNES	D		SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN	OAXACA DE JUÁREZ	a)		ENLACE DE GÉNERO DE SEGOB	9511350450	
M	DAYAY ZÁRATE ALIAS	D		DEPARTAMENTO DE NORMATIVIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	OAXACA DE JUÁREZ	a)	<a href="mailto:normatividadeticacontraloria@gmail.com">normatividadeticacontraloria@gmail.com</a>	JEFA DEL DEPARTAMENTO DE NORMATIVIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	9511354291	
M	ANA EDITH ORTÍZ MARTÍNEZ	D		SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE OAXACA	OAXACA DE JUÁREZ	a)	<a href="mailto:unidadjuridicasmooax@gmail.com">unidadjuridicasmooax@gmail.com</a>	JEFA DE LA UNIDAD JURÍDICA DE LA SMO	9514748664	
						a) b)				

	Nombre de la actividad:						Institución que imparte u organiza:		Secretaría de las Mujeres de Oaxaca		
	Facilitador/as/es/ o responsables directos:						Fecha de la actividad:				
Número de Participantes	Total de personas		Total	Indígenas	Afrodescendientes	Con discapacidad	Migrantes	N° Instituciones atendidas	Indique con una X el tipo de actividad:	Diplomado ( )	Certificaciones ( )
	Mujeres									Curso ( )	Seminarios ( )
	Hombres									Talleres ( )	Foro ( )
Otro								Otro ( )			

Su información es muy importante para nosotras/os, favor de escribir todos sus datos completos, sin abreviaturas y con letra legible de molde. No dejar espacios en blanco.

SEX O	NOMBRE	RANGO DE EDAD a) 0 a 12 b) 13 a 17 c) 18 a 26 d) 27 a 59 e) 60 y más	A) Indígenas B) Afrodescendientes C) Con discapacidad D) Migrantes	INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA	UBICADA EN MUNICIPIO, ENTIDAD FEDERATIVA	CORREO ELECTRÓNICO:		CARGO	TELÉFONO (LADA + TEL)		FIRMA
						a) Institucional	b) Personal		a) Institucional	b) Personal	
M	Angelica Rios Angeles	28		INJEO	Oaxaca de Juárez	)	angelicario_s928@gmail.com	Jefa del Departamento de Fomento Educativo	9511012730		
M	María Monserrat Rodríguez Ruiz	34		Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca	Oaxaca de Juárez	)	atencionytrataamiento@gmail.com	Personal administrativo	9511103878		
M	Luis Vidal Guzmán Vásquez	34		CEPEMS	Oaxaca de Juárez	)	vidalguzman.87@gmail.com	Jefe del Departamento Administrativo	9512131407		
M	Leydi Vilma Ramírez Pérez	39		COESIDA	San Bartolo Coyotepec	)	unidaddegenerocoesida@gmail.com	ENLACE DE GÉNERO	9512048310		
H	Marío Jiménez Gómez	51		SEBIEN	Oaxaca de Juárez	)	marjimgom@outlook.com	TO DE DISEÑO DE POLÍTICA	9512502650		
M	Dulce María Galindo Cruz	26		Secretaría de las Mujeres de Oaxaca	Santa Cruz Xoxocotlán	)	dulcegalindo1313@gmail.com	Apoyo operativo	9512431625		
H	Ing. José de Jesús Rives Morales	43		COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE OAXACA	Oaxaca de Juárez	)	subpp@cecyteo.edu.mx	Director de Planeación	9941029178		
M	A. Obdulia Méndez Aquino	43		Secretaría de Administración	Zimatán	)	obdumendez@hotmail.com	Administrativo	9512303931		
H	C.P. PEDRO JACINTO RAMÍREZ	43		INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN MIGUEL EL GRANDE	SAN MIGUEL EL GRANDE	)	dptoadivoi@tsmigra@gmail.com	SUBDIRECTOR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	9512345162		
M	Lda. Adelita Santiago Mendoza	51		Secretaría de Administración	Oaxaca de Juárez	)	adelitasantiam@hotmail.com	Enlace de la Unidad de Género	9512218211		
H	Eugenio Cortés Hernández	45		Universidad Tecnológica de la Mixteca	Huajuapán de León	)	ecortes@mixteco.utm.mx	Jefe de Departamento	9535320399		
M	Adriana Agustín Aquino	36		Casa de la Cultura Oaxaqueña	Oaxaca de Juárez	)	casaculturaoax@gmail.com	Analista 13A	9511221085		
H	JOSE DE JESUS HERNANDEZ MARTINEZ	41		SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	OAXACA	)	JOSE.QUINTANA@SSPO.GOB.MX	JEFE DE DEPARTAMENTO	9512914489		
M	ARABELLA HERNÁNDEZ GARCÍA	47		SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL	TLALIXTAC DE CABRERA	)	arabellahg@hotmail.com	CONTRALORÍA SOCIAL	9511146153		
H	Dr. Agustín Santiago Alvarado	51		UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA MIXTECA	Huajuapán de León; Oaxaca	)	vice.academica.utm@gmail.com	VICE-RECTOR ACADÉMICO	9535320214		
M	Dulce Leonor Herrera Ramírez	32		CEPEMS	Oaxaca de Juárez	)	oaxaca.ceppems@gmail.com	Directora de Vinculación	9511278348		
M	Binisa Ramírez Vásquez	33		Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca	Oaxaca de Juárez	)	aig.ieepo@gmail.com	Administrativo	9513239985		
M	Joyce Lara Rosas	38		Universidad de la Cañada	Teotitlán de Flores Magón	)	psicologia@unca.edu.mx	Jefe de Área B	2361128385		

**2. Acuerdo por el que se publica el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal.**

**PERIODICO OFICIAL**

ORGANO DEL GOBIERNO  
ESTADO LIBRE Y



CONSTITUCIONAL DEL  
SOBERANO DE OAXACA

Registrado como artículo de segunda clase de fecha 23 de diciembre del año 1921

TOMO  
CIII

OAXACA DE JUÁREZ, OAX., OCTUBRE 2 DEL AÑO 2021.

No. 40

**GOBIERNO DEL ESTADO  
PODER EJECUTIVO  
SEXTA SECCIÓN**

**SUMARIO**

**SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL**

**ACUERDO.- MEDIANTE EL CUAL, EL SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA, DELEGA AL TITULAR DE LA DIRECCIÓN DE TRANSPARENCIA LAS FACULTADES DE LA SUBSECRETARÍA DE CONTRALORÍA SOCIAL Y TRANSPARENCIA; DE LA DIRECCIÓN DE CONTRALORÍA SOCIAL; ASÍ COMO DE LOS DEPARTAMENTOS, DE SEGUIMIENTO A PROGRAMAS SOCIALES; DE CAPACITACIÓN A MUNICIPIOS Y DE ATENCIÓN CIUDADANA.....PÁG. 2**

**PROTOCOLO.- PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL.....PÁG. 2**

**2ª SEXTA SECCIÓN**

**SÁBADO 2 DE OCTUBRE DEL AÑO 2021**



GOBIERNO DEL ESTADO DE OAXACA

MAESTRO JOSÉ ÁNGEL DÍAZ NAVARRO, SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA, CON LA FACULTAD QUE ME OTORGAN LOS ARTÍCULOS 1, 2, 82, 84, 90 FRACCIONES I Y II, 115 Y 116, FRACCIÓN III DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA; 1, 3 FRACCIÓN I, 12 PÁRRAFO PRIMERO, 16, 23, 24, 26, 27 FRACCIÓN XVI, 29 PÁRRAFO PRIMERO, 47 FRACCIONES I, II, IV, V, VI, VII, VIII, XIX, XXIV, XXX, XXXI Y XXXIV DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA; 4 DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO Y JUSTICIA ADMINISTRATIVA PARA EL ESTADO DE OAXACA; 2, 7 Y 8 FRACCIONES XXIV Y XXVII DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y DEMÁS ORDENAMIENTOS VIGENTES APLICABLES; Y

**CONSIDERANDO**

Que de conformidad con el artículo 7 del Reglamento Interno de la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, la representación, trámite y resolución de los asuntos de esta Secretaría, corresponde originalmente al Secretario, quien para la mejor atención y desarrollo de los mismos podrá delegar su desempeño, mediante Acuerdo, a los servidores públicos subalternos, excepto aquellos que, por disposición legal, reglamentaria o por acuerdo del Gobernador del Estado, deban ser ejecutados directamente por él.

En congruencia con lo anterior, el artículo 8 fracción XXIV del citado Reglamento refrenda dicha facultad del Titular de esta Secretaría para delegar atribuciones, sin limitar por año su ejercicio directo.

Que, con la finalidad de procurar y garantizar la atención, trámite y el despacho de los asuntos a cargo de la Subsecretaría de Contraloría Social y Transparencia, así como de la Dirección de Contraloría Social y los diversos Departamentos adscritos a esta última, con motivo de las medidas de austeridad implementadas, es necesario delegar dichas facultades a la Dirección de Transparencia, de la siguiente manera:

**ACUERDO MEDIANTE EL CUAL, EL SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA, DELEGA AL TITULAR DE LA DIRECCIÓN DE TRANSPARENCIA LAS FACULTADES DE LA SUBSECRETARÍA DE CONTRALORÍA SOCIAL Y TRANSPARENCIA, DE LA DIRECCIÓN DE CONTRALORÍA SOCIAL, ASÍ COMO DE LOS DEPARTAMENTOS DE SEGUIMIENTO A PROGRAMAS SOCIALES, DE CAPACITACIÓN A MUNICIPIOS Y DE ATENCIÓN CIUDADANA.**

**PRIMERO:** Cuando el Titular de la Dirección de Transparencia reciba documentos en ejercicio de las facultades y atribuciones delegadas en este Acuerdo, deberá indicar en el texto "Por acuerdo delegatorio del Secretario de la Contraloría y Transparencia Gubernamental del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca", y agregar la fecha correspondiente.

**SEGUNDO:** Se delegan al Titular de la Dirección de Transparencia, las facultades siguientes:

Las señaladas en los artículos 82 fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII y XIX, 42 fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV y XXVI, propias de la Subsecretaría de Contraloría Social y Transparencia.

Las establecidas en el artículo 49 fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV y XV, propias de la Dirección de Contraloría Social.

Las indicadas en los artículos 50 numeral 1 y 51 fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX, propias del Departamento de Seguimiento a Programas Sociales.

Las plasmadas en los artículos 50 numeral 2 y 52 fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX, propias del Departamento de Capacitación a Municipios.

Las conferidas en los artículos 50 numeral 3 y 53 fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII y XIX, propias del Departamento de Atención Ciudadana.

**TERCERO:** De la misma forma, se delegan al titular de la Dirección de Transparencia, las facultades otorgadas en el TRANSITORIO SEGUNDO de los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidores y Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, publicados el 24 de abril de 2019 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca.

Asimismo, las establecidas en el TRANSITORIO CUARTO, del Código de Ética para Servidores y Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, publicado el 24 de abril de 2019 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca.

Así como las otorgadas en el TRANSITORIO SEGUNDO de las Reglas de Integridad para Servidores y Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, publicadas el 24 de abril de 2019 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca.

**CUARTO:** Las facultades que se delegan en virtud del presente Acuerdo, se entienden sin perjuicio de las que originalmente corresponden al Director de Transparencia y que se encuentran señaladas en el Reglamento Interno de esta Secretaría y de las que le otorga directamente el Titular de la misma.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO:** Los y las Titulares de las áreas administrativas que integran la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, harán saber a su personal el contenido del presente Acuerdo para el debido cumplimiento de sus funciones y para los efectos que correspondan.

**SEGUNDO:** Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**TERCERO:** El presente Acuerdo entrará en vigor a día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

Dado en Tlaxiahuac de Cabrera, Oaxaca, a 30 de septiembre dos mil veintiuno.

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL



EL INGENIERO FRANCISCO JAVIER GARCÍA LOPEZ, 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, 9 PÁRRAFO PRIMERO, 7, 8, 12 PÁRRAFO PRIMERO, 16, 27 FRACCIONES I, XIV Y XVII, 24, 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 HOMBRRES PARA EL ESTADO DE OAXACA; 2, 3, 5, 10, 12, 13, FRACCIÓN X, 23, 24 DE LA LEY PARA TENDER PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE OAXACA; 1, 5, 9 FRACCIÓN VI DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO; 1, 3, NUMERAL 1, 7 Y 8 FRACCIONES I, III, X, XIX, XXI DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL; 1, 3, NUMERAL 1, 7 Y 8 FRACCIONES I, II, 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 estos.

Que el artículo Primero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca en correspondencia con la reforma constitucional de fecha 01 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 propositividad.

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 deliberaciones o resoluciones deben de aplicar el control difuso, el control de constitucionalidad y el control de convencionalidad en materia de derechos humanos.

Que nuestro país ha signedo diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas entre ellos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Eliminar 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 inglés), siendo este instrumento el que determina la obligación 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 promover 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 2019, 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 no indígenas, 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, se establecen las siguientes prioridades:

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 sobre actos de discriminación y violencia contra las mujeres y niñas, así como brindar progresivamente recomendaciones internacionales del Comité CEDAW.

Abolir la violencia de género contra las mujeres y las niñas es imprescindible. No cabe duda que avanzar en mujeres niveles de igualdad, desarrollo y bienestar de las mujeres y las niñas son violencias solo por el hecho de ser mujeres, por lo que resulta fundamental impulsar estrategias en coordinación con diversas entidades y organismos de gobierno, así como con los órganos de gobierno y padrones del Estado para prevenir, atender, sancionar y eliminar la violencia de género contra las mujeres y las niñas (OVGUA).

Que la Ley General de Víctimas dispone, entre otros, promover, proteger y garantizar los derechos y derechos humanos, en especial el derecho a la justicia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, salud integral y todos los demás derechos reconocidos en ella, en la Cooperación con los órganos internacionales de derechos humanos de los que el Estado Regular es Parte y demás recomendaciones de derechos humanos; además de promover la implementación de mecanismos para fortalecer las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplir con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y reparar la reparación integral, así como garantizar un efectivo ejercicio del derecho de las personas en situación de hostigamiento sexual y acoso sexual y la justicia en el debido 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 mujeres usuarias, víctimas, sancionadas y autorizadas de los tipos de violencia contra las mujeres.

Que la Ley General prevé referir, entre los compromisos en materia laboral, conciliar a las mujeres en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual como una forma de violación de los derechos laborales, por lo que debe haber acciones para prevenir y atender este tipo de conductas además de tenerlas como causa de responsabilidad en materia administrativa el cumplimiento de esta Ley.

Que las obligaciones de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen falta de respeto, dignidad e integridad 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 psicológica de las mujeres en situación de hostigamiento sexual y 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 las 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 Conflictos de Interés de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, se conciliarán de diversas conductas relacionadas con el acoso de hostigamiento sexual y 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 similares que puedan considerarse como acciones de hostigamiento sexual y acoso sexual, y con ello contribuir al comportamiento digno, ético e íntegro de las Servidoras y

Servidoras Públicas 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 las Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, en los Órganos Internos de Control de las 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 acoso sexual, en los aspectos laborales o en el desempeño del mismo en la Administración Pública Estatal; y para que, acción 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 necesarias 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 estándares y procedimientos para prevenir, atender, sancionar y reparar, así como, armonizar, con las instancias competentes, a las mujeres en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que contribuya a garantizar su acceso a la justicia;
- c) Garantizar a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual el acceso a un órgano competente para atender el caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual para que su caso pueda ser investigado y sancionado adecuadamente;

3. Involucrar como mecanismo coordinador 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 garantizar a investigar, "en el marco de sus atribuciones" los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

- a) Establecer un marco de actuación claro para las y los operadores del presente Protocolo, en el que, sus obligaciones sean diseñadas conforme a sus funciones y sean viables para cumplir sus competencias en la aplicación de éste;
- b) Garantizar a las personas acusadas por hostigamiento sexual y/o acoso sexual el debido proceso debido a la justicia, en el cumplimiento de las reglas del debido proceso, dentro del marco normativo aplicable;

4. Garantizar la implementación de este mecanismo como un instrumento de promoción de la cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

5. Como 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 permitan implementar acciones orientadas a la prevención y erradicación.

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

7. 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.

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

9. 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.

10. La información que se genere para fines estadísticos, de análisis, prevenciones 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 o varios eventos;

### 4 SEXTA SECCIÓN

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

c) **Autoridad subsancionadora.** La autoridad en la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia final. La función de la autoridad subsancionadora, 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 normativos de control. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de carácter de ley, será el Tribunal Colegiador;

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 los herramientas para el efectivo desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y cuando correspondiera, 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 ser adoptada por la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sin adoptar posturas de género que pudieran revictimizarla o agravar de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, claro, simple y accesible;

i) **Conflicto de interés.** La posible afectación del desempeño profesional 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 negocio;

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

k) **Debito 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 encuentran involucrados servidores y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;

m) **Dependencia.** Comprende a la Administración Pública Centralizada, descentralizada 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, actitudes, valores y habilidades para optimizar y/o potenciar el desempeño y desarrollar a 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 que puede, en una relación de subordinación real o de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual frente a la persona implicada en los hechos, realizar, cometerse, tolerar o sancionar las siguientes conductas: verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de la víctima o víctima;

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 conserjera.** La persona designada o en su caso electa internamente en la institución y que en términos del Capítulo II del presente 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 marginación de las personas basadas en el género;

u) **Presidente 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 conserjera brinda la orientación, apoyo y libre de prejuicios, a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sobre las vías e instancias en donde se atiende 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) **Secretaría o Secretaría Ejecutiva.** 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 de material 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.** Quiénes desempeñan un empleo, cargo o comisión en las Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca así como quienes administran, manejan, poseen, utilizan o administran recursos económicos Federales, Estatales o Municipales, sea que haya o no el momento de su nombramiento o cesación conforme a lo dispuesto en el artículo 110 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca;

ee) **Título del área administrativa.** La persona que se desempeña en un empleo de dirección administrativa, unidad o equivalente en una Dependencia;

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 vida personal y es el objeto de un acto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

4. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará lo no discriminado y la situación 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) Creación de un clima de libre o las personas en situación de violencia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

c) Igualdad de género;

d) Confidencialidad;

e) Integridad;

f) Presunción de inocencia;

g) Respeto, promoción y garantía de la dignidad;

h) Protección de víctimas;

i) Datos ciertos;

j) Debido proceso;

k) No discriminación;

l) Mixta protección;

m) No revictimización;

n) No 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 (en) Comités de Ética u Órgano Interno de Control de la Dependencia donde se haya originado la conducta o se vulneren las Reglas 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 orientará 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 Oaxaca, la Ley de Igualdad Entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca; y la Ley para 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 considerarse 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

prevé de una política institucional con perspectiva de género y de la aplicación del presente protocolo;

a) Asegurar que la totalidad del personal conozca sobre este Protocolo y en su caso, recibir 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, unidades 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 anualicen no leve a cabo, entre otras, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así como cultura de respeto, inclusión y diversidad;

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;

3. 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;

### Capítulo 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, de acuerdo 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 Dependencias;
- c) La Secretaría;
- d) El Organismo Interno del Comité 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 cual deberá ir escrita 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 persona consejera, a través de un Comité de Ética, formada por una o más personas, con alguna experiencia alguna disciplina o trabajo 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 deberá proveer las condiciones mínimas para las mismas;

15. Las personas consejeras y la secretaria 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 corresponde;

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 ánimo;

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 pueda 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, orientadas sobre las instancias que son competentes para denunciar los hechos, procurando la comprensión de las vías según 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 cinco días hábiles al Comité de Ética del caso;

k) Atender eventos o foros del Comité de Ética, para dar a conocer la opinión sobre casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

l) Encusarse de intervenir en el supuesto 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 en que está signada representativa local;

n) Dirigir a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que el apoyo psicológico no se lo otorgará ni de representación legal, y que se encuentra libre de consultar jurídicamente a una persona profesional con derecho o a un organismo especializado de su preferencia, en cualquier momento del proceso;

o) Analizar si en la narrativa de los hechos se identifican conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual descritas en los Reglas de Etiqueta de Comportamiento Digno, contenidas en el Código de Ética, para orientarla y derivarla 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 propondrá la contratación, 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, Reportaciones 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 las Mujeres brindará por sí o a través de terceros de manera gratuita, 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, guardado y conservación de cualquier documento o constancia que ésta le proporcione, así como de las 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;

### Capítulo 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 informar respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otro que resulte necesario;

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 Etiqueta sobre el Comportamiento Digno, podrá recibir la denuncia inmediatamente a la Autoridad Investigadora, considerando la naturaleza de la conducta y la voluntad de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

26. La persona que cause la Secretaría Ejecutiva notificará 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 otros 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, sesmos 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 futuro, en caso de que ya no 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 al estar de la autoridad investigadora, podrá solicitar más información de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual a fin de subsanar dicho vacío, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables;

33. Deberá darse aviso con los requisitos de honestidad, respeto, protección, género de la dignidad e integridad personal, igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y/o acoso sexual serán conducidas por las autoridades que correspondan de manera que la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual no sufra el mayor daño;

34. La investigación deberá basarse de manera exclusiva, en testimonios de género y libre de discriminación, y sin prejuizar sobre la veracidad de la denuncia formulada;

35. La autoridad investigadora, de manera rigurosa, opondrá finiquito de todos los medios probatorios que se agotan a comparecer y ratificación de la conducta, lo que incluye toda clase de amenazas o coacción, amenazas de represalias, acosos y presiones respecto de los datos puedan obtenerse, así como cualquier otro tipo de hechos;

36. La autoridad investigadora, informará a la autoridad sustanciativa sobre el estado del caso 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 perjuicio 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 estar la continuación del daño y prevenir el acceso a la justicia en sede administrativa, la justicia jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

a) La restitución 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 restitución 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 normativa 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 considerando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desigualdad provocadas por condiciones de sexo e género;

42. Se valorará preponderantemente la declaración de la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, teniendo en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el reporte de los hechos puede presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo, por lo que debe procurarse que analicemos las voces según meritos y razones. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después que los hechos hayan ocurrido;

43. Se deberá evitar la discriminación 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 conciliación;

44. Se deberá tener 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 etnia originaria o históricamente discriminado, discapacidad o alguna forma de vulnerabilidad, 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 conductas prohibidas, por lo que no debe presumirse el consentimiento, ante la falta de una expresión inmediata, consciente 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 represalias o a la incapacidad para defenderse;

Dado que generalmente, el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, son actos de abuso emocional, requieren medidas de prueba distintas de otras conductas, por ello, se valorarán los medios probatorios, tomado en cuenta este antecedente;

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 otros conductos;

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 subsanciación 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 condiciones de género den origen 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 inclusivo 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, encará la 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 resulta;

54. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, para 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 Organos 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 los mismos.

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 las líneas principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan aceptado sobre éstas. Dicho registro será compartido trimestralmente a la Secretaría de las Mujeres, para los fines establecidos en el artículo 46-G 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 este, 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 Oaxaca, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del 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 normas 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 qui se refiere al presente Protocolo;
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias para proponer o enviar a la o las personas que consideren que están discriminadas como personas conexas;
- 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 acciones necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Dado en el Municipio de Tlaxiaco de Cabrera, Oaxaca, a diez de julio de dos mil veintiuno.

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

EL MAESTRO JOSÉ ANTONIO MORALES MAMABRO,  
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA  
Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL

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

DOCUMENTO SOLO PARA CONSULTA

PERIÓDICO OFICIAL

**PERIÓDICO OFICIAL**  
SE PUBLICA LOS DÍAS SÁBADO  
**INDICADOR**  
**UNIDAD DE LOS TALLERES GRÁFICOS**

OFICINA Y TALLERES  
SANTOS DEGOLLADO No. 500 ESQ. RAYÓN  
TELÉFONO Y FAX  
51 6 37 26  
OAXACA DE JUÁREZ, OAXACA

**CONDICIONES GENERALES**

EL PAGO DE LAS PUBLICACIONES DE EDICTOS, AVISOS Y SUSCRIPCIONES DEBE HACERSE EN LA RECAUDACIÓN DE RENTAS, DEBIDAMENTE PRESENTAR EL ORIGINAL O LA COPIA DEL RECIBO DE PAGO.

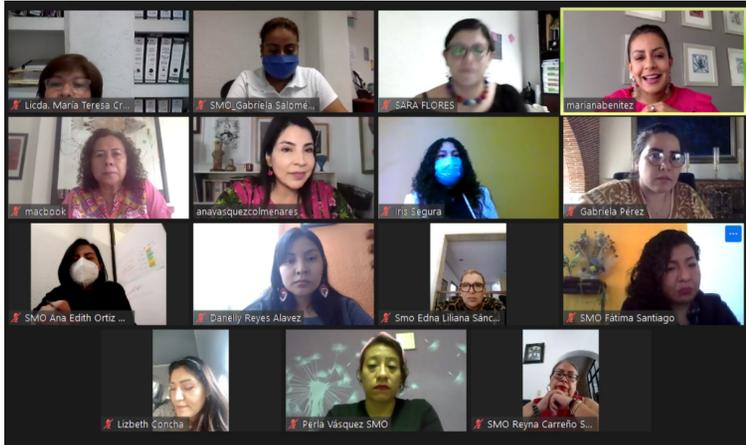
TODOS LOS DOCUMENTOS A PUBLICAR SE DEBERÁN PRESENTAR EN ORIGINAL, ESTA UNIDAD NO RESPONDE POR ERRORES ORIGINADOS EN ESCRITURA CONFUSA, BORROSA O INCORRECTA.

LAS INSERCIONES CUYA SOLICITUD SE RECIBA DESPUÉS DEL MEDIO DÍA DE MIÉRCOLES, APARECERÁN HASTA EL NÚMERO DE LA SIGUIENTE SEMANA.

LOS EJEMPLARES DE PERIÓDICOS EN QUE APAREZCAN LA O LAS INSERCIONES QUE INTERESAN AL SOLICITANTE, SOLO SERÁN ENTREGADOS CON EL COMPROBANTE DEL INTERESADO, DE HABERLO EXTRAVIADO SE ENTREGARÁN PREVIO PAGO DE LOS MISMOS.

### 3. Memoria fotográfica.

#### Fotografía 1 o captura de pantalla



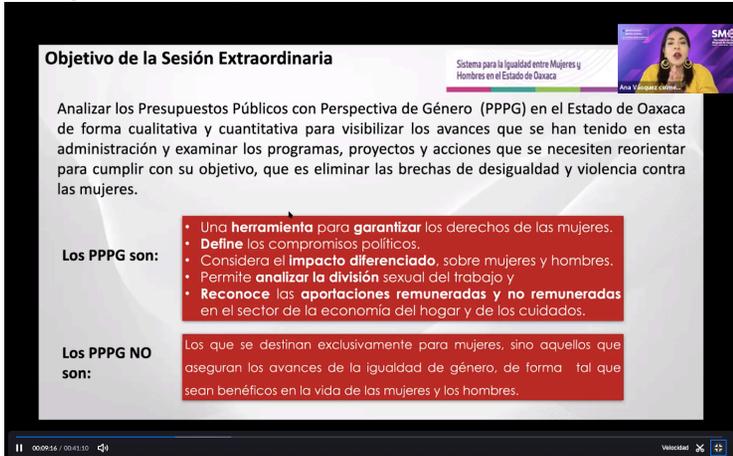
Reunión de trabajo con las diputadas de la presente legislatura para comentar reformas sustantivas en materia de igualdad.

#### Fotografía 2 o captura de pantalla



Sesión de trabajo para propuestas de iniciativas en materia de igualdad y prevención de la violencia.

#### Fotografía 1 o captura de pantalla



Reunión de trabajo para la verificación de información cuali-cuantitativa respecto al recurso etiquetado de acuerdo al anexo 5. Políticas transversales. Eje de igualdad de género.

#### Fotografía 1 o captura de pantalla



Reunión virtual de trabajo con la Secretaría de Finanzas.