



GOBIERNO
DE SONORA

SECRETARÍA
ANTICORRUPCIÓN
Y BUEN GOBIERNO

Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública del Estado de Sonora

Directorio

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

Lic. María Dolores Del Río Sánchez
Secretaria de Anticorrupción y Buen Gobierno





Contenido

Presentación	2
Marco Jurídico	3
Objetivos del Protocolo	5
Glosario.....	6
Principios de Atención	8
Acciones de Prevención	10
Etapa de Atención	12
Integración del Comité:.....	13
Objetivos del Comité.....	14
Ruta crítica del Proceso de Atención	15
Vía administrativa.....	16
Vía laboral	17
Vía penal	18
Medidas de protección.....	22
Diagrama.....	23
Bibliografía	24



Presentación.

En la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno hemos creado el “**Protocolo para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública de Sonora**”. Este protocolo tiene como objetivo establecer un marco que permita prevenir, identificar y erradicar la violencia de género en su mayoría a mujeres, en específico en casos de acoso y hostigamiento sexual, aplicable a todos los miembros de la institución, así como a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

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 hostigamiento sexual y acoso sexual es evidentemente mayor que el de hombres, poniéndolas en una situación de desequilibrio y desventaja, 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.

Es compromiso del gobierno estatal de impulsar y fortalecer las políticas públicas en el Estado de Sonora en contra de la violencia de género, por lo que alineado al Plan Estatal de Desarrollo de Sonora 2021-2027, y en respuesta al Programa Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2022-2027, y a las medidas establecidas en la Resolución de la Secretaría de Gobernación respecto a la Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres se establece la implementación de protocolos de actuación frente a casos de violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas con registro y seguimiento de denuncias.

Toda vez, que en el artículo 39 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora se establece la obligatoriedad de contar con Unidades de Igualdad y que dentro de las atribuciones de la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno se encuentran la de vigilar el correcto funcionamiento y observancia de los instrumentos normativos que regulan a la Administración Pública Estatal, así como corresponde impulsar la



transparencia, integridad y legalidad del Gobierno del Estado, para que fortalezcan los principios y valores fundamentales de las personas servidoras públicas tal y como se establece en el artículo 26 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.

En este sentido, se presenta este protocolo para dar frente a la violencia contra las mujeres como una herramienta, este esfuerzo parte del reconocimiento que hace el Estado de los derechos humanos y con ello su obligación de promover, respetar, proteger y garantizarlos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Así también, y en concordancia con nuestra Constitución y con diversos tratados internacionales y al establecer las obligaciones para el Estado con el fin de garantizar el pleno ejercicio, respeto, protección y promoción de los derechos humanos y prevenir su vulneración; sobre esto último; la no omisión de los actos, la comunicación de los hechos a las autoridades competentes, y el apego a la normatividad vigente en la materia se convierten en los principios metodológicos fundamentales para actuar con respeto a la dignidad, con debida legalidad y diligencia en el proceso, y con confidencialidad en la atención de los hechos.

Marco jurídico

1. Internacional

- 1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.
- 1.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- 1.3. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Organización de las Naciones Unidas "ONU") (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer "CEDAW").
- 1.4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará".
- 1.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- 1.6. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.

2. Nacional

- 2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- 2.3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- 2.4. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 2.5. Ley General de Víctimas.
- 2.6. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- 2.7. Código Penal Federal.
- 2.8. Código Nacional de Procedimientos Penales.



3. Estatal

- 3.1. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.
- 3.2. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora.
- 3.3. Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora.
- 3.4. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora.
- 3.5. Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora.
- 3.6. Código Penal del Estado de Sonora.
- 3.7. Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora.
- 3.8. Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora.



Objetivos del Protocolo

Objetivo General

- Establecer un procedimiento técnico y metodológico para prevenir, detectar, atender y, en su caso, sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Administración Pública Estatal con el fin de salvaguardar la integridad de las presuntas víctimas.

Objetivos específicos:

- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;
- Sensibilizar y capacitar a las personas servidoras públicas, 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 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 y acoso sexual;
- Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, que puedan conocer y, en su caso, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Generar 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 documenten en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, así como en los centros de trabajo, la cual servirá como base para establecer estrategias de atención integral a dichas problemáticas, y
- Definir las responsabilidades, derechos y obligaciones de las distintas partes involucradas en la prevención, atención y sanción a los actos constitutivos de hostigamiento sexual y acoso sexual.



Glosario

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe a subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

Agresor(a): Conforme la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es toda persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres, y en sentido amplio contra cualquier persona.

Denuncia: Notificación que se hace a una autoridad de la comisión de un delito, es la manifestación de los hechos presuntamente irregulares que implican actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que se hacen del conocimiento de autoridades por parte de la persona presunta víctima o de un tercero.

Derechos humanos de las mujeres: Refiere a los derechos contenidos en la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Discriminación contra la mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural, civil o en cualquiera otra esfera.

Fiscalía: Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora.

Hostigamiento sexual: Ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos de la Administración Pública Estatal. Se expresa, en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Manejo de presunción: Refiere a la presunción de inocencia, asumiendo la inocencia de la persona acusada hasta que se demuestre lo contrario.

Perspectiva de Género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.

Presunta víctima o persona que se siente agraviada: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento



sexual o acoso sexual, en la Administración Pública del Estado de Sonora.

Presunto agresor(a): La persona que ha sido señalada de cometer un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual, en la Administración Pública del Estado de Sonora

Revictimización: Patrón en el que la víctima de abuso tiene una tendencia significativamente mayor de ser víctima nuevamente, así también, refiere a la profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

Unidad de Igualdad: Las que se conformen de acuerdo a lo establecido en el artículo 39 del Reglamento a la Ley de para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sonora.

Víctima: Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o menoscabo de sus derechos, producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, que cause muerte, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual en la mujer tanto en el ámbito privado como público.

Violencia digital: Son los actos de acoso, hostigamiento, amenazas, engaño, abuso de confianza, vulneración de datos e información, divulgación y difusión de textos, imágenes, audios, videos, datos personales u otros elementos, ya sean de naturaleza verdadera, alterada o apócrifa de contenido sexual íntimo, que inciten al odio y/o que atenten contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada, causen daño moral, atenten contra la salud psicológica o vulneren algún derecho humano, y que se realice a través de mensajes telefónicos, publicaciones en redes sociales, correo electrónico, sistemas de mensajería, aplicaciones tecnológicas, plataformas digitales o cualquier otro medio tecnológico.

Violencia sexual: Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de una persona sobre otra, al denigrarla y concebirla como objeto.



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 Modelo de Protocolo, se priorizará la no revictimización y deberá llevarse a cabo en todo momento atendiendo a los siguientes:

Principios de Atención

Confianza y credibilidad: Las personas que manifiesten haber sido víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual tendrán la garantía de credibilidad en su dicho tomando en cuenta los *“Criterios para Valorar con Perspectiva de Género, Testimonios de Víctimas en Casos de Hostigamiento Sexual de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”*.

Calidad en la atención: El trato que se ofrezca a las personas presuntas víctimas se regirá por la empatía, calidez y 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 presunta 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, etc. se deberán desarrollar medidas especiales que respondan a enfoques especializados.

Participación conjunta: La persona presunta 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.

Principio 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.

Dignidad y defensa de la persona: 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 persona presunta víctima, a quien se le deberá evitar trámites, procedimientos o actos que puedan revictimizarla. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

Igualdad y no discriminación: En la Administración Pública Estatal toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

Gratuidad. Todas las acciones y los procesos que forman parte de este protocolo serán gratuitas y no causarán gravamen alguno a las partes involucradas.



Debida diligencia. Todas las autoridades del ámbito del Gobierno Estatal 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 los objetivos 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 del ámbito del Gobierno Estatal 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.

Se tomarán medidas para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la investigación. Las personas que funjan como funcionarias de cada dependencia de la Administración Pública del Estado de Sonora, se comprometen a asegurar que el personal que recurra a estos procedimientos no sea objeto de represalias.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Sonora, recomendarán que se denuncie cualquier comportamiento que viole la política de “**Cero Tolerancia**” respecto al hostigamiento sexual y acoso sexual.

Cualquier relación con la política de la dependencia/entidad y con estos procedimientos, no afecta el derecho de los individuos a presentar denuncias fuera de la institución, de acuerdo con la legislación pertinente.

Confidencialidad. Preservar en todo momento la confidencialidad de los casos y la información de las personas involucradas, protegiendo sus datos personales y prohibiendo la difusión durante todo el proceso de información reservada o confidencial conforme la normatividad aplicable.

Estos principios de actuación se encuentran sustentados en mandatos de Ley, por lo que su violación u omisión constituyen faltas y en algunos casos responsabilidades administrativas, laborales o penales de las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Estado de Sonora.



Acciones de Prevención:

La prevención es fundamental en una estrategia integral orientada a erradicar el hostigamiento sexual o acoso sexual. Se trata de acciones que deben considerarse para el corto, mediano y largo plazo y de carácter permanente, de cara al logro de espacios laborales saludables y libres de violencia, tal como se establece en el artículo 30 fracción XIII de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Sonora, deberán conformar su Unidad de Igualdad, quienes tendrán de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes atribuciones:

- I. El monitoreo de la institucionalización y transversalidad de la igualdad de género;
- II. La promoción de programas en materia de políticas públicas con igualdad de género;
- III. La promoción de la cultura de la igualdad de género al interior y exterior de las dependencias y organismos;
- IV. La elaboración de diagnósticos situaciones para la igualdad de género y presentación de propuestas al titular del organismo público;
- V. El seguimiento y evaluación de las estrategias, acciones y metas públicas que se implanten; y
- VI. Coordinarse con las dependencias y organismos de promoción, defensa y observancia de los derechos de las personas.

Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, la Administración Pública del Estado de Sonora, deberá realizar a través de sus Unidades de Igualdad acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

1. Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "**Cero Tolerancia**" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a la totalidad a quienes las integran, a través de los medios o canales de comunicación que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

- a. Explicitar el compromiso de "**Cero Tolerancia**" frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual como las enunciadas, pero no se limitan en el Anexo 1 y cualquier forma de violencia contra las mujeres en específico, y en general contra cualquier persona, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas.
- b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y de promover condiciones de trabajo que eviten dichas conductas
- c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido



en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, en apego al artículo 30, fracción XIII de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres en el estado de sonora.

- d.** Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que pueden constituir hostigamiento sexual y acoso sexual. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye a todo tipo de personal sin distinción del tipo de contratación, público, usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.
- e.** Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención.
- f.** Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la Prevención, Detección, y Atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora, con pleno respeto a los Derechos Humanos.
- g.** Compromisos particulares de las instituciones para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- h.** Firma de la persona titular de la dependencia, entidad o institución.
- i.** Lugar y fecha de emisión.

2. Crear o implementar de manera constante y permanente campañas de sensibilización, planes y programas de capacitación y prevención desde la perspectiva de género para las víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual y las obligaciones y responsabilidades de las personas servidoras públicas. Además, asegurar que la totalidad del personal reciba, de forma obligatoria, por lo menos una sesión semestral de capacitación y sensibilización.

3. Crear un Comité de Atención y Seguimiento de Casos de hostigamiento sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora,





donde el mismo cuente con el número de personas necesarias para llevar a cabo el proceso de queja, y que cada una de ellas, como requisito indispensable, no cuente con denuncia y/o señalamiento como persona agresora.

4. Creación y/o revisión del Código de ética y de conducta que plasme las normas que en la práctica garantizarán que toda persona, y principalmente, las mujeres dentro de las instituciones públicas vivan libres de hostigamiento sexual y acoso sexual.

5. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

6. Fortalecer las capacidades de quienes se desempeñan como personas servidoras públicas para prevenir y/o identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual a través de acciones y actividades, tales como:

Programas de capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; en materia de derechos humanos; derechos de las mujeres, y en prevención de violencias contra las mujeres, con especificidad en prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

- a. Ejercicios de reforzamiento de valores y cuestionamiento de antivalores.
- b. Proyectos, campañas y/o actividades de sensibilización y respeto a la diversidad y no violencia.
- c. Manejo de emociones.
- d. Coeducación en condiciones de equidad e igualdad en las que se implementen actividades cooperativas y de roles no estereotipados,
- e. Promover la cooperación y sororidad.
- f. Difundir lineamientos y normativas vigentes en la materia.
- g. Concientizar sobre el uso de tecnologías.
- h. Valoración de espacios físicos, de tránsito escaso y/o no utilizados.
- i. Promover una cultura de “**Cero Tolerancia**” a la violencia.

7. Promover 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.

Etapa de Atención

En el presente Protocolo la atención se entenderá como el proceso en el que el personal designado deberá recibir, escuchar, asistir, acoger, cuidar y proteger a la persona que se sienta agraviada y/o que se presente como víctima, se considerará un mecanismo obligatorio cuando





se conozca o sospeche de una situación de violación de derechos y se deberá dar parte a las autoridades competentes en la materia, y por ninguna circunstancia se encubrirá a presuntos agresores(as).

Previo al proceso formal de atención, la persona que se sienta agraviada puede comunicar los hechos de manera verbal, por medio electrónico o escrito libre, y toda vez que el personal tenga conocimiento de la situación, deberá enviar su queja o denuncia a la persona designada para tal efecto en la Unidad de Igualdad o su homóloga.

Integración del Comité de Atención y Seguimiento de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual

Conforme lo citado en el referente a las acciones de prevención es obligatorio que las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal conformen un **Comité de Atención y Seguimiento de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual** que estará formado por los siguientes integrantes:

- La persona Titular de la dependencia o entidad coordinará el Comité de Ética e Integridad y fungirá como Presidenta (e).
- Un representante de la unidad administrativa que designe la persona Titular de la dependencia o entidad, quien fungirá como Vocal.
- La persona Titular de la Unidad de Igualdad fungirá como Secretaria(o) Ejecutiva(o).
- Al menos una persona que forme parte de cada Unidad Administrativa de nivel de Subsecretaría y/o Dirección General, que será designado por el Titular de dicha unidad, quienes fungirán como Vocal.
- Una persona representante del Área Jurídica, quien fungirá como Vocal.
- La persona Titular del Órgano Interno del Control o a quien esta designe en su lugar, quien fungirá como Vocal.
- Una persona integrante de la Unidad de Igualdad, que será designada por la persona Titular de dicha Unidad, y fungirá como Enlace.

Las ausencias de cualquiera de los miembros del Comité serán suplidas por quien designe el miembro propietario.

Una vez conformado el Comité, sus integrantes deberán tomar protesta y acordar que darán cumplimiento al presente Protocolo, así como guardar estricto sigilo sobre los casos que desahoguen en cumplimiento del presente Protocolo.

Se Integrará e instrumentará un **Comité para la Atención y Seguimiento del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**, que es el órgano que tiene como objetivo impulsar y llevar a cabo las acciones consideradas en este Protocolo para la atención y seguimiento del hostigamiento sexual y acoso sexual en cada ente público del Gobierno del Estado mencionados en la Ley



Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Sonora.

De los objetivos del Comité:

Preponderantemente el Comité impulsará y ejecutará actividades y acciones encaminadas a proteger el derecho de las personas a una vida libre de violencia. Buscando otorgar una atención integral que va desde la atención, protección, seguimiento, asesoramiento a las personas presuntas víctimas, pudiendo para ello solicitar apoyo del programa SALVA de la Secretaría de Seguridad Pública, para requerir el apoyo de las diversas dependencias y entidades gubernamentales colaboradoras en dicho programa.

Asimismo, se abocará en acompañar, orientar y asesorar a las personas que presenten quejas o denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual, con el fin de analizar los casos e integrar expedientes que puedan sustanciar la eventual presentación de quejas o denuncias por parte de la persona presunta víctima ante las instancias administrativas o penales ante la fiscalía, o las que inicie la persona Titular del ente público o el propio Órgano Interno de Control.

1. El papel principal del Comité es investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona Titular del Órgano Interno de Control, al área jurídica y al área de recursos humanos u homóloga, dependiendo de la gravedad del caso y los deseos de la persona quejosa o denunciante.
2. El Comité y la institución harán todo lo posible para proveer un proceso en el que la denuncia o queja sea tratada sin demora y donde las dos partes tengan oportunidad de hablar, presentar su defensa y comentar cualquier documento que se presente.
3. Corresponde al Comité establecer los mecanismos más apropiados y efectivos a seguir en cada caso particular, y explicar las razones de esa decisión.
4. Para las sesiones de investigación del Comité, cada una de las partes puede contar con la asistencia de una/un colega, compañera/o o funcionaria/o de su sindicato, o cualquier otra persona, siempre que no sea una abogada/o litigante.
5. Cada una de las partes hablará por sí misma o a través de su representación.
6. Cada una de las partes puede solicitar al Comité que entreviste, cite a testigos y realice cualquier indagación que considere necesaria.
7. Después de la investigación, el Comité considerará primero si la queja o denuncia está debidamente fundamentada, y después formulará su evaluación de la evidencia.
8. Las actas del Comité serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, salvo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales de la persona destinataria
9. El Comité puede recomendar a la persona Titular de la institución, que emprenda la acción necesaria para:
 - Reasignar a la persona quejosa o denunciante por lo menos al mismo puesto que tenía cuando ocurrieron los hechos motivo de la queja o denuncia.
 - Tomar las medidas pertinentes para impedir que la persona quejosa o denunciante no



sufra consecuencias ni represalias de ninguna clase por haber presentado la queja o denuncia.

10. El Comité puede hacer cualquier recomendación a la persona Titular de la institución que considere necesaria para:
 - Resolver el problema;
 - Evitar que problemas semejantes surjan en el futuro; y
 - Asegurar la continuación o restauración de nuevas relaciones armoniosas en el lugar de trabajo.
11. El Comité deberá diseñar un programa continuo de difusión y actividades de capacitación.
12. Ser asesor(a) y/o consejero(a) permanente para los casos que se presenten.
13. Al formular sus recomendaciones, el Comité puede tomar en consideración evidencia de que la persona señalada ya ha recibido terapia o advertencias por señalamientos previos.
14. Orientar mediante un mecanismo sencillo y claro a las personas receptoras de violencia de género sobre otras vías, como la denuncia formal ante diversas autoridades.

Seguimiento por parte de la persona que funge como Enlace:

- Dará seguimiento a la investigación que en su momento realice el Órgano Interno de Control.
- Dará seguimiento a las variaciones e indicadores estadísticos de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Informará a la persona presunta víctima el estatus y la resolución de la queja o denuncia presentada ante el Comité y la canalizará de ser necesario a las instancias de atención y apoyo estatales mencionadas en el Anexo 1 como SALVA.
- Elaborará un informe anual de resultados y lo entregará a la persona que funja como Secretaria Ejecutiva. Y hará difusión de dichos resultados.

Ruta Crítica del Proceso de Atención

Atención

El objetivo es establecer las acciones necesarias para atender los casos de las personas presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora, con la finalidad de proteger la dignidad e integridad de las personas trabajadoras, a través de un esquema claro y preciso que inhiba la comisión de dichas prácticas y proporcione seguridad a las personas denunciantes o quejasas durante los procesos de acceso a la justicia. Este esquema se aplicará en todas las dependencias y entidades para todo el personal, independientemente del tipo y período de contratación. Acorde con la legislación en la materia, esta ruta crítica detalla los pasos para cada una de las tres vías que contempla la normatividad estatal: laboral, administrativa y penal.





Esta vía inicia a partir de la presentación de una queja o denuncia ya sea al Comité o al Órgano Interno de Control correspondiente, por parte de la persona presunta víctima, o de personal que hubiera presenciado un acto de hostigamiento sexual o acoso sexual.

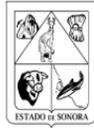
Una vez que el Comité conoce de los hechos, la persona quejosa o denunciante podrá designar a una persona como Consejera de los integrantes del Comité, si esta no lo hiciera se designará a la persona que funge como Enlace, la persona Consejera debe recibir y atender la queja o denuncia, brindar acompañamiento a la persona presunta víctima durante el proceso ante el Órgano Interno de Control y explicarle los recursos disponibles para la atención dentro de la red estatal de las instancias encargadas de la prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, como el Sistema de Atención a la Violencia Familiar y de Género (SALVA) y las demás que se mencionan en el Anexo1.

VÍA ADMINISTRATIVA

El procedimiento administrativo que se substancia en contra de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal inicia con la presentación de una queja o denuncia por parte de la persona interesada. La persona Consejera debe recibir, atender y remitir la queja o denuncia al Órgano Interno de Control o a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno como Autoridades Investigadoras, así como brindar acompañamiento durante el proceso y explicar a la persona presunta víctima de los recursos disponibles para la atención. El papel fundamental de la persona Consejera es asegurar que la persona presunta víctima pueda tomar decisiones informadas a lo largo de todo el proceso, conforme a sus intereses y necesidades. La asistencia de la persona Consejera debe incluir:

- Escuchar de forma atenta las preocupaciones y percepciones de la persona presunta víctima, haciendo especial énfasis en no emitir juicios.
- Explicar la política de la dependencia o entidad con respecto al hostigamiento sexual y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos formales e informales que existen para atender las quejas o denuncias. Es fundamental que la persona Consejera cuente con la capacitación que le permita valorar la pertinencia de las opciones informales.
- Informar a la persona presunta víctima sobre los derechos que le reconoce la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia penal o una queja en el ámbito laboral, además de la que corresponde en el ámbito administrativo.
- Animar a la persona presunta víctima a identificar el tipo de apoyo que requiere y coadyuvar en su obtención por lo que hace al ámbito institucional (apoyo psicológico, licencia, permisos, etc.).
- Ayudar a la persona presunta víctima a redactar un resumen escrito de la agresión o agresiones recibidas, el cual puede ser un insumo para interponer un recurso de queja o denuncia, en caso de que se decida a iniciar un procedimiento ante la instancia competente.





Esta opción puede darse sólo si así lo requiere la persona presunta víctima (Anexo 3). La persona presunta víctima podrá brindar declaración, de manera libre, espontánea y voluntaria ante el Comité. Esta declaración debe asentarse en una Constancia de Hechos que será revisada y firmada por la persona presunta víctima.

- Si así lo acepta la persona presunta víctima, informar a la persona que funja como su superior jerárquico inmediata sobre la situación y solicitarle su intervención para asegurar buenas relaciones de trabajo durante y después del proceso de resolución del problema.

De conformidad a la Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora, los servidores públicos se encuentran obligados a conducirse con rectitud, sin utilizar su empleo cargo o comisión para obtener o pretender algún beneficio, provecho o ventaja personal; así como prevenir, sancionar y erradicar en el ámbito de su competencia y en su actuar, cualquier acción que propicie violencia de género, generando acciones con enfoque de perspectiva de género, promoviendo el respeto y la garantía de los derechos humanos.

En los asuntos relacionados con presuntas faltas administrativas, se deberá proceder en los términos de la Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora.

VÍA LABORAL

PASO 1

El Comité recibe la queja por escrito, de manera verbal o a través de un correo electrónico especialmente abierto para tal fin. El Comité debe designar a una persona como Consejera de persona presunta víctima. La persona Consejera debe recibir, atender y remitir la queja al Órgano Interno de Control, brindar acompañamiento durante el proceso y explicar a la persona presunta víctima de los recursos disponibles para la atención. El papel fundamental de la persona Consejera es asegurar que la persona presunta víctima pueda tomar decisiones informadas a lo largo de todo el proceso, conforme a sus intereses y necesidades. La asistencia de la persona Consejera debe incluir:

- Escuchar de forma atenta las preocupaciones y percepciones de la persona presunta víctima, haciendo énfasis en no emitir juicios.
- Explicar la política de la dependencia o entidad con respecto al hostigamiento sexual y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos que existen para atender las quejas.
- Explorar posibles estrategias que la persona presunta víctima puede usar para resolver la situación.
- Informar a la persona presunta víctima sobre los derechos que le reconoce la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia o querrela penal o una queja o denuncia administrativa, además de la que corresponde en el ámbito laboral.





- Animar a la persona presunta víctima a identificar el tipo de apoyo que requiere y coadyuvar en su obtención por lo que hace al ámbito institucional (apoyo psicológico, licencia, permisos, etc.).
- Ayudar a la persona presunta víctima a redactar un resumen escrito de la o las agresiones recibidas, el cual puede ser un insumo para interponer un recurso de queja, en caso de que se decida a iniciar un procedimiento. Esta opción puede darse sólo si así lo requiere la persona presunta víctima. (Anexo 3)
- Si así lo acepta la persona presunta víctima, informar a la persona que funja como su superior jerárquico inmediato sobre la situación y solicitar su intervención para asegurar buenas relaciones de trabajo durante y después del proceso de resolución del problema.

La persona presunta víctima podrá brindar declaración, de manera libre, espontánea y voluntaria ante el Comité. Esta declaración debe asentarse en una Constancia de Hechos que será revisada y firmada por la persona presunta víctima. Se deberá hacer del conocimiento de la persona presunta víctima que tiene derecho a recibir apoyo por parte de la dependencia o entidad, por ejemplo, para recibir tratamiento psicológico u otro tipo de recurso, como parte de las acciones de atención y contención que se deberán poner a su servicio durante la investigación de los hechos, y de ser determinada la existencia de la agresión, como parte de las acciones de reparación del daño a que se vea obligada la dependencia o entidad.

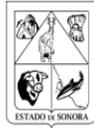
PASO 2

Para determinar si los hechos señalados configuran una práctica de hostigamiento sexual o acoso sexual, el Comité deberá en primer término precisar todos los detalles que sea posible recuperar respecto las prácticas motivo de queja: frecuencia, fechas, lugares. Deberá verificar si existen testigos que hayan presenciado los hechos, así como allegarse de todos aquellos elementos que permitan presumir la existencia de una posible práctica de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Para ello, el Comité puede citar a la persona presunta víctima para solicitarle más información. Debe quedar claro que la persona presunta víctima no está obligada a abundar en detalles o brindar más información, pero es importante también que se le informe la utilidad que pudiera tener lo anterior para fortalecer su recurso de queja. Se sugiere que este segundo paso consuma un máximo de tres días hábiles.

PASO 3

Conforme a la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora cuando el Comité recomiende la terminación de la relación del servicio civil, el procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal; se reducirá a la presentación de la demanda respectiva, que deberá hacerse por escrito; a la respuesta que se dé en igual forma y a una sola audiencia en la que se presentarán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de diligencias posteriores, en cuyo caso el Tribunal ordenará que se lleven a cabo y una vez efectuadas,





se dictará la resolución que corresponda.

PASO 4

La contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta y será presentada en un término que no exceda de cinco días contados a partir de la fecha en que la demanda fuera notificada. Ampliándose el término por dos días, cuando el demandado resida fuera de la capital del Estado.

PASO 5

El Tribunal, inmediatamente que se reciba la contestación de la demanda, o una vez transcurrido el plazo para contestarla ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y a los testigos y peritos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

PASO 6

El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquéllas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor, después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento. En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a los hechos supervinientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

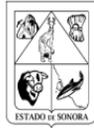
El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

PASO 7

Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Arbitraje competente, serán inapelables y deberán cumplirse desde luego por las autoridades correspondientes. Para los efectos de este artículo, el Tribunal de Arbitraje competente, una vez pronunciado el laudo, lo pondrá en conocimiento de todas las personas y autoridades interesadas.

Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la persona demandada y la requiera para que cumpla la resolución voluntariamente, dentro de los siguientes cinco días, a más tardar, apercibiéndola de que, en





caso de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto a la Ley.

VÍA PENAL

Esta vía aplica para los casos donde las conductas sean tipificadas como delito por la normatividad aplicable.

PASO 1

Cuando haya conductas que evidencien el delito de hostigamiento sexual y acoso sexual, el Comité deberá informar, orientar y canalizar a la persona ofendida para que, si lo decide, acuda a la agencia del Ministerio Público, específicamente a la Unidad Especializada contra Delitos Sexuales de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora. El Comité debe designar a una persona como Consejera de la persona presunta víctima. La persona Consejera debe recibir y atender la denuncia, brindar acompañamiento durante el proceso y explicar a la persona presunta víctima de los recursos disponibles para la atención. El papel fundamental de la persona Consejera es asegurar que la persona presunta víctima pueda tomar decisiones informadas a lo largo de todo el proceso, conforme a sus intereses y necesidades. La asistencia de la persona Consejera debe incluir:

- Escuchar de forma atenta las preocupaciones y percepciones de la persona presunta víctima, haciendo especial énfasis en no emitir juicios.
- Explicar la política de la dependencia o entidad con respecto al hostigamiento sexual y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos que existen para atender las denuncias. Es fundamental que la persona Consejera cuente con la capacitación que le permita valorar la pertinencia de las opciones de la persona presunta víctima.
- Informar a la persona presunta víctima sobre los derechos que le reconoce la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una queja en el ámbito laboral y administrativo, además de la denuncia o querrela por la vía penal.
- Animar a la persona presunta víctima a identificar el tipo de apoyo que requiere y coadyuvar en su obtención por lo que hace al ámbito institucional (apoyo psicológico, licencia, permisos, etc.)
- Ayudar a la persona presunta víctima a redactar un resumen escrito de la agresión o agresiones recibidas, el cual puede ser un insumo para interponer un recurso de queja y para su proceso penal. Esta opción puede darse sólo si así lo requiere la persona presunta víctima. (Anexo 3)
- Si así lo acepta la persona presunta víctima, informar a la persona que funja como su superior jerárquico inmediata sobre la situación y solicitarle su intervención para asegurar buenas relaciones de trabajo durante y después del proceso de resolución del problema. La persona presunta víctima podrá brindar declaración, de manera libre, espontánea y voluntaria





ante el Comité. Esta declaración debe asentarse en una Constancia de Hechos que será revisada y firmada por la persona presunta víctima. Se deberá hacer del conocimiento de la persona presunta víctima que tiene derecho a recibir apoyo por parte de la dependencia o entidad, por ejemplo, para recibir tratamiento psicológico u otro tipo de recurso, como parte de las acciones de atención y contención que se deberán poner a su servicio durante la investigación de los hechos, y de ser determinada la existencia de la agresión, como parte de las acciones de reparación del daño a que se vea obligada la dependencia o entidad.

PASO 2

La persona designada como Consejera de la persona presunta víctima deberá brindarle acompañamiento durante todo el proceso legal, lo cual implica:

- Apoyarle en la gestión de los permisos para realizar las diligencias (tanto para ella como para sus testigos).
- Apoyarle en la búsqueda y gestión de información.
- Verificar que no exista ninguna represalia hacia la persona presunta víctima y sus testigos.
- Gestionar asesoría legal y/o psicológica en caso que la persona presunta víctima lo requiera, como parte de la reparación del daño a que se compromete la dependencia o entidad.

PASO 3

Informar a la persona presunta víctima que la vía Penal comprende las siguientes etapas, de conformidad con el artículo 211 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

I.- La de investigación, que comprende las siguientes fases:

a) Investigación inicial, que comienza con la presentación de la denuncia, querrela u otro requisito equivalente y concluye cuando el imputado queda a disposición del Juez de control para que se le formule imputación;

b) Investigación complementaria, que comprende desde la formulación de la imputación y se agota una vez que se haya cerrado la investigación;

II. La intermedia o de preparación del juicio, que comprende desde la formulación de la acusación hasta el auto de apertura del juicio, y

III. La de juicio, que comprende desde que se recibe el auto de apertura a juicio hasta la sentencia emitida por el Tribunal de enjuiciamiento. La investigación no se interrumpe ni se suspende durante el tiempo en que se lleve a cabo la audiencia inicial hasta su conclusión o durante la víspera de la ejecución de una orden de aprehensión. El ejercicio de la acción inicia con la solicitud de citatorio a audiencia inicial, puesta a disposición del detenido ante la





autoridad judicial o cuando se solicita la orden de aprehensión o comparecencia, con lo cual el Ministerio Público no perderá la dirección de la investigación. El proceso dará inicio con la audiencia inicial, y terminará con la sentencia firme.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Comité a petición de la persona ofendida, podrá determinar medidas de protección, atendiendo a la gravedad del caso, el cambio de área de adscripción o de horario, restricciones de acercamiento, entre otros. Las cuales podrán emitirse desde el inicio y sin afectar los derechos laborales y operativos de la de institución, durante y después del proceso preservando a las personas presuntas víctimas por hostigamiento sexual y acoso sexual de represalias por haber presentado una queja, demanda, denuncia o querrela con el objeto de evitar la revictimización.

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que conozca el Comité se atenderán conforme a lo dispuesto en el presente Protocolo. En lo no contemplado, se aplicará lo establecido en el *Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora*, así como en la demás normatividad aplicable.

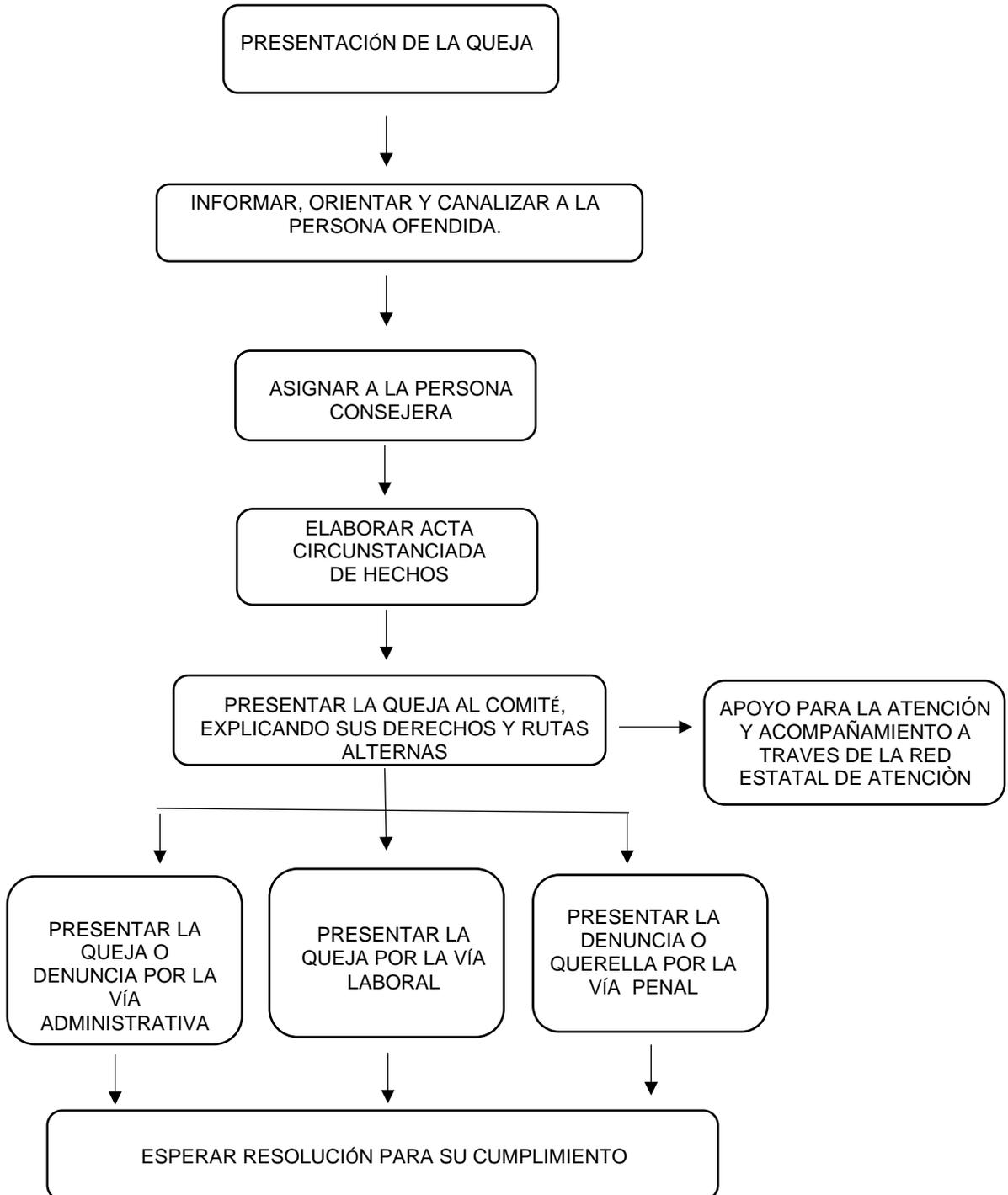
Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Lic. María Dolores Del Río Sánchez
Secretaria de Anticorrupción y Buen Gobierno

26 de febrero del 2025



Diagrama:



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 Penal para el Estado de Sonora.

Código Nacional de Procedimientos Penales.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.

Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, “Recomendación General 19” 11º período de sesiones, 1992 (DE, 24 de mayo de 2011: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>).

Instituto Nacional de las Mujeres, “Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual”, México, INMUJERES, 2009.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora.

Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora.

Ley Federal del Trabajo.

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 General de Víctimas.

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.

Reglamento Interior de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.

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.

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

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 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.

Sitios web:

<http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/204/2/images/Disposicion%20de%20la%20LFT%20sobre%20hostigamiento%20y%20acoso%20sexual.pdf>

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Zacatecas/ZAC_MB_16_Protocolo_AHASV_Laboral_2012.pdf



Anexo 1

Conductas y actos que pueden constituirse como acoso sexual y hostigamiento sexual

Niveles	Manifestaciones y ejemplos
<p>Nivel 1 Leve</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verbal, chistes, dichos breves que degraden o insulten a la persona en su sexualidad: piropos, apodos, palabras de doble sentido, conversaciones de contenido sexual. • Hacer comentarios de manera personal y/o digital acerca de la apariencia, con contenido lascivo o acompañados de gestos que produzcan incomodidad, o comentarios que pretenden ser halagadores y terminen siendo incómodos.
<p>Nivel 2 Moderado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No verbal, sin contacto físico; miradas, gestos y muecas lascivas. • Exhibir imágenes de naturaleza sexual en fotografías, carteles, calendarios, pantallas de computadora o celulares.
<p>Nivel 3 De Medio a / fuerte verbal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llamadas telefónicas y/o mensajes, correos electrónicos (violencia digital), con contenido sexual o presiones para salir o aceptar invitaciones con intenciones sexuales. • Hacer burlas, bromas, comentarios o preguntas incisivas y repetitivas sobre la vida sexual o amorosa. • Propagar rumores sexuales de forma verbal y/o digital. • Realizar escritos y mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima en las paredes de los baños, vestidores, etcétera. • Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”, o cualquier otro calificativo que haga referencia a su género. • Espiar a la víctima mientras se cambia o está en un sanitario.
<p>Nivel 4 Fuerte, con contacto físico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manoseos, sujetar o acorralar. • Tener roces o contactos físicos aparentemente casuales. • Tener contacto físico innecesario y no deseado como Forzar a caricias o abrazos no deseados. • Lanzar insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual; así como manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual. • Jalar la ropa de manera sexual hacia afuera o hacia abajo. • Impedir el libre tránsito de una persona utilizando gestos o posturas con connotación sexual. • Besos indeseados.
<p>Nivel 5 Muy fuerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos. • Formular amenazas de afectar negativamente la situación laboral y/o personal si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales. • Exigir actividades que no competen a sus labores o imponer medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales. • Ejercer presión para tener relaciones sexuales. • Retener dentro en las instalaciones de la institución pública a la víctima.



INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Nivel	Instancias Internas	Instancias externas
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad o su equivalente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de la Mujer. • Secretaría de Seguridad Pública. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de Atención a la Violencia Familiar y de Género SALVA
Atención	<ul style="list-style-type: none"> • Comité para Atender y dar seguimiento del hostigamiento sexual y acoso sexual. • Área jurídica, Recursos Humanos y Órgano Interno de Control. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalía General de Justicia para el Estado de Sonora. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Centro de Justicia para la Mujer. ▪ Centros de Atención a Víctimas del Delito. • Secretaría de la Mujer. • Secretaría de Salud. • Secretaría de Seguridad Pública. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de Atención a la Violencia Familiar y de Género SALVA ▪ Unidad de Policía Cibernética. ▪ Línea de atención telefónica 911. • Centros de atención médica. • Comisión Estatal de Derechos Humanos. • Organismos y dependencias que protegen los derechos de las mujeres.
Sanción Administrativa		<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno. • Órgano Interno de Control.



Anexo 2

OFICIO DE CANALIZACIÓN

No. de Oficio _____

Fecha _____

C.

Cargo:

Institución:

Por medio del presente, deseo informarle sobre una situación con la que la persona C. _____ de _____ años de edad, adscrita a _____ (nombre de dependencia, entidad o institución pública). El día _____ del mes de _____ del presente año, tuvimos conocimiento de la siguiente denuncia:

_____.

Considerando que los hechos implican una violación a los derechos de una persona, solicito su valiosa intervención para dar atención oportuna e integral a la víctima, misma que se hace acompañar por _____, en calidad de (consejera(o) de la víctima), con domicilio en: (anotar domicilio, municipio, demarcación y entidad federativa).

En (nombre de dependencia, entidad o institución pública) quedamos a las órdenes para coadyuvar en lo que sea necesario, ya sea en este o en cualquier otro caso que se presente.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

Nombre completo

Cargo



Anexo 3

ACTA CIRCUNSTANCIADA DE HECHOS CON LA PERSONA AGRAVIADA

FOLIO _____

En las oficinas administrativas de (dependencia, entidad o institución) _____, ubicado en _____ en (localidad/municipio), del estado de Sonora y siendo las _____ horas, del día ____ del mes de _____, año _____, se presentan los siguientes:

-----HECHOS-----
Mediante los cuales _____ nombre completo _____, persona servidora pública adscrita a _____, con _____ años de edad y en su carácter de persona que se presenta como agraviada desea exponer la siguiente queja/denuncia:
(Se da la voz a la persona servidora pública, para que detalle los hechos ocurridos, y se describen los hechos con las palabras exactas utilizadas por esta misma cuando refieran a la presunta violencia sexual o de la persona que denuncia.).

Acto seguido se le da la voz a la persona consejera (o) si esta acompaña a la persona que denuncia para que expresen qué medidas desean tomar o qué acciones esperan que lleven a cabo las autoridades de la dependencia, entidad o institución pública:

Acto seguido, la Unidad de Igualdad de Género o la persona designada como Consejera expresa lo siguiente:
Informar sobre el procedimiento que se proporcionará:

Se solicita a las personas presentes que firmen el acta de hechos y que den copia de sus identificaciones.

Nombre y firma de la persona representante de la
Unidad de Igualdad o equivalente

Nombre y firma
de la persona que denuncia

Nombre y firma de testigo de asistencia

Nombre y firma de testigo de asistencia

