

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A PERSONAS SUJETAS A HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA LABORAL EN LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

NOVIEMBRE 2021



SECRETARÍA DE
**DESARROLLO
SOCIAL**

GOBIERNO
DE **SONORA**


SONORA
TIERRA DE OPORTUNIDADES



DIRECTORIO

Dr. Francisco Alfonso Durazo Montaña
Gobernador Constitucional del Estado de Sonora

Mtra. María Wendy Briceño Zuloaga
Secretaria de Desarrollo Social

Lic. Ana Patricia Medina Álvarez
Subsecretaria de Inclusión Social

C.P. Alma Delia Limón Moreno
Subsecretaria de Infraestructura Social

Lic. Lourdes Lorena Rojo Cruz
Directora General de Administración

Mtra. Dinorah Jocelyn Vega Orozco
Secretaria Técnica

Psic. Alba Luz Rascón Paredes
Directora de la Unidad para la Igualdad de Género

Mtro. Israel Chávez Sánchez
Director General Jurídico

Mtra. Patricia Duarte Franco
Directora General de Programas Sociales

Lic. Luis Roberto Rodríguez Terán
Director General de Participación Social

Lic. Miroslava Luján López
Directora General de Desarrollo Regional

Ing. Santa Agustina Aguilar Castillo
Directora General de Proyectos de Infraestructura Básica

Lic. Luz del Carmen Calvario Parra
Directora General de Atención y Gestión al Ciudadano

Arq. Diego Mézquita Salgado
Coordinador Estatal del Fondo de Aportaciones para la Infraestructura Social

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO CONCEPTUAL.....	4
RUTA LEGAL PARA ATENDER EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL:.....	6
En Materia Penal:.....	6
En Materia Laboral:.....	10
OBJETIVOS DEL PROTOCOLO:	19
GLOSARIO:.....	19
PRINCIPIOS DE ATENCIÓN:	21
PROCEDIMIENTO A SEGUIR:.....	23
Perfil de las personas que integran la Comisión:.....	24
ESTRUCTURA DE LA COMISIÓN:.....	25
SUBCOMISIÓN DE PREVENCIÓN	25
SUBCOMISIÓN DE ATENCIÓN.....	27
SUBCOMISIÓN DE SEGUIMIENTO	28
NIVELES DE VIOLENCIA.....	29
NIVELES DE DISCRIMINACIÓN O DESIGUALDAD.....	29
NIVELES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	30
VIOLENCIA LABORAL.....	31
RUTA CRÍTICA DEL PROCESO DE ATENCIÓN.....	32
DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE ATENCIÓN	36
ANEXOS	37
Anexo 1: GUÍA PARA LA PERSONA QUE APLICA LA ENTREVISTA INICIAL:	37
Anexo 2: FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA LABORAL.....	40
Anexo 3: BASE DE DATOS CON REGISTRO DE CASOS	45
Anexo 4: INFORME DE QUEJA POR ACOSO SEXUAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL	46
BIBLIOGRAFÍA.....	47



PRESENTACIÓN

En la Secretaría de Desarrollo Social del Estado hemos elaborado el presente **Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención a Personas Sujetas a Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral**, basado en el denominado Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora, del Instituto Sonorense de las Mujeres publicado el 22 de abril de 2019 en el Boletín Oficial del Estado de Sonora.

El objetivo de este Protocolo es contribuir a prevenir y atender los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral y en su caso se sancione al autor o autora de los mismos para contribuir a erradicar la violencia de género dentro del ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo señalado en ordenamientos jurídicos estatales, nacionales e internaciones en la materia.

Todo lo anterior atendiendo al Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024 que señala en su Estrategia Transversal III.- La Perspectiva de Género, donde se busca garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualmente, se da cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 en su Tercer Eje. “La Igualdad Efectiva de Derechos para Todas y Todos”, el cual en su Objetivo 6: Igualdad de Derechos y de Género propone estrategias para que las instituciones y la sociedad sonorense gocen de plena igualdad de derechos y equidad de género. Mencionando la importancia de la aplicación de protocolos para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres, así mismo combatir la cultura del machismo y sexismo. Además, en el Cuarto Eje. “Una Coordinación Histórica entre Desarrollo y Seguridad” con la misión de construir una dinámica de desarrollo que garantizará la tranquilidad y calidad de vida de todas y todos sus ciudadanos, para lo cual dentro de las estrategias establecidas se encuentra la de salvaguardar la integridad física, mental y emocional de las mujeres mediante la prevención, atención y eliminación de toda violencia contra ellas así como una línea de acción consistente en aplicar protocolos para prevenir, atender y sancionar la violencia contra la mujer.

INTRODUCCIÓN

Las normas aplicables en México sobre igualdad, no discriminación y violencia de género se refieren al hostigamiento sexual y al acoso sexual como formas de violencia discriminatoria, cometidas en abuso de poder, y por ende, violatorias de los derechos humanos y ordenan que sean combatidas por el Estado Mexicano con medidas tendientes a prevenirlas y sancionarlas, atender y proteger a sus víctimas de manera que se les repare el daño y se les apoye en la recuperación de la capacidad de ejercer sus derechos humanos.

El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos en donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias; estas conductas pueden afectar a cualquier persona, la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior; sin embargo, el número de mujeres víctimas de estas conductas es evidentemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Esta cultura también es responsable de la estigmatización de las víctimas frente al personal de las instituciones, incluso cuando se les anula el poco apoyo al que pueden acceder, quedan más vulnerables a continuar siendo asediadas.

MARCO CONCEPTUAL

Las conductas que conforman el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral no siempre han sido consideradas como delito. Frecuentemente son invisibilizadas y calladas, permaneciendo en la impunidad, a pesar de ser un problema extendido y común en la mayoría de los ambientes laborales.

En diversos instrumentos internacionales el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual se han definido como conductas violentas, basadas en relaciones desiguales de poder.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como: "Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesario la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo".

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) en su Recomendación General número 19, define al Acoso sexual como:

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud, y de seguridad; es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”

Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 13 define y diferencia expresamente el hostigamiento sexual y el acoso sexual:

El Hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Comúnmente el Hostigamiento y el Acoso son identificados como sinónimos; sin embargo, la principal diferencia que se puede establecer entre estas conductas es la relación jerárquica formal que existe entre la víctima y su agresor/a.

La misma Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ofrece las siguientes definiciones sobre violencia laboral.

Artículo 8.- Constituye Violencia Laboral: la discriminación en la contratación de la víctima o no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género, incluyendo su estado de gravidez.

Artículo 10.- La violencia Laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o en una omisión de abuso de poder que daña la autoestima,

salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

El hostigamiento sexual, el acoso sexual y la violencia laboral pueden ser sancionados por tres vías legales distintas, según el tipo de conductas, ámbitos en los que ocurren y tipo de personalidad jurídica que ostentan quienes las cometen: en tanto conductas delictivas son materia penal; pueden constituir faltas administrativas si él o la agresora resultan ser servidores(as) públicas(os) y finalmente si son conductas cuya comisión tiene consecuencias legales en el espacio de trabajo, son materia laboral. Con el fin de comprender y conocer la ruta legal que deben seguir las dependencias y entidades de la administración pública estatal al enfrentar casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, es indispensable delimitar su competencia y conocer a qué orden legal deben sujetarse.

RUTA LEGAL PARA ATENDER EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL:

En Materia Penal:

Nuestro país es una República representativa, democrática, federal, compuesta por Estados libres y soberanos, conforme al artículo 39 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, actualmente son vigentes 34 Códigos Penales; es decir, hay un Código Penal en cada entidad federativa que regula y sanciona los delitos del orden común, un Código Penal Federal (CPF) que tiene aplicación en todo el país para la persecución y sanción de conductas que atentan contra el orden federal y un Código Penal Militar cuya jurisdicción compete solamente al ámbito de la milicia.

Es importante entender que el Derecho Penal es de estricta aplicación dada las graves consecuencias jurídicas que implica la transgresión al orden social, por lo que el Estado está facultado para actuar de manera determinante, pudiendo en casos graves privar de la libertad a una persona si es encontrada responsable del ilícito penal. Para su justa aplicación, el principio de legalidad *nullum crimen, nulla poena sine lege poenale scripta et stricta*, inscrito en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es base fundamental de la facultad del *ius puniendi*.

En el Código Penal para el Estado de Sonora, en su artículo 212 Bis, tipifica al Hostigamiento sexual como “Al que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior o inferior

jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro”....

Si la o el hostigador fuese servidora o servidor público, y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista, se le destituirá del cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

A su vez, el acoso sexual está tipificado en el artículo 212 Bis 1 “Comete el delito de Acoso sexual quien mediante conductas verbales de una forma reiterada y con fines lascivos asedie a una persona de cualquier sexo, que la ponga en riesgo o cause daño psicológico que lesione su dignidad.

Cuando el sujeto activo sea una servidora o servidor público o miembro de cualquier institución educativa o de asistencia social, además de las penas señaladas se le destituirá de su cargo y se inhabilitará para ocupar cualquier puesto en el sector público hasta por 10 años. Este delito será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante, excepto cuando se trate de menores de edad, incapaces y cuando el sujeto activo era servidora o servidor público, en estos casos se perseguirá de oficio

Es importante dejar claro que las víctimas de estos ilícitos penales, señalados en los artículos 212 Bis, 212 Bis1 del Código Penal para el Estado de Sonora y con base en el artículo 107 y 108 de la Ley General de Víctimas (LGV) podrían iniciar su querrela ante cualquier agencia del Ministerio Público, instancia que:

“Estará obligada a recibir su declaración, la cual consistirá en una narración de los hechos con los detalles y elementos de prueba que la misma ofrezca, la cual se hará constar en el formato único de declaración. El Ministerio Público, los defensores públicos, los asesores jurídicos de las víctimas y las comisiones de derechos humanos no podrán negarse a recibir dicha declaración.”

El mismo artículo establece que si dichas autoridades no se encuentran accesibles, disponibles o se nieguen a recibir la declaración, podrá hacerlo entre otras el Instituto para las Mujeres, la Defensoría Pública, las instituciones de salud y educación (públicas o privadas) y el (la) Síndico Municipal, instituciones que, conforme al artículo 108 de la Ley General de Víctimas deben ponerla en conocimiento de la autoridad más inmediata en un término que no exceda de 24 horas. Todo lo cual constituye una medida que contribuye de manera determinante al acceso a la justicia por parte de las mujeres.

El Nuevo Sistema Penal está regulado en todo el país por un solo ordenamiento procesal: el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP), que ordena en el último párrafo del

artículo 109 que en los delitos que impliquen violencia contra las mujeres deben ser observados todos los derechos que en su favor establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y demás disposiciones aplicables. Adicional a esto, el artículo 137 del CNPP prevé la facultad del Ministerio Público para, bajo su más estricta responsabilidad, ordenar —de manera motivada y fundamentada— la aplicación de las medidas de protección idóneas cuando estime que la persona imputada represente un riesgo inminente en contra de la seguridad de la víctima u ofendido, estableciendo que “en la aplicación de estas medidas tratándose de delitos por razón de género, se aplicarán de manera **supletoria** la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, aunque resulta importante hacer notar que dicha legislación está enfocada a la aplicación de medidas de protección en casos específicos de violencia familiar, no así en otras modalidades de violencia en contra de las mujeres, lo cual por supuesto no obsta para que el representante legal esté obligado legalmente a emitir una medida de protección a favor de la persona víctima de acoso sexual u hostigamiento sexual en el ámbito laboral cuando el caso lo amerite.

- En tanto que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos que se persiguen por querrela de la parte ofendida, o bien de oficio, en el caso de que la persona ofendida sea menor de edad, incapaz o quien cometa el delito sea **servidora o servidor público**. Cuando la media aritmética de las penas previstas para estos ilícitos es de menos de cinco años, con base en los artículos 183 en adelante del CNPP, el Ministerio Público está facultado para proponer soluciones alternas al procedimiento y, en caso extremo a iniciar un juicio abreviado. En el artículo 184 del Código Nacional de Procedimientos Penales se prevén I.- el acuerdo reparatorio, y II.- la suspensión condicional del proceso.
- El acuerdo reparatorio. El Ministerio Público está facultado legalmente para invitar a las personas involucradas a dar una solución alterna al conflicto penal, mediante la firma de un acuerdo reparatorio —el cual procederá desde la presentación de la querrela hasta antes de decretarse el auto de apertura de juicio (artículo 188 del CNPP) debiendo explicar a las partes los efectos del mismo. Si la persona imputada incumple sin causa justa las obligaciones pactadas, la investigación o el proceso, según corresponda, continuará como si no se hubiera celebrado acuerdo alguno (artículo 189 del CNPP). El ordenamiento procesal penal (artículo 190) ordena que “Previo a la aprobación del acuerdo reparatorio, el Juez de control o el Ministerio Público verificarán [...] que los intervinientes estuvieron en condiciones de igualdad para negociar y que no hayan actuado bajo condiciones de intimidación, amenaza o coacción. La autoridad competente tiene la obligación de contar con un registro para dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos reparatorios.



- Suspensión condicional del proceso (artículo 191 del CNPP). Es el planteamiento formulado por el Ministerio Público o el imputado —a partir de que se haya dictado el auto de vinculación a proceso y hasta antes de acordarse la apertura de juicio- el cual debe contener un plan detallado sobre el pago de la reparación del daño y el sometimiento del imputado a una o varias condiciones que refiere el capítulo III del Título I del Libro Segundo del Código Nacional de Procedimientos Penales, que tienen como fin garantizar una efectiva tutela de los derechos de la víctima y que en caso de cumplirse, puede dar lugar a la extinción de la acción penal. Entre las condiciones que el Juez de control podrá fijar, conforme al artículo 195 del CNPP, y que puede aplicarse en el caso del acoso sexual y hostigamiento sexual, se encuentra por ejemplo la de dejar de frecuentar determinados lugares o personas. Si el imputado dejara de cumplir de manera injustificada las condiciones impuestas, el Juez de control, previa petición del agente del Ministerio Público o de la víctima convocará a las partes a una audiencia en la que se debatirá sobre la procedencia de la revocación de la suspensión condicional del proceso, debiendo resolver de inmediato lo que proceda (artículo 198 del CNPP).
- Otra vía menos probable de solución después de que se dicte auto de vinculación a proceso y hasta antes de la emisión del auto de apertura a juicio oral (artículo 202 del CNPP) es el procedimiento abreviado, el cual debe cubrir ciertos requisitos previos para que el Juez de control lo autorice. Entre los requisitos más importantes exigidos en el artículo 201 del CNPP están el que la víctima no presente oposición fundada y que el imputado admita su responsabilidad por el delito que se le imputa.

La seguridad de las víctimas de delitos es primordial. El artículo 12, fracción X de la Ley General de Víctimas reconoce como derecho de las víctimas solicitar medidas precautorias o cautelares para su seguridad y protección, ofendidos y testigos de cargo. Por otra parte, el Código Nacional de Procedimientos Penales prevé la posibilidad de que el Juez imponga medidas cautelares a petición del Ministerio Público o de la víctima cuando concurren las siguientes circunstancias: I.- formulada la imputación, el propio imputado se acoja al término constitucional, ya sea de una duración de 72 horas o de 144, según sea el caso, o II.- se haya vinculado a proceso al imputado (artículo 154). Entre las medidas cautelares previstas en el artículo 155 del CNPP está la “prohibición de convivir, acercarse o comunicarse con determinadas personas, con las víctimas u ofendidos o testigos, siempre que no se afecte el derecho de defensa”. Dichas medidas serán supervisadas por la Unidad de Supervisión de Medidas Cautelares y de la Suspensión Condicional del Proceso.

Es indispensable que todas las dependencias que trabajan temas de violencia registren la información generada en el Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia

contra las Mujeres, mismo que debe estar ligado con el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.

Aunque debiera de ser de manera distinta, en la realidad el procedimiento penal puede no traer cambios de manera inmediata en las condiciones de trabajo en los casos de hostigamiento sexual; sin embargo, independientemente de lo anterior, es importante ir creando precedentes en la materia como medida para erradicar la violencia en contra de las mujeres.

Es importante hacer mención que el 16 de mayo del 2016 se publicó en Sonora en el Boletín Oficial número 36 fracción III el “Protocolo Especializado en la Investigación de Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexual de las Personas”. Donde su finalidad es definir el conjunto de procedimientos específicos, dirigidos a regular y unificar el actuar del personal sustantivo de la institución, para garantizar el debido cumplimiento y protección de los derechos humanos en la investigación de los delitos contra la libertad y seguridad sexual de las personas.

Además, no sólo busca profesionalizar a las autoridades en el cumplimiento de sus obligaciones, sino también sensibilizar en el trato que debe otorgar a las víctimas y evitar la re victimización de las mujeres que han sufrido una agresión sexual.

En Materia Laboral:

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

VIII.- Valores de la Secretaría de Desarrollo Social:

e) Respeto: Brindar un trato digno, respetuoso a las y los compañeros de trabajo, así como a la ciudadanía.

IX.- Actos de conducta específica a observar por los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Social para prevenir posibles actos de corrupción y conflictos de interés:

Comunicarse de forma respetuosa y tolerante con las personas, tanto al interior como al exterior de la Secretaría de Desarrollo Social.

Establecer un trato cordial y respetuoso con los compañeros de manera transversal de manera respetuosa para el cumplimiento de sus responsabilidades.



Conducirse de forma digna, sin emitir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual y mantener una actitud de respeto hacia las personas con las que tenga relación en el desempeño del encargo o actividad.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Este código el cual es vinculatorio con la **Ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado y de los municipios**, nos establece un conjunto de principios, valores y reglas de integridad, así como las formas en que se debe comportar un servidor público.

Artículo 4.- Para efectos del presente código se entenderá:

XII.- Reglas de integridad: las que deben regir la conducta de las personas servidoras públicas al servicio de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, y que permiten identificar acciones que pueden vulnerar lo previsto en cada una de ellas, así como enfrentar dilemas éticos en cada situación dada.

Artículo 6.- Los valores que todas las personas servidoras públicas deben anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones, son las siguientes:

VII.- Respeto: Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el dialogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Artículo 25.- toda persona servidora pública o particular podrá hacer del conocimiento de los incumplimientos al Comité de ética, a través de dos instancias:

- I.- El Comité de Ética e Integridad.
- II.- Los Órganos Internos y de Control.

LEY ESTATAL DE RESPONSABILIDADES

Artículo 7.- Las y los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, perspectiva de género, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, las y los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

I.- Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

VII.- Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución Federal y la Constitución Local;

XI.- Prevenir, sancionar y erradicar en el ámbito de sus competencias, y en su actuar, cualquier acción que propicie violencia de género, justificando en todo momento sus acciones con un enfoque de perspectiva de género.

Las autoridades estarán obligadas a salvaguardar el derecho humano a la buena administración de justicia, a la integridad e identidad personal.

Artículo 16.- Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por la Secretaría o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción y el Sistema Estatal Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

Artículo 88.- Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I.- Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;

NÚMERO 40, LEY DE SERVICIO CIVIL

ARTÍCULO 10.- En la interpretación de esta ley se tomarán en consideración los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo, que para ese efecto **será aplicable supletoriamente**, así como la jurisprudencia, la costumbre, el uso y la equidad.

ARTÍCULO 39.- Son obligaciones de los trabajadores:

V. Guardar el respeto y consideración debidos a sus jefes, iguales y subordinados y tener para el público atención, consideración y respeto, dándole todas las facilidades que sean compatibles con las disposiciones dictadas para el despacho de los asuntos;

ARTÍCULO 40.- La relación personal de trabajo se suspende en los siguientes casos:

II. Por haberse dictado auto de formal prisión en contra del trabajador por delitos cometidos en el ejercicio de sus funciones, por todo el tiempo que dure el proceso y hasta que se pronuncie sentencia ejecutoria;

ARTÍCULO 42.- La relación de trabajo termina:

VI.- Por resolución firme del Tribunal, en los casos siguientes:

a) Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o en **actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros** o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

Ley Federal del Trabajo (De manera supletoria)

La materia laboral es una vía que tiene dos posibilidades: un proceso para la sanción en el ámbito de las condiciones de trabajo, por medio de un juicio vía ordinario, acceso que queda en la competencia de las propias empresas paraestatales y puede ser resuelto mediante las áreas jurídicas o de recursos humanos de las mismas, y un proceso en materia laboral, que implicaría la destitución o despido de la persona agresora, el cual implica otro tipo de actuaciones procesales y pasa por la intervención de otras instancias además de la propia patronal.

De acuerdo al artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, corresponde al Congreso de la Unión legislar en materia laboral. Conforme al artículo 123 Constitucional existen dos regímenes laborales, el primero contenido en el apartado A regula las relaciones laborales que rigen entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo; es la Ley Federal del Trabajo la que se encarga de regular dichas relaciones laborales. Mientras que el apartado B del mismo ordenamiento regula las relaciones laborales que se dan entre los Poderes de la Unión, el Gobierno de la ciudad de México y sus trabajadores.

Por otra parte, ya se ha dicho que la Ley Federal del Trabajo (LFT) regula las relaciones laborales de todos los demás trabajadores que se encuentran comprendidos en el Apartado A de la Constitución Federal (con determinadas excepciones), siendo las juntas locales de conciliación y arbitraje las responsables de su aplicación. Esta Ley sí define de manera expresa en el artículo 3º bis tanto al hostigamiento sexual, como al acoso sexual: "Artículo 3º Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

De manera expresa el patrón y/o quien lo represente no solamente tienen la obligación de abstenerse de acosar, hostigar o ejercer cualquier tipo de violencia laboral, sino además tienen la responsabilidad de actuar sobre el (la) trabajador(a) que lo haga. En materia de violencia laboral el espectro de posibilidades es más amplio, de este modo, el primer supuesto es el del (la) trabajador(a) a quien se le rescinde cualquier tipo de relación laboral sin responsabilidad del patrón (despido) por ejercer violencia laboral — incluyendo el hostigamiento sexual y acoso sexual— previstos en diversas fracciones de los artículos 10, 11 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

“Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

“Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

II. Incurrir el trabajador durante las labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.”

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En los párrafos 2°, 3, 4° supuestos en el artículo 47, mismo que establece que el patrón que despida a un(a) trabajador(a) debe darle aviso por escrito en el que se anote de manera clara la conducta o conductas que motiven la rescisión, así como la fecha o fechas en que se cometieron. Dicho aviso debe entregarse de manera personal a él (la) trabajador(a) en el momento mismo del despido, o bien comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio del trabajador que tenga registrado, a fin de que la autoridad le notifique de manera personal. Es importante considerar que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido con las correspondientes consecuencias legales.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo prevé la posibilidad de que el (la) trabajador(a) rescinda su relación de trabajo sin responsabilidad para éste(a), en caso de hostigamiento sexual o acoso sexual en su contra:

“Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo”

En estos casos, conforme al artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo el (la) trabajador(a) puede separarse del trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé la conducta y tiene derecho a que el patrón le indemnice conforme a lo previsto en el artículo 50 de la misma Ley.

Como ya se dijo, los/as patrones/as o sus representantes, además de cumplir las obligaciones que les impone la Ley federal del Trabajo, también tienen prohibido ejercer violencia en diversas manifestaciones en torno a las relaciones laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;”

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.”

El artículo 134 en su fracción I, les impone a los trabajadores(as) cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables y en el artículo 135, fracción XI, se establece como prohibición para las y los trabajadores, entre otras, acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

La Ley mencionada prevé consecuencias jurídicas para quienes jerárquicamente se encuentran en un plano superior, como es el caso de los/as patrones/as; así, el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo prevé un catálogo de multas:

“Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.”

El artículo 995 de la misma Ley contempla una sanción correspondiente a una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general para el patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV.

Con respecto al monto de la multa aplicable al trabajador (a) el artículo 992 primero y último párrafo, expresamente dicen que “Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.”

“Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional.”

En el caso del proceso en materia laboral, es necesario que los representantes legales, administrativos y/o directivos del centro de trabajo estén sensibilizadas y capacitadas en materia de género y violencia contra las mujeres, a fin de que apliquen adecuadamente la normatividad para llevar a cabo el respectivo procedimiento en caso de que la víctima sea mujer, y, de este modo, en caso de probarse la conducta impropia, rescindir la relación laboral del agresor o agresora. Al igual que en materia penal, es fundamental que se sustenten bien las pruebas del acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral para evitar cualquier tipo de complicación.

Existe la posibilidad de que él o la agresor/a interponga una demanda por despido injustificado ante La Junta de Conciliación y Arbitraje reclamando el pago de la indemnización constitucional, tres meses de salarios, más salarios caídos y otras prestaciones y en su caso la reinstalación en su trabajo y si procede, sea restituido en el lugar de trabajo o indemnizado, por lo que es indispensable que los directivos del Centro de Trabajo cumplan a cabalidad con todas las formalidades exigidas por la Ley para evitar que el ambiente laboral se deteriore. En todo caso si el (la) agresor/a fuera restituido/a sería indispensable que se ubicara en un espacio físico distinto al que se encuentre la persona ofendida.

El proceso en materia laboral es una vía que puede ser de mucha utilidad si se realiza de forma adecuada, al mostrar que este tipo de conductas no queden impunes y que la consecuencia puede hacerles perder su empleo.

Norma Mexicana NMX-R-025_SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Esta Norma contempla el acoso sexual, el hostigamiento sexual y la violencia laboral, los cuales define de la siguiente forma:

“4.5 El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

4.25 El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

4.52. La violencia laboral y docente se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.”

En el ámbito laboral, la manifestación del hostigamiento sexual y acoso sexual representa una violación al derecho de las víctimas a trabajar en un ambiente digno y humano y restringe su acceso al empleo y mejores condiciones de vida. De manera personal, las mujeres y los hombres que viven hostigamiento sexual y/o acoso sexual se ven afectados en su dignidad, su autoestima, su seguridad, su salud física y psicosocial, y en su desarrollo profesional.

En la Encuesta realizada por INEGI sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 donde se miden las experiencias de violencia que han enfrentado las mujeres de 15 años y más que residen en el territorio, con la finalidad de ofrecer información que permita estimar la extensión y gravedad de la violencia, y servir de apoyo en el diseño y seguimiento de las políticas públicas orientadas a atender y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género.

En el Estado de Sonora la violencia en el ámbito laboral nos arroja estos datos:

A lo largo de su vida, 3 de cada 10 mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento y 2 de cada 10 los últimos doce meses.

La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo, y en menor medida en las inmediaciones.

Por lo anteriormente expuesto resulta significativo destacar la importancia de presentar el siguiente Protocolo, que tiene como propósito la implementación efectiva de mecanismos de Prevención, Atención, y Seguimiento en casos de Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el Hostigamiento sexual y el Acoso Sexual, con la finalidad de incidir en el mejoramiento del clima laboral y el respeto de los derechos humanos de todas las personas.



OBJETIVOS DEL PROTOCOLO:

- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral dentro de la dependencia.
- Sensibilizar y capacitar, en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, como una herramienta efectiva en la prevención de conductas que vulneren la dignidad de las personas.
- Homogenizar un procedimiento interno de actuación confidencial para dar curso a las quejas de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima del hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral.
- Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual.
- Generar y difundir información estadística respecto de los casos de discriminación y violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento sexual y acoso sexual, que se documente, la cual servirá como base para establecer estrategias de atención integral a dichas problemáticas.
- Difundir las funciones de la **COPAVI** (Comisión para la Prevención y Atención del Hostigamiento sexual, Acoso Sexual y Violencia laboral), incluidas en el presente Protocolo.

GLOSARIO:

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) Acoso sexual:** una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- b) Capacitación:** el proceso por el cual las servidoras públicas y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

- c) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.
- d) **Comités:** Interviene: Comité para la aplicación del presente Protocolo (COPAVI), Comité de Ética e Integridad.
- e) **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la Titular o el Titular puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.
- f) **Delegado Sindical:** Persona a la cual se le delega la representación de una facultad, una organización, o una jurisdicción, asumiendo la representación de esa persona u organización en todo momento que le sea requerido.
- g) **Denuncia:** la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia laboral en los que se encuentra involucrado personal de cualquier jerarquía de la institución.
- h) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor.
- i) **Persona consejera:** La Titular de la Unidad de Igualdad de Género o la persona designada por la COPAVI quien orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia Laboral.
- j) **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.
- k) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual, Acoso sexual o Violencia laboral.
- l) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité.
- m) **Primer contacto:** El momento dentro de la dependencia, preferentemente ante la persona consejera, en que la presunta de Hostigamiento sexual, Acoso sexual o Violencia laboral, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso.

- n) **Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y del Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral.
- o) **Recursos Humanos:** Sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización, la administración de recursos humanos, políticas y prácticas que son imprescindibles para manejar las relaciones personales, así como las necesidades de éstos.
- p) **Registro:** El Registro de los casos de Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral.
- q) **Secretaria Técnica o Secretario Técnica:** Persona designada por la o el Presidente del Comité.
- r) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con el enfoque interseccional.

En el diseño, aplicación, interpretación, evaluación de los procesos, procedimientos y decisiones de las instancias encargadas de atender los casos sobre las conductas consideradas en este Protocolo, se priorizará la **no revictimización** y deberá llevarse a cabo en todo momento atendiendo a los siguientes:

PRINCIPIOS DE ATENCIÓN

No tolerancia de las conductas de Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral.

Confianza y credibilidad. Las personas que manifiesten haber sido víctimas de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual tendrán la garantía de credibilidad en su dicho.

Calidad en la atención. El trato que se ofrezca a las personas víctimas se regirá por la empatía, calidez, respeto y estará libre de toda estigmatización y prejuicio, así como de todo acto de coacción, inducción o inhibición que busque el desistimiento de la víctima de exigir sus derechos. En casos de personas presuntas víctimas en situación de vulnerabilidad, por ejemplo, en razón de discapacidad, pobreza extrema, origen étnico y orientación sexual, se utilizará el enfoque interseccional y en congruencia se desarrollarán medidas especiales.

Participación conjunta. La persona víctima tiene derecho a ser asesorada y acompañada por la persona de su confianza a lo largo del desarrollo de los casos, y a colaborar con las

investigaciones, sin que ello implique menoscabar en alguna situación sus derechos ni eximir a las autoridades competentes de sus responsabilidades.

Interpretación normativa Pro Persona. Toda norma de derechos humanos invocada en el proceso de atención de los casos será interpretada en todo momento conforme a la máxima protección que ofrezca a las personas.

Respeto y protección de la dignidad e integridad. Todo acto realizado en el marco de este Protocolo deberá garantizar en todo momento y circunstancia el respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas involucradas, particularmente de la víctima, a quien se le deberá evitar trámites, procedimientos o actos que puedan re victimizarla.

Igualdad y no discriminación. Se deberá atender a las víctimas en condiciones de igualdad desde el enfoque interseccional, sin hacer distinción alguna por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación socioeconómica, orientación sexual o cualquier otro, que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

Gratuidad. Todas las acciones y trámites que se lleven a cabo para la atención y el acceso a la justicia por parte de las víctimas serán gratuitas.

Debida diligencia. Todas las autoridades involucradas en los casos que refiere este Protocolo asumirán sus responsabilidades de manera proactiva, llevando a cabo las acciones necesarias y de manera oportuna para cumplir con el objetivo del Protocolo, tratando en todo momento a las personas involucradas parte del proceso como titulares de derechos. En atención a este principio, se deberán promover acciones de prevención pertinentes y su reparación desde un enfoque de justicia restaurativa que lo garantice de manera suficiente e integral.

Debido proceso. Todas las autoridades involucradas en los casos que refiere este Protocolo garantizarán el desahogo del proceso conforme a las etapas y procedimientos establecidos para ello, y a tomar en cuenta los contenidos y procedimientos establecidos en las normas, todo lo cual garantice un resultado justo y equitativo.

Confidencialidad. Toda persona involucrada en alguno de los casos previstos en este Protocolo tiene derecho a la protección de sus datos personales, a que se mantenga bajo resguardo su identidad y formas de localización, así como los datos relativos al problema que motiva la intervención de la autoridad competente. Toda la información que obre en el expediente de cada caso deberá ser usada exclusivamente para los fines a que motiven la intervención pública.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR:

Las disposiciones generales para la presentación de la queja y/o denuncia, tiene de manera general los siguientes pasos:

Se integra una **Comisión** en la Secretaría que se denomina “**Comisión para la Prevención y Atención del Hostigamiento sexual, Acoso Sexual y Violencia laboral**” (**COPAVI**), es el órgano que tiene como objetivo impulsar y llevar a cabo las acciones consideradas en este **Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de las Personas Sujetas a Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral**. Esta **Comisión** se instrumenta conforme al artículo 32, inciso A, fracción IV y XII de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Sonora.

Preponderantemente la Comisión, en lo sucesivo la (COPAVI), impulsará y ejecutará actividades, acciones encaminadas a detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral en la Secretaría con el objetivo de proteger el derecho de las personas a una vida libre de violencia. Asimismo, se abocará en acompañar, orientar y asesorar a las personas que presenten quejas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, con el fin de analizar los casos e integrar expedientes que puedan sustanciar la eventual presentación de denuncias por parte de la víctima ante la instancia penal o la que inicie en materia laboral.

La **COPAVI**, desarrolla un mecanismo de trabajo que recopila la información sobre los probables casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral, a fin de determinar las responsabilidades que hubieran tenido lugar. En los casos que lo amerite, el documento de atención se entregará al Órgano Interno de Control por ser la autoridad facultada para iniciar e instruir el procedimiento de investigación, a fin de determinar las responsabilidades que hubieran tenido lugar.

La **COPAVI** deberá estar integrada por:

- La o el Presidente
- La o el Secretario Ejecutivo.
- Las o los Consejeros designados.
- La o el Órgano Interno de Control
- Las y los invitados en su carácter de servidora o servidor público, serán requeridos cuando su intervención se considere necesaria para aclarar aspectos relacionados al asunto sometido en el pleno y podrá participar en esta Comisión sin derecho a voto.

Queda establecido que todos los miembros de la COPAVI tienen derecho a voz y voto y en caso de empate la o el Presidente emitirá el voto de calidad para resolverlo.

Perfil de las personas que integran la Comisión:

Presidente: La Titular o el Titular de la Secretaría, o la persona que tenga a bien designar, con nivel mínimo de Dirección General con funciones de alto nivel de responsabilidad.

Secretaria/o Técnica: Titular de la Unidad de Igualdad de Género o Titular de la Dirección General de Administración.

Consejeras/os: Personas de diferentes áreas de la Secretaría con las habilidades y capacidades para la atención y el seguimiento imparcial de las quejas presentadas por las personas. Se sugieren representantes de la Dirección de Recursos Humanos, Sindicatos, de la Dirección de Comunicación Social, de la Unidad de Igualdad de Género y del Comité de Ética e Integridad. Para la designación de las personas integrantes del Comité, la persona titular del ente deberá verificar que cumplan con el siguiente perfil:

1. Ser personal con al menos 1 año laborando en el Gobierno del Estado de Sonora. Para la contabilidad del número de años, podrá acreditarse haber laborado en el Gobierno Federal y/o Municipal.
2. Vocación de servicio en favor de la vigencia de los derechos humanos.
3. Capacidades y habilidades para la comunicación y actitud de empatía, que le permitan acompañar a la persona víctima así como conducirse respetuosamente ante el resto de las personas involucradas.
4. Preferentemente con experiencia en dar respuesta institucional a las conductas que trata este Protocolo.
5. Preferentemente capacitada en materia de género, derechos humanos, no discriminación e interseccionalidad.
6. No haber sido declarado por autoridad jurisdiccional alguna como responsable de ejercer conductas constitutivas de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, ni al momento de postularse encontrarse sujeto a procedimiento de tal tipo.

Las personas que integran esta **Comisión** no se dedicarán de tiempo completo a las labores del mismo, pero es fundamental que el compromiso institucional se exprese en el otorgamiento de las facilidades de tiempo y recursos para cumplir las funciones asignadas.

Asimismo quienes integren la **Comisión** deben firmar una carta compromiso sobre el respeto a la confidencialidad de los casos.

El incumplimiento de este requisito o de su aplicación ameritará la destitución inmediata de la **Comisión** y una amonestación por escrito que debe incluirse en el expediente laboral de la persona. Se sugiere que las personas integrantes de la **Comisión** formen parte de la misma al menos durante dos años. En el primer año de actuación de la **Comisión**, todas las personas que la integren deberán recibir capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género y si se cuenta con la viabilidad presupuestaria, se acceda a certificaciones en esta materia.

ESTRUCTURA DE LA COMISIÓN:

La Comisión se dividirá en tres subcomisiones técnicas con el objeto de cumplir adecuadamente con sus objetivos. Éstas son la Subcomisión de Prevención, la Subcomisión de Atención y la Subcomisión de Seguimiento.

SUBCOMISIÓN DE PREVENCIÓN

- ❖ Dar a conocer a las y los trabajadores la posición de “cero tolerancia” hacia el hostigamiento sexual, acoso sexual y la violencia laboral.
- ❖ Promover entre el personal un ambiente laboral sano, seguro, respetuoso, libre de estereotipos de género y de conductas que ofendan y humillen a las mujeres y a los hombres.
- ❖ Establecer acciones de difusión disuasivas y reeducativas integrales y especializadas para disminuir el número de víctimas y agresores; antes y durante la implementación del presente procedimiento.
- ❖ Diseñar e instrumentar un programa de capacitación y sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual violencia laboral.
- ❖ Diseñar un programa continuo y estratégico en materia de prevención del hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral.
- ❖ Promover actitudes de seguridad y decisión en las personas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, subrayar la no responsabilidad de la víctima de estas conductas.
- ❖ Elaborar e implementar una campaña permanente de difusión al interior de la Secretaría sobre:



- La política de la Secretaría relacionada al hostigamiento sexual y acoso sexual.
- El código de conducta, mediante los medios electrónicos e impresos disponibles, para que todo el personal conozca el documento que rige su actuación y que los protege frente a situaciones que vulneran sus derechos humanos y laborales.
- Publicar y divulgar la ruta de atención y sanción para los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Difundir el programa de capacitación y formación profesional sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- **Estimular la denuncia** para sancionar a las personas agresoras.
- Documentar en los expedientes laborales de las personas que hostigan o acosan sexualmente a sus compañeras o compañeros de trabajo, los casos en los que se ha comprobado su responsabilidad.
- Proporcionar el antecedente de persona hostigadora y/o acosadora de un/a ex trabajador/a, a la institución que solicite referencias de ella.

Para prevenir el hostigamiento y acoso sexual, es necesario que la Secretaría armonice su marco normativo interno con la legislación estatal, nacional e internacional que tutela el derecho a una vida libre de violencia y sanciona estas prácticas. En este tenor es preciso que las dependencias establezcan las siguientes normas mínimas:

1. Debe quedar normado que la Secretaría no contrata a personas que tengan antecedentes probados de haber incurrido en alguna conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia laboral.
2. Estará regulada la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas violentas y hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento sexual y acoso sexual. (Anexo 3).
3. Estará regulada la obligación de no hacer constar en los expedientes laborales de las víctimas, el hecho de que hayan puesto una queja o demanda por hostigamiento o acoso sexual, independientemente del resultado del proceso.
4. La Secretaría deberá incluir en el Código de Conducta y en el Código de Ética, la prohibición de todas las prácticas que constituyen hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral.

SUBCOMISIÓN DE ATENCIÓN

El objetivo es establecer las acciones necesarias para atender los casos de presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, con la finalidad de proteger la dignidad e integridad de las y los servidores públicos, a través de un esquema claro y preciso que inhiba la comisión de dichas prácticas y proporcione asesoría a las personas denunciantes o quejas durante los procesos de acceso a la justicia. Este esquema se aplicará en la Secretaría para todo el personal, independientemente del tipo y período de contratación. Acorde con la legislación en la materia, la Ruta Crítica detalla los pasos para cada una de las tres vías que contempla la normatividad estatal: laboral, administrativa y penal.

Consideraciones generales sobre el recurso de la queja:

- La Comisión debe ofrecer a las presuntas víctimas vías de arreglo informales y formales. Las opciones informales deben proponerse en los casos no graves, y entre ellas se encuentran la mediación, llamadas de atención y el acercamiento con la persona que presuntamente comete los actos de violencia y/o acoso sexual u hostigamiento sexual. Es preciso señalar que en todo momento se debe respetar el derecho de la supuesta víctima a seguir un proceso formal, aun y cuando se encuentre inmersa en un proceso de arreglo informal.
- Los documentos mediante los cuales se interponga la queja deben estar claramente escritos y ser comprensibles y accesibles para todo el personal. (Anexo 2)
- La Comisión debe garantizar un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.
- Todos los procedimientos de atención y acompañamiento en el acceso a la justicia deben basarse en principios de justicia, respetar el debido proceso, la presunción de inocencia y la protección de las víctimas.
- Todos los procedimientos deben ser brindados y/o administrados por personal capacitado en género, hostigamiento sexual o acoso sexual.
- La Comisión debe ofrecer una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación de los casos.
- Se debe garantizar que ningún trabajador o trabajadora será objeto de represalias por presentar una queja.
- La Secretaría, y especialmente el personal que integra la Comisión, tiene la responsabilidad de monitorear periódicamente la eficacia y efectividad del *esquema* aquí propuesto.



SUBCOMISIÓN DE SEGUIMIENTO

- ❖ Dar seguimiento a la investigación que en su momento realice el Órgano Interno de Control.
- ❖ Dar seguimiento a las variaciones e indicadores estadísticos de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- ❖ Informar a la presunta víctima el estatus y la resolución de la queja presentada ante el comité.
- ❖ Elaborar un informe anual de resultados y entregarlo a la o el Secretario y hacer difusión de dichos resultados.



NIVELES DE VIOLENCIA

NIVELES DE DISCRIMINACIÓN O DESIGUALDAD

NIVEL	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIA / LO QUE APLIQUE
<p>ÚNICO</p>	<p>DISCRIMINACIÓN Burlas, bromas o comentarios negativos por raza, etnia, sexo, orientación sexual, religión, rango socioeconómico, edad, discapacidad, costumbres, preferencias políticas, tradiciones y no empatía.</p> <p>Amenazas y mal trato (gritos, groserías, lenguaje ofensivo) en el ámbito laboral por parte de otros u otras compañeras o superiores por discriminación o desigualdad de raza, etnia, sexo, orientación sexual, religión, rango socioeconómico, edad, discapacidad, costumbres, preferencias políticas, tradiciones y no empatía.</p> <p>(No ser tomado en cuenta para promociones, capacitación, remuneraciones y compensaciones o ser evaluado con criterios diferentes a los establecidos en la Dependencia.)</p> <p>No tener acceso a los recursos públicos derivados de los programas de gobierno por razones de raza, etnia, sexo, orientación sexual, religión, rango económico, edad, discapacidad, costumbres, preferencias políticas, tradiciones y no empatía.</p> <p>Castigos, trabajo demeritado, asignación de tareas que no competen a su ocupación, puesto u otras medidas disciplinarias debido a algún tipo de discriminación o desigualdad de raza, etnia, sexo, orientación sexual, religión, rango socioeconómico, edad, discapacidad, costumbres, preferencias políticas, tradiciones y no empatía.</p> <p>Agresión física por algún tipo de discriminación o desigualdad de raza, etnia, sexo, orientación sexual, religión, rango socioeconómico, edad, discapacidad, costumbres, preferencias políticas, tradiciones y no empatía.</p>	<p>A la persona que haya incurrido en esta falta se le notificará mediante un aviso en el que se le informe que deberá abstenerse de esta conducta o de lo contrario se levantará una acta administrativa que obrará en su expediente.</p> <p>Y apercibiéndole de que en caso contrario, el o la ofendida, tiene el derecho de presentar denuncia penal en su contra ante la autoridad correspondiente, recibiendo el apoyo institucional que solicite la o el denunciante, por parte de la Secretaría de Desarrollo Social y la Secretaría de la Controlaría General del Estado.</p>



NIVELES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

NIVEL	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIA / LO QUE APLIQUE
NIVEL 1	<p>HOSTIGAMIENTO LEVE / MODERADO.- Se le considera cuando se hostiga a otra persona por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Exposición a pantallas de computadoras, posters u otros objetos con imágenes de naturaleza sexual que te incomoden. Comentarios no deseados acerca de tu apariencia. Se hacen correr rumores sobre tus preferencias sexuales. Miradas morbosas, suspiros o gestos sugestivos que te incomoden. Saludos con actitudes que te incomoden. Comentarios que demeriten las capacidades de la personas de diferente sexo. Burlas, bromas, apodos, comentarios o preguntas incómodas de contenido sexual, o sobre tu vida sexual o amorosa. 	<p>Se le notificará a la persona que haya incurrido en esta falta con un aviso, en el cual le informen que deberá abstenerse de realizar sus comentarios y actitudes que incomodan y molestan a las personas. Se levantará una acta administrativa que obrará en su expediente.</p>
NIVEL 2	<p>HOSTIGAMIENTO MEDIO.- Se considera cuando el hostigamiento se hace mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo. Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados. Perseguirte en la calle, en las instalaciones del trabajo, o cerca del domicilio; con hechos o palabras obscenas. Amenazas que afecten negativamente tu situación en el trabajo si no aceptas invitaciones o propuestas sexuales. Injurias por parte del personal en términos obscenos o degradantes. Castigos, mal trato, daño a vehículos u objetos personales, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a tu ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales. 	<p>Se le notificará a la persona que haya incurrido en esta falta con un aviso, en el cual le informen que deberá abstenerse de realizar sus comentarios y actitudes que incomodan y molestan a las personas. Se procederá a levantar un acta administrativa, documento que obrará en el expediente de la persona que haya incurrido en esta falta. Se se buscará la reubicación del agresor o agresora.</p>
NIVEL 3	<p>HOSTIGAMIENTO FUERTE.- Se considera cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> Contacto físico no deseado 	<p>Se le notificará a la persona que haya incurrido en esta falta con un aviso, en el cual le informen que deberá abstenerse de realizar sus comentarios y actitudes que incomodan y molestan a las personas.</p> <p>Si la situación persiste, la sanción será el despido inmediato, sin importar el nivel jerárquico de la o el trabajador.</p>
<p>ESTAS CONDUCTAS CONSTITUYEN DELITOS QUE SE PERSIGUEN DE OFICIO CUANDO LA/EL AGRESOR ES SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Intento de violación Violación Golpes 		<p>Este delito se persigue de oficio. Se acompañará a la o el trabajador víctima de este delito a la instancia correspondiente (Secretaría de la Contraloría General del Estado) a presentar su denuncia, dándole seguimiento al caso por parte de esta Comisión.</p>



VIOLENCIA LABORAL

NIVEL	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIA / LO QUE APLIQUE
	<p>VIOLENCIA LABORAL.- Se presenta por diferentes causas, de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Asignarte trabajos sin valor o utilidad alguna, darte permanentes tareas nuevas, o dejarte de asignar tareas que te incumben normalmente. ● Asignarte tareas que deliberadamente son imposibles de ejecutar, o inducirte al error. ● Rebajarte asignándote trabajos por debajo de tu capacidad profesional o tus competencias habituales. ● Ejercer contra ti una presión constante y arbitraria para realizar tu trabajo. ● Desvalorar tu esfuerzo personal o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros; como suerte, coincidencias, etc. ● Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. ● Menospreciarte o menoscabarte personal o profesionalmente. ● Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables. ● Restringirte las posibilidades de comunicarte, hablar o reunirse con el superior. ● Restringirte el acceso a los equipos o materiales de trabajo: computadoras, fax, papel, impresora, etc. ● Ignorarte, excluirte o hacerte vacío, fingir no verte o hacerte "invisible". Ocultarte información para realizar tu trabajo. ● Interrumpirte constantemente, impedir que te expreses y avasallarte. ● Intentar desmoralizarte o desanimarte. ● Impedirte el tiempo suficiente para atender problemas de salud. ● Ocasionarte daños físicos en el puesto de trabajo (escritorio, útiles), o recibir amenazas de violencia física. 	<p>A la persona que haya incurrido en esta falta se le notificará mediante un aviso en el que se le informe que deberá abstenerse de su conducta o de lo contrario se levantará una acta administrativa que obrará en su expediente.</p> <p>Y apercibiéndose de que en caso de no hacerlo se procederá al despido inmediato por ejercer violencia laboral.</p>

Violencia laboral es toda acción que manifiesta abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, o en el lugar de trabajo por el empleador, personal jerárquico o en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a él o a quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.

Esta acción es ejercida sobre la trabajadora o el trabajador, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, acoso sexual, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros. Y está contemplado en la Ley Federal de Trabajo en su artículo tercero Bis.



RUTA CRÍTICA DEL PROCESO DE ATENCIÓN

Esta vía inicia a partir de la presentación de una queja ya sea a la Comisión o a la autoridad correspondiente por parte de la presunta víctima, o de personal que hubiera presenciado un acto de violencia laboral o de hostigamiento sexual o acoso sexual.

Una vez que la Comisión conoce de los hechos debe designar a una persona de la misma Comisión como Consejera de la víctima. La persona Consejera debe recibir y atender la queja, brindar acompañamiento a la presunta víctima durante el proceso y explicarle de los recursos disponibles para la atención.

Secuencia	Responsables de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
1	Unidad de Igualdad de Género Integrantes del COPAVI	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la normatividad bajo la cual se rige el presente Protocolo. 	Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual del INMUJERES Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Ley Federal del Trabajo Código Penal del Estado de Sonora Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora, del Instituto Sonorense de las Mujeres Código de Ética de la Secretaría de Desarrollo Social Código de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Social
2	Unidad de Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none"> Brindar capacitaciones al personal de la Secretaría dando a conocer los lineamientos y el proceso de actuación del Protocolo para la Prevención, Atención y del Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral. 	Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención a Personas Sujetas a Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral en la



			Secretaría de Desarrollo Social.
3	Personal de la Secretaría de Desarrollo Social	<ul style="list-style-type: none"> ● Debe conocer el procedimiento para la atención de quejas y denuncias en su aplicación. ● Cualquier trabajador o trabajadora de la Secretaría de Desarrollo Social, que haya sido víctima de situaciones de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Violencia Laboral por parte de alguna o algún compañero de trabajo, sin importar el nivel jerárquico que la persona ocupe, tiene derecho de presentar queja o denuncia en su contra. ● La queja o denuncia podrá presentarse por las siguientes vías: <ul style="list-style-type: none"> a) Verbal: Comunicar los hechos de inmediato, y de manera personal a algún miembro de la Comisión para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral, el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. b) Escrita: Deberá ser presentada en forma escrita, en este momento el escrito es en formato libre, pudiendo depositarlo en el buzón el cual se instalará junto al checador de entrada y salida del personal y será revisado semanalmente por una Consejera y un representante del Comité de Ética e Integridad, cabe señalar que contará con la garantía de absoluta discreción y confidencialidad. ● La queja o denuncia puede ser presentada a nombre de otra persona, pero para que proceda la persona afectada deberá forzosamente ratificarla firmando en el formato de queja o denuncia. ● En el caso de que una vez analizada la queja o denuncia ésta resultara improcedente, recibirá información por parte del o la responsable del procedimiento de la no procedencia de su queja o denuncia así como los motivos por los cuales se tomó esa resolución, mediante oficio. ● En el caso de que el hostigamiento o el acto discriminatorio llega a ser considerado como un delito, recibe por parte de la Comisión en coordinación con el OIC el acompañamiento para la presentación de la denuncia correspondiente. 	Escrito de queja en formato libre
4	La Consejera asignada por la Comisión	<ul style="list-style-type: none"> ● Recibe las quejas o denuncias presentadas por el personal de la Secretaría de Desarrollo Social, las revisa y analiza inmediatamente, para evaluar su procedencia o no. ● Entabla comunicación y realiza una primera entrevista con la persona que presentó la queja o denuncia, con el fin de realizar un análisis del mismo e identificar el tipo de violencia objeto de queja. (La persona tiene el derecho de decidir si quiere o no presentar por escrito en el formato de queja. El o la persona que entrevista debe señalarle que para seguir una vía formal debe presentar queja por escrito en el formato establecido. En caso de negativa por parte de la persona denunciante a presentar queja por escrito, se presentan las opciones para llevar a cabo una vía informal de atención (llamadas de atención y el acercamiento con la persona que presuntamente comete los actos de violencia y/o acoso sexual u hostigamiento sexual) ● Apercibe al denunciante o quejoso sobre la responsabilidad que implica el realizar una acusación de esta naturaleza, ya que no ser verdadera, ésta puede tener consecuencias administrativas. ● Convocará sesión extraordinaria del Comité, o dentro de una ordinaria según sea la gravedad de la acusación, para darle el trámite correspondiente. ● En los casos en los que el Comité determine que la queja o la denuncia no está dentro de sus funciones o alcance administrativo, se le 	<p>Guía de la entrevista a personal que presenta la queja o demanda (Anexo 1: Formato de Queja)</p> <p>Base de datos con Registro de Casos (Anexo 2)</p>



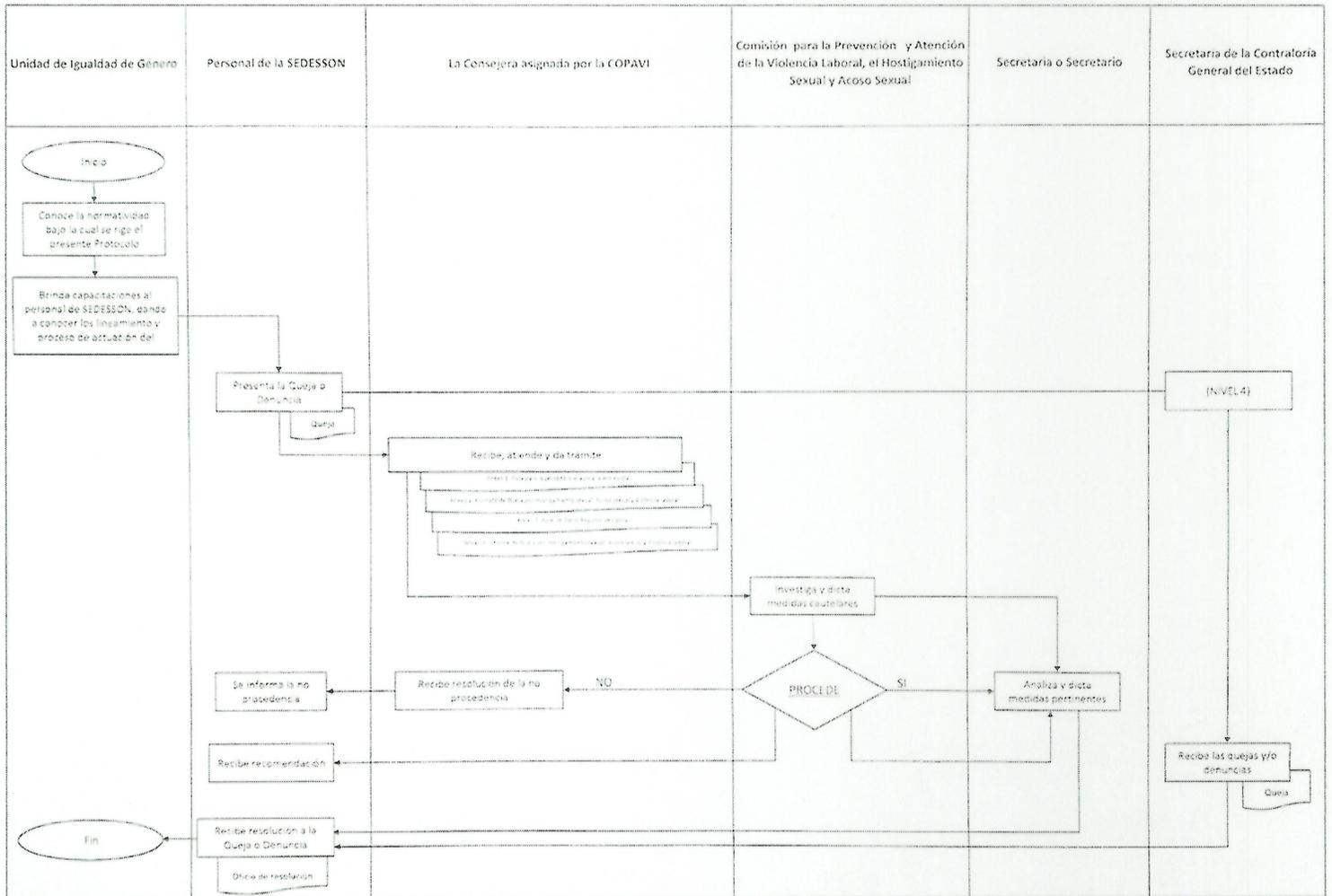
		<p>informará a la o el trabajador que presentó la queja o denuncia, dándole acompañamiento y orientación sobre otras instancias externas a las que puede acudir a presentarla.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informará a la o el trabajador que presentó su queja o denuncia, en el caso de que esta no proceda mediante oficio. 	
5	Comisión para la Prevención y Atención del Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● En caso de que la persona denunciante lo solicite o lo requiera, la Comisión deberá apoyarle para que obtenga asistencia o asesoría legal, psicológica o médica por parte de la Secretaría u otra instancia del Gobierno del Estado. ● Dicta las medidas cautelares que procedan en un plazo no mayor de tres a diez días hábiles como mínimo; con la finalidad de garantizar y asegurar la protección de la víctima así como la resolución final. ● La Comisión deberá realizar la ratificación de la queja o denuncia en el caso de que sea presentada por terceras personas. ● Notificar a él o la afectada que se ha iniciado el proceso de revisión de su queja. ● La Comisión deberá realizar una investigación minuciosa de la queja o denuncia con el fin de analizar las circunstancias de hecho y determinar si es procedente o improcedente considerando a todas las partes involucradas. ● En el caso de que una queja o denuncia fuera improcedente, por no existir los elementos necesarios para que acrediten la veracidad del hecho y considerarlo como falta, se deberá informar a las partes involucradas de la improcedencia del caso, mediante oficio de el/la responsable del procedimiento. ● Deberá existir un único documento original, sin que por ningún motivo puedan extenderse copia alguna del mismo. ● La Comisión notificará a la o el trabajador, señalado por la o el denunciante o quejoso de cometer la falta, para informarle de la situación en la que se le implica. ● Si las medidas administrativas no satisfacen en un tiempo prudente las necesidades de la o el denunciante, se canalizará a la Secretaría de la Contraloría General del Estado. La Comisión hará llegar a la o el Secretario un resumen sobre las quejas y denuncias que procedan, así como el nivel en el que fueron clasificadas mediante tarjeta informativa a través de la o del Presidente de la Comisión para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral, el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. ● Se tendrá un plazo de atención de mínimo 2 semanas y no mayor a 30 días calendario, a partir de la recepción de la queja o denuncia para darle salida y la resolución final dependerá del tipo de denuncia, quedando constancia de esta en el expediente y notificando a la persona que incurrió en la falta. ● El o la trabajadora que haya incurrido en la falta, solicitando nuevamente que guarde la confidencialidad del proceso, se le notificará de la resolución y la sanción correspondiente. ● En el caso contrario se le apercibirá sobre la sanción a que puede ser acreedor. 	<p>Canalización y/o referencia.</p> <p>Informe de queja por acoso, hostigamiento sexual y/o violencia laboral (Anexo 4)</p>
6	La o el Titular de la Secretaría de Desarrollo Social	<ul style="list-style-type: none"> ● Recibe y analiza los reportes que la Comisión le haga llegar. ● Dicta la resolución de acuerdo al informe que la Comisión para la Prevención y Atención del Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Violencia laboral le haya hecho llegar, informando al mismo de las medidas que se tomarán al respecto. 	Expediente del caso



7	Secretaría de la Contraloría General del Estado	<ul style="list-style-type: none">• Recibe las quejas y denuncias que sean presentadas ante esa instancia.	Expediente del caso Acta administrativa
8	Trabajador(a)	<ul style="list-style-type: none">• Recibe la resolución de su queja o denuncia por medio de oficio.	Oficio de resolución



DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE ATENCIÓN





ANEXOS

Anexo 1: GUÍA PARA LA PERSONA QUE APLICA LA ENTREVISTA INICIAL:

La entrevista deberá realizarse en un lugar cerrado y cómodo, que brinde confianza a la persona víctima para expresar libremente lo que le ocurre.

Se deberá respetar cualquier petición por parte de quien presenta la queja respecto a la presencia de otra persona que la acompañe durante la entrevista, pero también se deberá aclarar que éstos no podrán intervenir en la entrevista, sólo podrán dar “apoyo pasivo”.

Consideraciones para realizar la entrevista

- Considerar los principios de actuación citados en el protocolo
- Hacer lo posible para que la persona quejosa esté cómoda, quien necesita sentir que usted:
- No la/lo culpa (e) por el hostigamiento y Realmente la/lo escucha
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas
- No debe sugerir que la persona víctima “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director” (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama” o Si la persona víctima no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
- Las personas se enfrentan a la violencia laboral de diferentes maneras. Algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los detalles que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas. Esto podrá ayudar a la persona ofendida a recordar lo que pasó.
- Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones justificadas por las que no se haya denunciado hasta ahora. o tener claridad en el objetivo de la entrevista o dónde debe realizarse la entrevista
- Al momento de realizar la entrevista designar con anterioridad quién o quiénes deben estar presentes
- Se recomienda que el lugar donde se realice la entrevista sea tranquilo, confortable y neutral, para generar un ambiente estimulante para la conversación, evitando utilizar el lugar de trabajo de la persona entrevistada.



Esto permitirá generar un ambiente más propicio para el intercambio, ya que seguramente la persona entrevistada no se sentirá segura si sabe o sospecha que puede ser vista o escuchada por sus compañeros/ as o jefes/as. La o el responsable que realice la entrevista deberá preservar la confidencialidad de la información brindada, la cual deberá ser debidamente registrada.

Inicio de la entrevista

La persona integrante del Comité comenzará un diálogo a partir de plantearle preguntas a la persona víctima que permitan un mayor entendimiento del problema.

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la parte que presenta la queja:

1. ¿Quién es la persona acusada?
2. ¿Qué hizo la persona acusada?
3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está manifestando hasta ahora? (con el objeto de conocer si se presentó alguna amenaza intimidación por parte del generador de la violencia)
5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo testigos?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
9. ¿Ha habido otras víctimas?
10. ¿A quién más le ha avisado?
11. ¿Cómo le ha afectado?
12. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
13. ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
14. ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?
15. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
16. ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?



Una vez que se ha obtenido información detallada acerca del motivo de la queja se deberá averiguar el plan de acción que quiere llevar a cabo la parte que presenta la queja, para ello:

1. Se le deberá preguntar a la persona hostigada o acosada cómo quiere resolver la queja. Sin generar falsas expectativas y dejarle saber que usted reconoce sus necesidades.
2. Si desea iniciar proceso psicológico, el comité se encargará de proporcionar el espacio adecuado, quien entrevista de ninguna manera deberá tomar el papel de terapeuta.
3. Se deberá explicar a la persona hostigada o acosada el procedimiento de las diferentes rutas de atención y resoluciones posibles.
4. Deberá saber que quien entrevista hará lo posible para mantener esta confidencialidad y por ello se le pide que haga lo mismo.
5. Se le dirá que puede regresar cuando lo desee para hacer cualquier pregunta y tendrá acceso a la información requerida.

Preparación de la queja firmada

Hacia el final de la entrevista, se debe informar a la persona víctima para preparar la declaración de acuerdo con el formato del Anexo 2. Se le brinda apoyo para escribir un resumen claro, preciso y detallado de la queja. Tome en cuenta su nivel de alfabetización y de lenguaje. Existe la posibilidad de que usted misma/o tenga que escribir tanto la entrevista como la declaración (si ésta se requiere).

Advierta a la persona víctima que dependiendo de las circunstancias su declaración se dará a conocer o será mostrada a:

- Integrantes del Comité
- A la parte acusada



Anexo 2: FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA LABORAL

FECHA: ____/____/____
Día Mes Año

FOLIO: SDS/UG/_____

Toda queja será atendida de manera confidencial y se le dará el trámite y seguimiento según corresponda en términos de las disposiciones legales aplicables, por lo que la información deberá de ser proporcionada con veracidad y objetividad. Los datos personales solicitados son indispensables para la atención y seguimiento de su queja y se encuentran protegidos en términos de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de datos personales para el Estado de Sonora.

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA.

NOMBRE: _____

ÁREA DONDE LABORA: _____

TELÉFONO: _____

PUESTO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

NOMBRE DEL/ LA JEFE/A INMEDIATO/A: _____

CARGO DEL/ LA JEFE/A INMEDIATO/A: _____

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA

NOMBRE: _____

ÁREA DONDE LABORA: _____

TELÉFONO: _____

PUESTO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

NOMBRE DEL/ LA JEFE/A INMEDIATO/A: _____

CARGO DEL/ LA JEFE/A INMEDIATO/A: _____

RELACIÓN LABORAL DE USTED CON ESTA/E: _____



A continuación, le pedimos que escriba con tinta y letra clara, marcando el inciso correspondiente o en su caso, conteste las preguntas.

1. ¿De qué forma se manifestó el hecho sobre el que presenta su queja?

2. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

a) Una sola vez b) Varias veces c) De manera continua hasta la presente fecha

3. En caso de haber sido una sola vez, precise: Fecha: _____
Hora: _____ Lugar: _____

4. En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el periodo aproximado y los lugares en que han ocurrido comúnmente los hechos

5. La actitud de la persona que le hostigó sexualmente, acosó sexualmente o le violentó laboralmente fue:

a) Abierta y clara b) Amenazante* c) Discreta o sutil

***Amenazar:** Advertir a una persona de su intención de causar daño.

6. La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:

a) Le confronté b) Le ignoré c) Otro _____



7. Mencione si su caso es aislado o conoce de otras personas que hayan sido objeto de esos mismos hechos por parte de la persona agresora, si es el caso descríbalos brevemente

8. Señale si cuando acontecieron los hechos motivo de la presente queja:

a) Nadie los presencié b) Los presencié una persona c) Los presenciaron dos o más personas

9. En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los Datos de éstas:

10. ¿Qué cambios en su situación laboral se dieron a partir de los hechos?

a) Sigue igual b) Es tensa e incómoda c) Fui asignado/a otra área d) Otro:

11. ¿De qué forma le afectaron los hechos de los que se queja?

a) Emocional b) Social c) Laboral Descríbalos:

12. ¿Cómo le afectaron los hechos en su rendimiento personal durante el tiempo que se presentaron?



13. ¿Considera que el acoso sexual u hostigamiento sexual que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral?

14. ¿Cree necesario acudir con una/un experta/o para que le apoye a superar los Efectos psicológicos del hostigamiento sexual o acoso sexual, o bien por violencia laboral?

15. ¿Cree necesario recibir atención médica?

16. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

a) Si

b) No

Explique:

17. ¿Cómo piensa que se puede resolver este problema?

18. Para dar un fundamento a los hechos se cuenta con

a) Ninguna evidencia b) documentos de respaldo c) fotografías d) testigos e) correos electrónicos f) otros



19. Datos e información adicional que considere necesario aportar para el seguimiento de su queja:

FIRMA



Anexo 4: INFORME DE QUEJA POR ACOSO SEXUAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Fecha de elaboración de informe			
Fecha en que se recibió la queja		No. Folio	

Tipo de Caso		
Hostigamiento Sexual	Acoso Sexual	Violencia Laboral

Nombre de persona denunciante	
Nombre de persona denunciada	
Persona consejera que da seguimiento al caso	

Breve Descripción del Caso

La persona denunciante requiere atención psicológica o judicial				
Sí		No		De qué tipo
Tipo de procedimiento que se recomienda a mutuo acuerdo con persona denunciante				
Administrativo		Laboral		Penal



BIBLIOGRAFÍA

Asamblea General de las Naciones Unidas, "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)", en Compilación legislativa para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

Código de Ética y de Conducta de la Administración Pública Estatal

<https://sedesson.gob.mx/documentos/2018/UNIDAD%20JURIDICA/MARCO%20NORMATIVO/Codigo%20de%20etica%20y%20conducta%20SEDESSON.pdf>

Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, "Recomendación General 19" 11º período de sesiones, 1992:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.

Instituto Nacional de las Mujeres, "Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual", México, Inmujeres, 2009.

Instituto Sonorense de las Mujeres

<https://ism.sonora.gob.mx/images/ISM/Biblioteca/ENDIREH2016Sonora.pdf>

"Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia", en Compilación legislativa para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado, H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Sonora, Enero 2016.

Ley Estatal de Responsabilidades, H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Sonora, Julio 2017

Ley del Servicio Civil, H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Sonora, Agosto 1977.

Organización de Estados Americanos, "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)", en Compilación legislativa para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.

Plan Estatal de Desarrollo de Sonora 2021-2027, Gobierno del Estado de Sonora, Diciembre 2021.

Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del estado de San Luis Potosí, Noviembre 2011.

Procedimiento para la Atención de Quejas y Denuncias de Hostigamiento Sexual, Discriminación, Desigualdad y Violencia Laboral de SEDESOL Zacatecas, Mayo 2013.

Procuraduría General de la República- Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso sexuales en la Procuraduría general de la República, Noviembre de 2012.



Procuraduría General del Estado de Sonora – “Protocolo especializado en la Investigación de Delitos
contra la Libertad y Seguridad Sexuales de las Personas”, Mayo 2016

Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora

Secretaría de la Función Pública - Instituto Nacional de las Mujeres, “Programa de Cultura
Institucional”, México, SFP - Inmujeres, 2009.

Secretaría de la Función Pública - Instituto Nacional de las Mujeres, “Transformando las instituciones
en un ambiente sano. Estrategia de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en la
Administración Pública Federal”, México, SFP Inmujeres, 2011.

Secretaría de la Función Pública – “Protocolo para la prevención, atención y sanción del
hostigamiento sexual y acoso sexual”, México, 2016.

**Dado en la Ciudad de Hermosillo, Sonora, a los veintinueve días del mes de
noviembre del año dos mil veintiuno.**

MTRA. MARÍA WENDY BRICEÑO ZULOAGA
Secretaría de Desarrollo Social