



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA
SALA SUPERIOR

**MODELO DE PROTOCOLO PARA PREVENIR Y
ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO
SEXUAL EN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE SONORA**



DIRECTORIO

Sala Superior

Lic. José Santiago Encinas Velarde
MAGISTRADO PRESIDENTE

Lic. María Carmela Estrella Valencia
MAGISTRADA SEGUNDA PONENCIA

Lic. Aldo Gerardo Padilla Pestaño
MAGISTRADO TERCERA PONENCIA

Lic. María del Carmen Arvizu Borquez
MAGISTRADA CUARTA PONENCIA

Lic. Vicente Pacheco Castañeda
MAGISTRADO QUINTA PONENCIA

Lic. Luis Arsenio Duarte Salido
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS Y PROYECTOS

Lic. José Manuel Lamadrid Bustamante
TITULAR DEL ÓRGANO DE CONTROL INTERNO

Lic. Verónica Acuña Duarte
DIRECTORA GENERAL DE CAPACITACIÓN, VINCULACIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL

Lic. Silvia Marcela Favela Castro
DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA Y DE AMPARO

Lic. Alejandro Arellano Arvizu
DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVO

Mtra. Emma Guadalupe Millan Castro
DIRECTORA GENERAL DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
PRESENTACIÓN.....	4
INTRODUCCIÓN	5
MARCO CONCEPTUAL	6
RUTA LEGAL PARA ATENDER EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL:	8
EN MATERIA ADMINISTRATIVA:	8
EN MATERIA PENAL:.....	8
EN MATERIA LABORAL:	13
OBJETIVOS DEL MODELO DE PROTOCOLO:	19
GLOSARIO:.....	20
PRINCIPIOS DE ATENCIÓN:	23
PROCEDIMIENTO A SEGUIR:.....	24
ESTRUCTURA DEL COMITÉ:	27
COMISIÓN DE PREVENCIÓN:	27
COMISIÓN DE ATENCIÓN:	29
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:	30
RUTA CRÍTICA DEL PROCESO DE ATENCIÓN	30
VÍA ADMINISTRATIVA.....	31
VÍA LABORAL	34
VÍA PENAL.....	37
VÍA INFORMAL.....	39
DIAGRAMA	41
ANEXOS	42
ANEXO 1	42
GUÍA PARA REALIZAR LA ENTREVISTA INICIAL A LA PARTE QUE PRESENTA LA QUEJA	42



Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

ANEXO 2	44
FORMATO DE QUEJA POR ACOSO SEXUAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	44
ANEXO 3	51
BASE DE DATOS CON REGISTRO DE CASOS	51
ANEXO 4	52
INFORME DE QUEJA POR ACOSO SEXUAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL.....	52
BIBLIOGRAFÍA:.....	53



PRESENTACIÓN

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora hemos trabajado con un documento denominado ***“Modelo de Protocolo para prevenir y atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora”*** con el que se busca brindar las herramientas e información necesaria que faciliten la elaboración e implementación de protocolos de prevención y atención dentro de las instituciones de la administración pública estatal y organismos públicos.

Cabe destacar que el objeto es contribuir a la implementación uniforme y efectiva de procedimientos para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia de género dentro del ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo señalado en acuerdos y convenciones internacionales que México ha suscrito, los ordenamientos jurídicos nacionales, considerando siempre los Estatales.

El Programa Transversal de Igualdad de Género, viene a incorporar las directrices de las leyes estatales en la materia de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres. En Sonora se cuenta con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, armonizada con la Ley General.

La elaboración y propuesta de protocolos y otros instrumentos son en plena congruencia con los acuerdos, convenios y marcos normativos en todos los niveles.



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 Hostigamiento sexual y Acoso sexual 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.

En lo que respecta al ámbito Estatal, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ofrece las siguientes definiciones:



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.

En su artículo 10 menciona quien puede ser el sujeto activo de ella, y en que consiste dicha violencia:

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 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.

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

El hostigamiento sexual y el acoso sexual 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 la persona agresora resulta ser servidor (a) pública(o); y finalmente si son conductas cuya comisión tiene consecuencias legales en el espacio de trabajo (materia laboral). Con el fin de comprender y conocer la ruta legal que deben seguir las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, así como las empresas al enfrentar casos de hostigamiento y acoso sexual, es indispensable delimitar su competencia y conocer a que orden legal deben sujetarse.



RUTA LEGAL PARA ATENDER EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL:

EN MATERIA ADMINISTRATIVA:

Se identifican como servidores(as) públicos(as):

Conforme al artículo 3º Fracción XXVI de la Ley Estatal de Responsabilidades Administrativa define como servidores/as públicos/as a las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito estatal y municipal, conforme a lo dispuesto en el artículo 143 de la Constitución Política del Estado de Sonora y aunque este instrumento legal no recoge de manera expresa el acoso sexual y el hostigamiento sexual, sí existen consecuencias legales para quienes cometen el tipo de conductas relacionadas con ellas en el ámbito del servicio público.

Con base en el artículo 143 B, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora refiere: ***“Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones”.***

Tanto el incumplimiento de la obligación como la ejecución de las conductas prohibidas son causales de responsabilidad administrativa de las/los servidores(as) públicas(as). Es importante considerar que la cuestión jurídica debe funcionar como un sistema, por lo que, una vez acreditada la conducta, su comisión debe ser sancionada por las autoridades competentes.

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, define 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 el hostigador fuese 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.

Este delito se perseguirá sólo a petición de parte ofendida.

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 un 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 servidor público, en estos casos se perseguirá de oficio.



Es importante dejar claro que las víctimas de estos ilícitos penales, con base en el artículo 107 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 niegan a recibir la declaración, podrán 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 LGV 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 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 por oficio, en el caso de que la persona ofendida sea menor de edad o incapaz y de que 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 CNPP 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 CNPP, 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 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 MP 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 de las víctimas, ofendidos y testigos de cargo. Por otra parte, el CNPP 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 (BAESVIM), 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:

Es una vía que tiene dos posibilidades: un proceso para la sanción en el ámbito de las condiciones de trabajo, que queda en la competencia de las propias dependencias y puede ser resuelto mediante las áreas jurídicas o de recursos humanos de la misma, 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 dependencia.

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 a este artículo Constitucional existen dos regímenes laborales, el primero contenido en el apartado A que 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 del Distrito Federal y sus trabajadoras y trabajadores y trabajadores.

Por otra parte, ya se ha dicho que la Ley Federal del Trabajo (LFT) regula las relaciones laborales de todos los demás trabajadoras y trabajadores que se encuentran comprendidos en el Apartado A de la Constitución Federal (con determinadas excepciones), siendo las juntas locales las responsables de su aplicación. Esta Ley sí define de manera expresa en el artículo 3º bis tanto al hostigamiento, 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 que 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 y acoso sexual— previstos en diversas fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

“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;

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

En este supuesto, el mismo artículo 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 violencia 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 trabajadoras y 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 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 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.”

La Ley Federal del Trabajo 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 LFT 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 trabajadoras y 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.

En el caso del proceso en materia laboral, es necesario tener claro que la resolución administrativa contra él o la responsable por acoso sexual u hostigamiento sexual o violencia laboral constituye elemento de gran valor para lograr consecuencias legales en la materia laboral. Por ello es necesario que las autoridades de las entidades públicas 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 administrativo 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 u hostigamiento sexual para evitar cualquier tipo de complicación.

Existe la posibilidad de que él o la agresor/a interponga una demanda por despido injustificado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y si procede, sea restituido en el lugar de trabajo, por lo que es indispensable que la autoridad administrativa cumpla 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.

También la Norma Mexicana NMX-R-025_SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación 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. Podemos observar que en el Estado de Sonora se presentan los siguientes datos: Violencia en el ámbito laboral:

El 27.3% de las mujeres a lo largo de su vida que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado algún acto violento, y el 20.2% en los últimos doce meses.

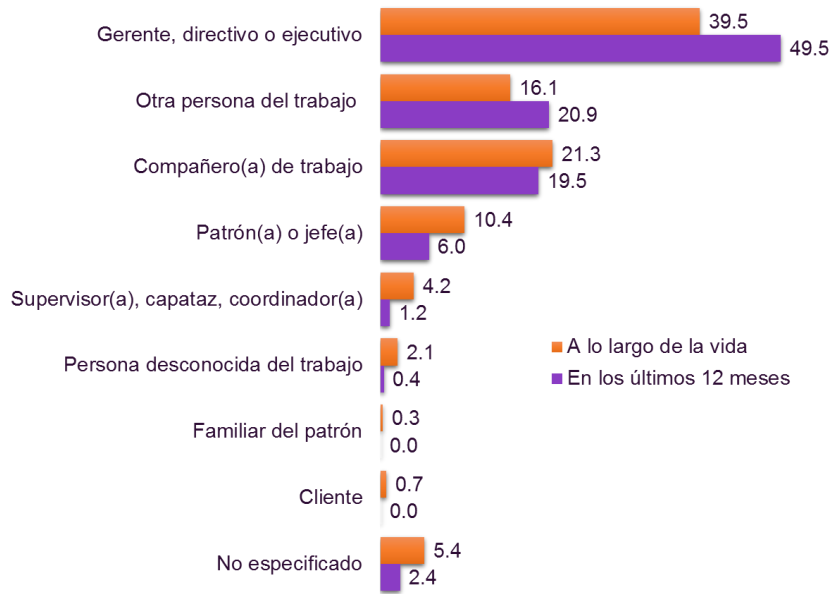
La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo, y en menor medida en las inmediaciones.

Estas cifras ubican a Sonora en el 11 lugar por debajo de los estados de Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja California, Quintana Roo, Aguascalientes, Cd. De México, Jalisco, Durango y Estado de México; por lo que debemos continuar trabajando en la prevención y atención y movernos favorablemente en esta posición.

Los principales agresores de las mujeres en el ámbito laboral de acuerdo a la ENDIREH 2016 del INEGI:



Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora



Prevalencia de discriminación en el trabajo en los últimos 12 meses y porcentaje de los actos considerados



Por lo anteriormente expuesto resulta significativo destacar la importancia de realizar el siguiente **Modelo de Protocolo**, que tiene como propósito la implementación efectiva de



mecanismos de Prevención, Atención y Seguimiento en casos de hostigamiento sexual y 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 MODELO DE PROTOCOLO

- 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 y los servidores públicos, 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 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.
- Definir las responsabilidades, derechos y obligaciones de las distintas partes involucradas en la prevención, atención y sanción a los actos constitutivos de hostigamiento y acoso sexual.



GLOSARIO

Para efectos del presente modelo de protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.
- b) **Autoridad investigadora:** La coordinación de investigación de la Secretaría, el ISAF y los Órganos Internos de control que se definen en esta Ley, encargados de la investigación de faltas administrativas.
- c) **Autoridad sustanciadora:** La Coordinación Sustanciadora de la Secretaría, el ISAF y los Órganos Internos de Control, entre los que se incluyen a los órganos de control y evaluación gubernamental de los ayuntamientos, en su caso, que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial, tratándose de faltas administrativas graves y cometidas por particulares; y hasta el periodo de alegatos tratándose de faltas administrativas no graves. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora;
- d) **Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado, tanto en la Secretaría como en los Órganos Internos de Control que se definen en la ley Estatal de Responsabilidades Administrativas. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal.
- e) **Capacitación:** El proceso por el cual las 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.
- f) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- g) **Comités:** Integrados por los comités de ética, enlaces de género conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal.
- h) **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.



- i) **Delegado(a) 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.
- j) **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 o acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.
- k) **Dependencias:** Las secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores.
- l) **Entidades:** Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal son considerados entidades paraestatales, así como las empresas productivas del Estado.
- m) **Empresas:** Es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios.
- n) **Junta Local de Conciliación y Arbitraje:** Órgano competente para dirimir controversias que se presenten entre trabajadoras y trabajadores y patrones;
- o) **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.
- p) **Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa:** El instrumento en el que las autoridades investigadoras describen los hechos relacionados con alguna de las faltas señaladas en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el estado de Sonora, exponiendo de forma documentada con las pruebas y fundamentos, los motivos y presunta responsabilidad de la o el Servidor Público o de un particular en la comisión de faltas administrativas.
- q) **Inspectores(as) de trabajo:** Personas que brindan asesoría y orientación a los trabajadores/as y las y los patrones respecto a los lineamientos y disposiciones legales.
- r) **Lineamientos:** Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de las y los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emitidos en el Acuerdo.
- s) **Órganos Internos de Control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes y entidades públicas, así como aquellas otras instancias de los órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores/as públicas.



- t) **Persona consejera:** La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.
- u) **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.
- v) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.
- w) **Presidenta o Presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- x) **Primer contacto:** El momento dentro de la dependencia, entidad o empresa, preferentemente ante la persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.
- y) **Modelo de Protocolo:** El presente Modelo de Protocolo para prevenir y tender el hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública del Estado de Sonora la prevención y atención del hostigamiento sexual o acoso sexual.
- z) **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.
- aa) **Registro:** El registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Estatal a cargo de la Secretaría.
- bb) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecidas en el Acuerdo.
- cc) **Secretaría:** La Secretaría de la administración Pública Estatal
- dd) **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o presidente del comité de ética de cada Dependencia o Entidad.
- ee) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género.
- ff) **Servidora y servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal.

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 re victimización y deberá llevarse a cabo en todo momento atendiendo a los siguientes:



PRINCIPIOS DE ATENCIÓN

No tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual

Confianza y credibilidad. Las personas que manifiesten haber sido víctimas de acoso sexual u hostigamiento 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 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.

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

Igualdad y no discriminación. Se deberá atender a las presuntas víctimas en condiciones de igualdad desde la perspectiva de género, y sin hacer distinción alguna que, por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación socioeconómica, estado civil o cualquier otro, 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 presuntas víctimas serán gratuitas.

Debida diligencia. Todas las autoridades del ámbito del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora involucradas en los casos que refiere este Modelo de Protocolo



asumirán sus responsabilidades de manera proactiva, llevando a cabo las acciones necesarias y de manera oportuna para cumplir con el objetivo del Modelo de 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 Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora involucradas en los casos que refiere este Modelo de 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 Modelo de 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.

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 los y las servidoras públicas.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR:

Las disposiciones generales para la presentación de la queja y/o denuncia, así como del procedimiento de responsabilidad administrativa tiene de manera general los siguientes pasos:

Se Integrará un comité “El Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, que es el órgano que tiene como objetivo impulsar y llevar a cabo las acciones consideradas en este Modelo de Protocolo para la prevención, atención y seguimiento del hostigamiento sexual y acoso sexual en cada ente público del Gobierno del Estado. Conforme al artículo 3º de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Sonora, se deberá instrumentar un Comité en cada Secretaría, así como en cada Organismo Descentralizado, Empresa de Participación Estatal mayoritaria, Sociedades y Asociaciones Civiles asimiladas a dichas empresas en los términos de la presente Ley y Fideicomisos Públicos.



Preponderantemente el Comité impulsará y ejecutará actividades y acciones encaminadas a detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los entes públicos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora 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 hostigamiento sexual 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 presunta víctima ante las instancias administrativas o penales, o las que inicie la persona Titular del ente público o el propio órgano de control interno en materia laboral.

El mecanismo se desarrollará bajo un grupo de trabajo intra-institucional (Comité) que recopilará la información sobre los probables casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como aquellos que constituyan.

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 integración del Comité de Atención, Prevención y Seguimiento a las prácticas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual deberá estar representado por:

La o el Presidente: con derecho a voz y voto (tendrá el voto de calidad en caso de empate).

La o el Secretario Ejecutivo.

Las o los Consejeros designados.

La o el Órgano Interno de Control

Las y los Invitados:

Cualquier persona que sea servidora o servidor público sin derecho a voto, pero cuya intervención se considere necesaria con voz para aclarar aspectos relacionados al asunto sometido en el pleno.

El perfil de las personas que integren el Comité será el siguiente:

Presidencia:

Persona del servicio público que la o el Titular de la Dependencia tenga a bien designar, con nivel mínimo de Dirección General con funciones de alto nivel de responsabilidad.

Secretaria/o Ejecutivo:

Titular de la Dirección General de Recursos Humanos (o la persona que tenga a bien designar con nivel mínimo de Dirección de Área), o Representante de la Unidad de Equidad



de Género u otra área cuyas funciones sean promover la igualdad de género entre mujeres y hombres.

Consejeras/os Asesoras/es:

Personas de diferentes áreas de la Institución 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 General de Recursos Humanos, Sindicatos, de la Dirección General de Organización, de la Unidad de Comunicación Social, de la Unidad de Equidad de Género, Comité de Integridad y/o responsable del Programa de Cultura Institucional, así como de la Subsecretaría de Prospectiva, Planeación y Evaluación.

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 3 años de experiencia laboral en el Gobierno Estatal. Para la contabilidad del número de años podrá acreditarse haber laborado en el Gobierno Federal y/o municipal.
2. Ser personal con al menos 1 año laborando en el ente público
3. Podrá ser personal de diferentes niveles jerárquicos. (Una persona por nivel)
4. Vocación de servicio en favor de la vigencia de los derechos humanos
5. 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.
6. Preferentemente con experiencia en dar respuesta institucional a las conductas que trata este Modelo de Protocolo.
7. Preferentemente capacitado (a) en materia de género, derechos humanos, no discriminación, etc.
8. No haber sido declarado por autoridad jurisdiccional alguna como responsable de ejercer conductas constitutivas de hostigamiento sexual o acoso sexual, ni al momento de postularse encontrarse sujeto a procedimiento de tal tipo.

Las personas que integran este Comité 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.



Las personas que integren el Comité deben firmar una carta compromiso sobre el respeto a la confidencialidad de los casos, esto incluye las presuntas víctimas, los presuntos agresores, testigos y todo el detalle de pruebas y procedimiento. El incumplimiento de este requisito o de su aplicación ameritará la destitución inmediata del Comité y una amonestación por escrito que debe incluirse en el expediente laboral de la persona. Se sugiere que las personas integrantes del Comité formen parte del mismo al menos durante dos años. En el primer año de actuación del Comité, todas las personas que lo 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 DEL COMITÉ

El Comité se dividirá en tres comisiones técnicas con el objeto de cumplir adecuadamente con sus objetivos. Éstas son la Comisión de Prevención, la Comisión de Atención y la Comisión de Seguimiento.

COMISIÓN 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.

Se proponen las siguientes:

- ❖ Dar a conocer a las y los servidores públicos la posición institucional de “cero tolerancia” hacia el Hostigamiento y acoso sexual.
- ❖ 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 generadores de violencia



antes y durante la implementación del presente procedimiento en la dependencia o entidad de que se trate.

- ❖ Diseñar e instrumentar un programa de capacitación y sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- ❖ Diseñar un programa continuo y estratégico en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual.
- ❖ 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 institución sobre:
 - La política de la institución relacionada al hostigamiento u 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 y acoso sexual,
 - Difundir el programa de capacitación y formación profesional sobre el Hostigamiento 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 las instituciones armonicen 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 dependencia no contrata a personas que tengan antecedentes probados de haber incurrido en alguna conducta de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
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. (formato 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. Todas las dependencias deben incluir en el Código de conducta, Código de Ética o instrumento equivalente, la prohibición de todas las prácticas que constituyen hostigamiento sexual y acoso sexual.

COMISIÓN 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 trabajadoras y trabajadores, a través de un Esquema claro y preciso que inhiba la comisión de dichas prácticas y proporcione asesoría a las personas denunciantes o quejosas durante los procesos de acceso a la justicia. Este Esquema se aplicará en todas las dependencias 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.

Consideraciones generales sobre el recurso de la queja:

- El Comité 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. En 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. (formato 2)
- El Comité 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.
- El Comité 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 dependencia, y especialmente el personal que integra el Comité, tiene la responsabilidad de monitorear periódicamente la eficacia y efectividad del Esquema aquí propuesto.

COMISIÓN 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 Ejecutivo. Y hacer difusión de dichos resultados

RUTA CRÍTICA DEL PROCESO DE ATENCIÓN

Esta vía inicia a partir de la presentación de una queja ya sea al comité o al Órgano de Control correspondiente, por parte de la 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 debe designar a una persona del mismo Comité como Consejera de la víctima. La persona Consejera debe recibir y atender la queja, brindar acompañamiento a la presunta víctima durante el proceso ante el Órgano de Control y explicarle de los recursos disponibles para la atención.

VÍA ADMINISTRATIVA

El procedimiento administrativo que se substancia en contra de los/as servidores/as públicos/as de la administración pública inicia con la presentación de una queja o denuncia por parte de la persona interesada. El Comité debe designar a una persona como Consejera de la víctima. La persona Consejera debe recibir, atender y remitir la queja al Órgano Interno de Control (Autoridad Investigadora) así como brindar acompañamiento durante el proceso y explicar a la presunta víctima de los recursos disponibles para la atención. El papel fundamental de la persona Consejera es asegurar que la 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 presunta víctima, haciendo especial énfasis en no emitir juicios.
- Explicar la política de la dependencia con respecto al hostigamiento sexual y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos formales e informales que existen para atender las quejas. Es fundamental que la persona Consejera cuente con la capacitación que le permita valorar la pertinencia de las opciones informales.
- Informar a la 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 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 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, en caso de que se decida a iniciar un Procedimiento ante la instancia competente. Esta opción puede darse sólo si así lo requiere la presunta víctima. (formato 2)



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

En los asuntos relacionados con faltas administrativas no graves, se deberá proceder en los términos siguientes según el artículo 248 de la Ley Estatal de Responsabilidades del Estado de Sonora

I.- La Autoridad investigadora deberá presentar ante la Autoridad substanciadora el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, la cual, dentro de los tres días siguientes se pronunciará sobre su admisión, pudiendo prevenir a la Autoridad investigadora para que subsane las omisiones que advierta, o que aclare los hechos narrados en el informe;

II.- En el caso de que la Autoridad substanciadora admita el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, ordenará el emplazamiento del presunto responsable, debiendo citarlo para que comparezca personalmente a la celebración de la audiencia inicial, señalando con precisión el día, lugar y hora en que tendrá lugar dicha audiencia, así como la autoridad ante la que se llevará a cabo. Del mismo modo, le hará saber el derecho que tiene de no declarar contra de sí mismo ni a declararse culpable; de defenderse personalmente o ser asistido por un defensor perito en la materia y que, de no contar con un defensor, le será nombrado un defensor de oficio;

III.- Entre la fecha del emplazamiento y la de la audiencia inicial deberá mediar un plazo no menor de diez ni mayor de quince días hábiles. El diferimiento de la audiencia sólo podrá otorgarse por causas de caso fortuito o de fuerza mayor debidamente justificadas, o en aquellos casos en que se nombre;

IV.- Previo a la celebración de la audiencia inicial, la Autoridad substanciadora deberá citar a las demás partes que deban concurrir al procedimiento, cuando menos con setenta y dos horas de anticipación;

V.- El día y hora señalado para la audiencia inicial el presunto responsable rendirá su declaración por escrito o verbalmente, y deberá ofrecer las pruebas que estime necesarias para su defensa. En caso de tratarse de pruebas documentales, deberá exhibir todas las que tenga en su poder, o las que no estándolo, conste que las solicitó mediante el acuse de recibo correspondiente. Tratándose de documentos que obren en poder de terceros y que no pudo conseguirlos por obrar en archivos privados, deberá señalar el archivo donde



se encuentren o la persona que los tenga a su cuidado para que, en su caso, le sean requeridos en los términos previstos en esta Ley;

VI.- Los terceros llamados al procedimiento de responsabilidad administrativa, a más tardar durante la audiencia inicial, podrán manifestar por escrito o verbalmente lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas que estimen conducentes, debiendo exhibir las documentales que obren en su poder, o las que no estándolo, conste que las solicitaron mediante el acuse de recibo correspondiente. Tratándose de documentos que obren en poder de terceros y que no pudieron conseguirlos por obrar en archivos privados, deberán señalar el archivo donde se encuentren o la persona que los tenga a su cuidado para que, en su caso, le sean requeridos;

VII.- Una vez que las partes hayan manifestado durante la audiencia inicial lo que a su derecho convenga y ofrecido sus respectivas pruebas, la Autoridad substanciadora declarará cerrada la audiencia inicial, después de ello las partes no podrán ofrecer más pruebas, salvo aquellas que sean supervenientes;

VIII.- Dentro de los quince días hábiles siguientes al cierre de la audiencia inicial, la Autoridad substanciadora deberá emitir el acuerdo de admisión de pruebas que corresponda, donde deberá ordenar las diligencias necesarias para su preparación y desahogo;

IX.- Concluido el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, y si no existieran diligencias pendientes para mejor proveer o más pruebas que desahogar, la Autoridad substanciadora declarará abierto el periodo de alegatos por un término de cinco días hábiles comunes para las partes;

X.- Una vez transcurrido el periodo de alegatos, la Autoridad resolutora del asunto, de oficio, declarará cerrada la instrucción y citará a las partes para oír la resolución que corresponda, la cual deberá dictarse en un plazo no mayor a treinta días hábiles, el cual podrá ampliarse por una sola vez por otros treinta días hábiles más, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresar los motivos para ello; y

XI.- La resolución, deberá notificarse personalmente al presunto responsable. En su caso, se notificará a los denunciantes únicamente para su conocimiento, y al jefe inmediato o al titular de la dependencia o entidad, para los efectos de su ejecución, en un plazo no mayor de diez días hábiles.



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 la 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 presunta víctima de los recursos disponibles para la atención. El papel fundamental de la persona Consejera es asegurar que la 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 presunta víctima, haciendo énfasis en no emitir juicios.
- Explicar la política de la dependencia con respecto al hostigamiento y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos formales e informales que existen para atender las quejas.
- Explorar posibles estrategias que la presunta víctima puede usar para resolver la situación. Esto incluye alternativas informales como conversar o informar por escrito a la persona que le agrede de lo ofensivo de sus prácticas, así como solicitarle para entregar la carta o intermediar en la conversación, entre otras. Estas estrategias dependen de la naturaleza del incidente, el estado emocional de la presunta víctima, la jerarquía de la persona hostigadora y la elección de la parte que presenta la queja. Es fundamental que la persona Consejera cuente con la capacitación que le permita valorar la pertinencia de las opciones informales.
- Informar a la presunta víctima sobre los derechos que le reconoce la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia penal o una queja administrativa, además de la que corresponde en el ámbito laboral.
- Animar a la 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 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 presunta víctima. (formato 2)

- Si así lo acepta la 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 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 presunta víctima. Se deberá hacer del conocimiento de la presunta víctima que tiene derecho a recibir apoyo por parte de la Dependencia, 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.

PASO 2

Para determinar si los hechos denunciados configuran una práctica de hostigamiento sexual o acoso sexual, el Comité deberá en primer término precisar todos los detalles que sea posible recuperar respecto de las prácticas denunciadas: 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 presunta víctima para solicitarle más información. Debe quedar claro que la 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. (formato 1)

PASO 3

Conforme a la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, el procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal de Arbitraje; 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 se 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, serán inapelables y deberán cumplirse desde luego por las autoridades correspondientes. Para los efectos de este artículo, el Tribunal de Arbitraje, una vez pronunciados 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 del demandado/a y lo/a 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 solamente aplica para los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, las personas que han sido víctimas de violencia laboral no pueden acudir a la vía penal porque esta práctica no está tipificada como delito.

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 víctima. La persona Consejera debe recibir y atender la queja, brindar acompañamiento durante el proceso y explicar a la presunta víctima de los recursos disponibles para la atención. El papel fundamental de la persona Consejera es asegurar que la 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 presunta víctima, haciendo especial énfasis en no emitir juicios.
- Explicar la política de la dependencia con respecto al hostigamiento sexual y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos formales e informales que existen para atender las quejas. Es fundamental que la persona Consejera cuente con la capacitación que le permita valorar la pertinencia de las opciones informales.
- Informar a la 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 por la vía penal.
- Animar a la 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 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 presunta víctima. (Formato 2)

- Si así lo acepta la presunta víctima, informar a la persona que funja como su superior jerárquica inmediata sobre la situación y solicitarle su intervención para asegurar buenas relaciones de trabajo durante y después del proceso de resolución del problema. La 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 presunta víctima. Se deberá hacer del conocimiento de la presunta víctima que tiene derecho a recibir apoyo por parte de la Dependencia, 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.

PASO 2

La persona designada como Consejera de la 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 víctima y sus testigos
- Gestionar asesoría legal y/o psicológica en caso que la víctima lo requiera, como parte de la reparación del daño a que se compromete la dependencia.

PASO 3

Informar a la presunta víctima que esta Vía Penal comprende las siguientes etapas, según 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.

VÍA INFORMAL

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 (mediación, llamadas de atención, y el acercamiento con la persona que presuntamente comente los actos de violencia y/o acoso sexual u hostigamiento sexual)

Para la vía informal se deberá abordar de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- La antigüedad y la gravedad de las acusaciones.
- El número de personas involucradas:
- Diferencias de poder

La vía informal, como mecanismo de resolución de los conflictos derivados de acoso sexual y hostigamiento sexual quedará descartada en los siguientes supuestos:

- Cuando no pueda garantizarse que la persona afectada estará libre de represalias
- Cuando los incidentes que configuran el acoso sexual, y hostigamiento sexual, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada, de manera que no pueda garantizarse la integridad de la persona afectada
- Cuando haya más de una persona afectada

En caso de que se acepte la vía informal, la persona quien entrevistó que conoce del caso llevará las acciones conducentes para dicha vía, en común acuerdo con la persona denunciante. Mismo que deberá brindar un seguimiento puntual a fin de cerciorarse de que la resolución de la vía informal fue la adecuada.



Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

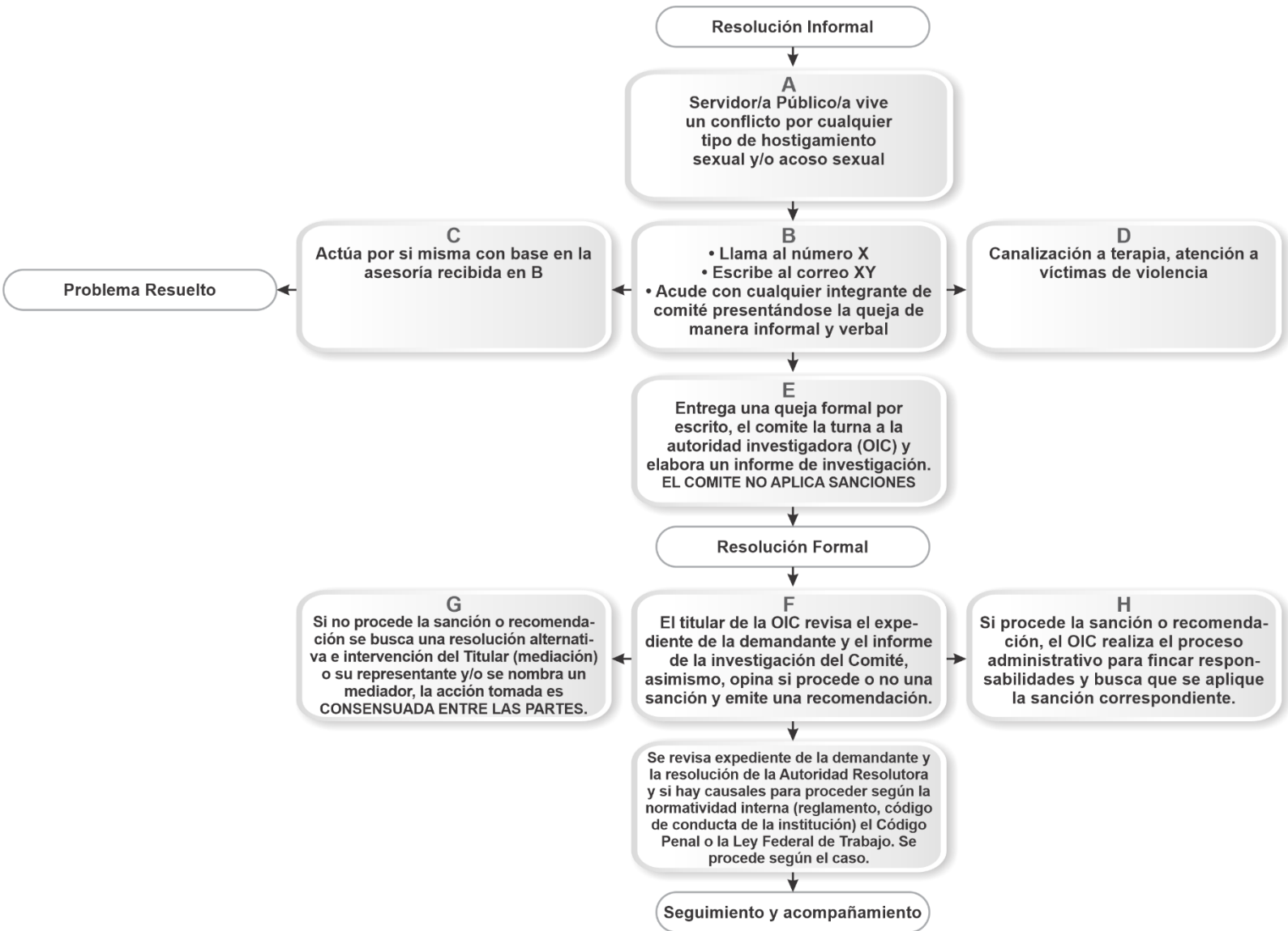
En este caso hasta aquí habrá terminado la labor del Comité para ayuda a resolver el caso y acompañar a la persona denunciante.

Todas las personas que integran el Comité deben garantizar guardar absoluta confidencialidad de los hechos y del proceso penal.



Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

DIAGRAMA:





ANEXOS

ANEXO 1

GUÍA PARA REALIZAR LA ENTREVISTA INICIAL A LA PARTE QUE PRESENTA LA QUEJA

La entrevista deberá realizarse en un lugar 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 modelo de protocolo
- Hacer lo posible para que la persona que presenta la queja esté cómoda, quien necesita sentir que usted:
 - No le culpa por el hostigamiento y realmente le 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/a (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 hostigamiento sexual o acoso sexual 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 presunta 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?
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 quejosa, para ello:



1. Se le deberá preguntar a la persona hostigada 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 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 presunta 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 presunta víctima que dependiendo de las circunstancias su declaración se dará a conocer o será mostrada a:

- La persona titular del órgano de control
- Integrantes del Comité (Integridad, seguridad y salud laboral)
- A la parte acusada

ANEXO 2

FORMATO DE QUEJA POR ACOSO SEXUAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL



LUGAR _____ FECHA: ____ / ____ / ____
Día Mes Año

(NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN)

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:

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:

Teléfono:

Puesto:

Correo electrónico:

Nombre del/la jefe/a inmediato/a:

Cargo del/la jefe/a inmediato/a:

A continuación, le pedimos que escriba con tinta y letra clara, marcando el inciso correspondiente o en su caso, conteste las preguntas. (No hay límite de renglones)

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, si lo recuerda, favor de precisar:

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, acosó o violentó 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:

NOMBRE Y FIRMA



ANEXO 4

INFORME DE QUEJA POR ACOSO SEXUAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

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

Tipo de Caso		
Acoso sexual	Hostigamiento 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

SE REFIRIÓ A: _____



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 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 Estatal de Responsabilidades 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



Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

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 de la Contraloría General

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 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

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

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf

<https://negocios.uncomo.com/articulo/como-denunciar-el-acoso-laboral-22856.html>



Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

Elaboración del Protocolo:

Lic. Verónica Acuña Duarte

Directora General de Capacitación

Claritza Guadalupe Pérez Villa

Coordinadora de Capacitación

En agradecimiento al Instituto Sonorense de las Mujeres por su colaboración y apoyo para la creación del Modelo de Protocolo para prevenir y atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora.