



CONFORMACIÓN DE SUBCOMITÉS



**HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO
SEXUAL (HAS)**

PROMOCIÓN, OBSERVANCIA Y VIGILANCIA DEL PROTOCOLO



COMITÉ DE ÉTICA



NORMATIVA

Acuerdo mediante el cuál se emiten los “**Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética**”

OBJETIVO

“Fomentar una cultura de ética e integridad, con el fin de evitar conductas contrarias a las que rigen el servicio público”.

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

Art.4 De los Integrantes

- **Presidencia**
- **Secretaría Técnica**
- **Auxiliar de la Secretaría Técnica**
- **Vocalías**
- **Representación ciudadana**
- **Asesores:**
 - Jurídico
 - OIC

En cumplimiento de su función, podrán crear **SUBCOMITÉS**



SUBCOMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL



3 Mujeres

1 Hombre

Una persona representante del **Comité de Ética;**

Una persona representante del área de **recursos humanos;**

❖ Una persona representante del **área jurídica, y;**

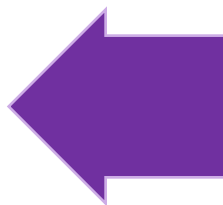
Una persona representante de la **Unidad de Igualdad de Género.**

FUNCIONES DEL SUBCOMITÉ



DENUNCIA

ADMINISTRATIVA



Brinda atención de primer contacto en el caso de las denuncias del género masculino.

Se reúne de inmediato y verifica que cumpla con los requisitos necesarios y se acompañe de las pruebas.

Integra y registra el expediente y lo turna al OIC o autoridad correspondiente

Lleva el registro de todas las denuncias por Hostigamiento y Acoso sexual que se presentan en la dependencia por medio físico y en línea

1

ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

2

VERIFICA REQUISITOS Y PRUEBAS

3

INTEGRA EXPEDIENTE Y TURNA AL OIC

4

LLEVA EL REGISTRO DE LAS DENUNCIAS

En caso de conflicto de interés de alguno de los miembros, este deberá excusarse.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN



DENTRO DE LAS 48 HRS A PARTIR DE QUE SE RECIBE LA DENUNCIA



- ❑ De manera provisional, podrá adoptar las órdenes de protección **recomendadas** por quien brinde la atención de **primer contacto**.
- ❑ Posteriormente las **solicitará al Órgano Interno de Control para que las ratifique** o bien emita las que considere necesarias, conforme el apartado de órdenes de protección del presente Protocolo, así como a la normatividad aplicable.



I

La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores ya sea de la persona presuntamente responsable o en su caso de la persona en situación de víctima o denunciante;

II

La autorización a efecto de que la persona en situación de víctima o denunciante **realice trabajo fuera de las instalaciones** de la dependencia o entidad, siempre y cuando sus funciones lo permitan;

II

I

La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública.

I

V

Canalizar y orientar a la persona en situación de víctima o denunciante a otras instancias con la finalidad de que reciba atención psicológica, social, médica o jurídica, entre otras.

ÓRDENES DE PROTECCIÓN

(Enunciativas más no limitativas)

INVESTIGACIÓN



DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL

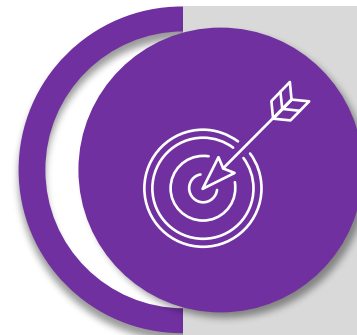


PROTOCOLO



Objeto

Establecer las **bases de actuación** y los **procedimientos** para **prevenir, atender** y **sancionar** el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la AP



Objetivo específico

Definir la **ruta, autoridades e instancias competentes** para **conocer, investigar** y **sancionar** el hostigamiento sexual y acoso sexual

Investigación



El **OIC** o la **autoridad investigadora**, iniciará la investigación una vez que reciba la denuncia por parte del Subcomité, ordenando realizar las diligencias oportunas para una debida integración del expediente.

Análisis del caso con **perspectiva de género** y de **derechos**, identificando:

- a) Las **desigualdades**, asimetrías o relaciones de poder entre las partes involucradas;
- b) La **vulneración** de uno o más derechos,
- c) La **existencia de un daño** de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Principios de **legalidad, respeto, protección**, garantía de la **dignidad** e **integridad** personal, e **igualdad** y **no discriminación**.

Deberá realizarse de manera **exhaustiva, libre de estereotipos de género**, de **discriminación** y **sin prejuizar** sobre la veracidad de los hechos narrados por la persona en situación víctima en su denuncia.

Órdenes de protección



La persona en situación de víctima o denunciante tendrá **derecho** a que se le otorguen **órdenes de protección** y las podrá solicitar al momento de presentar su denuncia.



El Subcomité dentro de un plazo no mayor a **48 horas hábiles** a partir de que reciba la denuncia, de manera provisional, podrá adoptar las órdenes de protección recomendadas por quien brinde la atención de primer contacto, y posteriormente las solicitará al OIC para que las ratifique o bien emita las que considere necesarias.

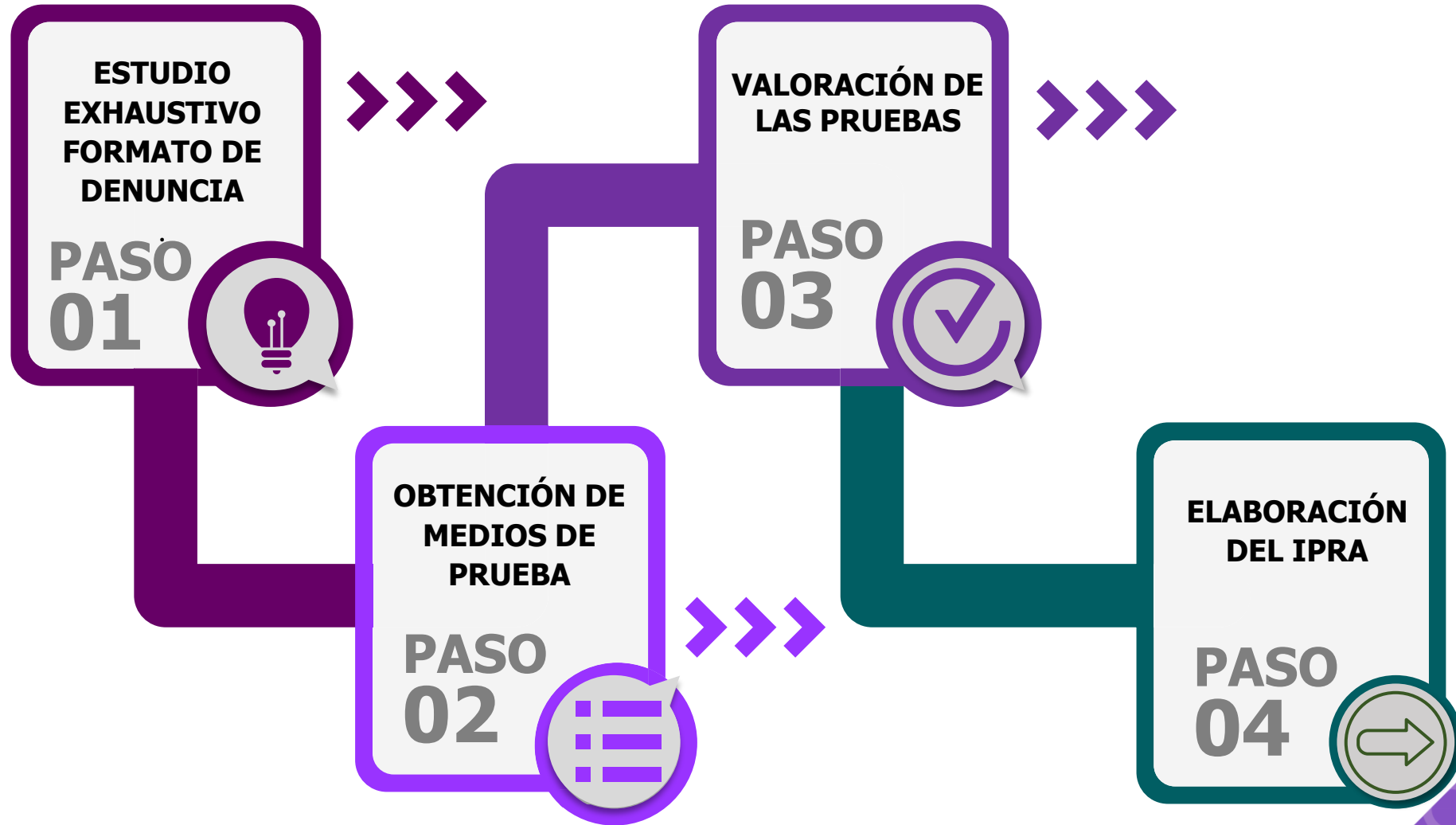
Órdenes de protección



Es preciso señalar que el Subcomité y/o la Persona de Primer contacto, considerará para ello:

- a) El **riesgo o peligro** existente;
- b) La **seguridad** de la persona en situación de víctima o denunciante,
- c) El **análisis del caso** en concreto, que se realizará sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos,
- d) El **consentimiento** de la persona en situación de víctima o denunciante, y
- e) Los **elementos probatorios** o de convicción con que se cuente

Pasos de la investigación



Pasos de la investigación



ESTUDIO EXHAUSTIVO del FORMATO DE DENUNCIA

Permitirá determinar los **antecedentes** del caso y la **ruta de investigación** a seguir, precisando los siguientes puntos:

- a) **Generales** de la **persona en situación de víctima o denunciante**.
- b) **Generales** de la **presunta persona agresora**.
- c) Si existe **relación laboral o institucional** entre la persona en situación de víctima o denunciante y la persona agresora.
- d) **Circunstancias de modo, tiempo y lugar** en los que se dieron los hechos:
 - Cuáles son las conductas de la persona presunta agresora.
 - Dónde y cuándo ocurrieron los hechos.
 - Cuántas veces han ocurrido los hechos

Pasos de la investigación



ESTUDIO EXHAUSTIVO del FORMATO DE DENUNCIA

- Determinar si la persona en situación de víctima o denunciante tiene conocimiento de que la presunta persona agresora ha realizado conductas similares a otras personas.
- Cambios, consecuencias o afectaciones en el trato y relación laboral entre la persona en situación de víctima o denunciante y la persona presunta agresora después del hecho.
- Padecimientos físicos o psicológicos a raíz de los hechos.
- Amenazas, coacción con posibles represalias por negarse a las propuestas o por tratar de detener la situación.

e) Necesidad de **medidas de protección**.

f) **Elementos de prueba** con los que cuenta la persona en situación de víctima o denunciante.

g) Determinar si algunas personas **presenciaron los hechos**.

Pasos de la investigación



2 OBTENCIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA

El Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye **toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones** siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Algunas de las pruebas a considerar son:

- a) La **declaración de la víctima** (Anexo 5 o en su caso ampliación de la declaración para aclaración de datos que se requieran en la investigación)
- b) **Videograbaciones** de las acciones físicas, verbales o no verbales (Al saber el lugar preciso en el que ocurrieron los hechos, podremos determinar la posible existencia de las mismas)
- c) **Correos electrónicos, mensajes de texto**, uso de las diversas **redes sociales** electrónicas o digitales sexualmente explícitos.

Pasos de la investigación



2 OBTENCIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA

d) **Testimonios de compañeros y compañeras** de trabajo u otras personas que hayan presenciado los hechos

e) **Constancias médicas** de las lesiones o enfermedades desarrolladas, dictamen psicológico del daño emocional o moral que expliquen el grado de evolución y si han generado discapacidad de algún tipo: laboral, social

f) Solicitud de **opinión técnica** sobre las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual, a la autoridad que proporcione la atención de primer contacto a la víctima

g) Solicitud de **antecedentes laborales**, de la persona presunta agresora, que contemple antecedente de registros de denuncias previas.

h) Las demás que las disposiciones aplicables contemplen.

Pasos de la investigación



3 VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

Las autoridades investigadoras deberán valorar las pruebas:

- a) **Desechando** cualquier **estereotipo** o **prejuicio de género**, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género
- b) **Valorar preponderantemente** la declaración de la persona en situación de víctima o denunciante, tomando en consideración la situación traumática que vivió y la posterioridad de la presentación de la denuncia, por lo que comprenderá la existencia de inconsistencias o variaciones en la narrativa de los hechos, evitando que declare en repetidas ocasiones;
- c) **Analizar el contexto** de la persona en situación de víctima o denunciante, la interseccionalidad, la edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.

Pasos de la investigación



3 VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

d) **Considerar los antecedentes** de la persona presuntamente responsable o denunciada, tales como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras;

e) **Valorar la ausencia de consentimiento** como elemento principal en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la persona en situación de víctima o denunciante, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse;

f) **Analizar las pruebas** teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en **ausencia** de otras personas, generalmente, son **actos de oculta realización**, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas;

Pasos de la investigación



3 VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

g)Allegarse de las **pruebas periciales** pertinentes para la comprobación del daño, asegurándose que quienes las realicen deberán efectuarlas con perspectiva de género;

h) Solicitar **dictamen psicológico** de la persona en situación de víctima o denunciante.

Pasos de la investigación



4 ELABORACIÓN DEL IPRA

El Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora, en su caso, emitirá el **informe de presunta responsabilidad administrativa** con perspectiva de género, sobre la denuncia de hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual presentará a la autoridad substanciadora, quien iniciará con las diligencias correspondientes al procedimiento de responsabilidad administrativa, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones aplicables.

Descarga aquí





COAHUILA
PA' DELANTE