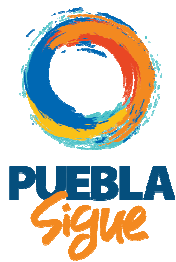


Gobierno del Estado de Puebla

Secretaría General de Gobierno

Orden Jurídico Poblano

Acuerdo del Ejecutivo que emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno



SECRETARÍA
GENERAL
DE GOBIERNO
GOBIERNO DE PROGRESO



REFORMAS

Publicación

Extracto del texto

08/sep/2017	ACUERDO del Ejecutivo del Estado, por el que emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de Puebla.
-------------	---

CONTENIDO

ACUERDO DEL EJECUTIVO DEL ESTADO, POR EL QUE SE EMITE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA..... 3

CAPÍTULO I..... 3

DISPOSICIONES GENERALES 3

CAPÍTULO II..... 5

DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN 5

CAPÍTULO III..... 6

DE LA PERSONA CONSEJERA..... 6

CAPÍTULO IV..... 8

DEL PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL..... 8

CAPÍTULO V..... 9

DEL REGISTRO DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL..... 9

TRANSITORIOS..... 10

**ACUERDO DEL EJECUTIVO DEL ESTADO, POR EL QUE SE EMITE
EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LAS
DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE
PUEBLA**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente Protocolo tiene por objeto definir, prevenir, atender y encausar para su sanción, el hostigamiento sexual y acoso sexual respecto de los servidores públicos en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, los servidores públicos deberán abstenerse, en el ejercicio de sus funciones, de realizar conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual o cualquier otra conducta prevista por el Código de Ética.

2. Para lograr los objetivos planteados en el presente Protocolo, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, deberán:

a) Implementar medidas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

b) Definir y señalar las instancias que deban conocer de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y en su caso, investigar o sancionar dichas conductas;

c) Implementar las acciones que permitan brindar un acompañamiento a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, para que tengan acceso a la justicia de forma adecuada, a los procedimientos de sanción y reparación del daño respecto de dichas conductas, y

d) Elaborar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que permita su análisis para la implementación de acciones que inhiban y erradiquen dichas conductas.

3. La aplicación del presente Protocolo deberá de realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que sean aplicables para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o penal.

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

5. Para efectos del Protocolo se entenderá por:

a) Acoso sexual: A la 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;

b) Código: Al Código de Ética publicado en el Periódico Oficial del Estado de Puebla el treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis, mediante el Acuerdo del Secretario de la Contraloría del Gobierno del Estado, por el que expide el Código de Ética, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad de las Servidoras 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;

c) Comités: A los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, conformados en cada Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal, en términos del Código;

d) Dependencias: A las Secretarías, así como a las unidades administrativas que dependan directamente del Gobernador del Estado;

e) Entidades: A los Organismos Públicos Descentralizados, las Empresas de Participación Estatal Mayoritaria, los Fideicomisos Públicos, las Comisiones y demás órganos de carácter público que funcionen en el Estado, diversos de los otros poderes y de los Órganos Constitucionalmente Autónomos;

f) Hostigamiento sexual: Al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

g) Persona Consejera: A la persona o personas designadas por cada Dependencia o Entidad que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;

- h) Perspectiva de género: A 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;
- i) Presunta víctima: A la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;
- j) Primer contacto: Al momento en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias en donde se atienda su caso, preferentemente ante la persona consejera;
- k) Protocolo: Al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de Puebla, y
- l) Servidor público: A la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal, así como las personas que administren, manejen, recauden, apliquen o resguarden recursos económicos federales, estatales o municipales, sea cual fuere la naturaleza de su nombramiento o elección.

6. Para la aplicación del presente Protocolo se deberán observar los principios generales de respeto a la dignidad humana, a la libertad y a la integridad personal, el derecho a un trabajo digno, la igualdad de género y de oportunidades; la no revictimización, la confidencialidad, la presunción de inocencia, la prohibición de represalias y el debido proceso.

7. Lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá conforme a lo dispuesto en el Código, en la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, y demás disposiciones jurídicas y normativas aplicables en materia de responsabilidades administrativas, laborales, y en su caso, penales.

CAPÍTULO II

DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN

8. Las Dependencias y Entidades para prevenir y detectar las conductas configurativas de hostigamiento sexual y acoso sexual, deberán:

- a) Promover entre el personal, una cultura de perspectiva de género, así como un clima laboral libre de violencia;
- b) Adoptar acciones contra conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, las cuales deberán comunicarse a los servidores públicos a través de los medios de comunicación institucionales que resulten idóneos;
- c) Realizar cuando menos una vez al año, una sesión de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual para su personal;
- d) Dar a conocer el contenido del presente Protocolo, así como las acciones realizadas y sus resultados;
- e) Apoyar en el proceso formativo de sensibilización de las y los integrantes de los Comités, y en la certificación de las personas que fungirán como persona consejera, y
- f) Contar con el personal suficiente que fungirá como persona consejera para la atención del primer contacto, así como proporcionar los medios para que realicen sus funciones.

CAPÍTULO III

DE LA PERSONA CONSEJERA

9. El Titular de cada una de las Dependencias o Entidades designará, entre las y los servidores públicos a su cargo, a quienes funjan como personas consejeras, quienes orientarán, y en su caso, acompañarán a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, en los procesos de denuncia y reparación del daño correspondiente.

Para tal efecto, cada Titular deberá conformar un directorio de las personas consejeras, mismo que publicará a través de los medios internos de comunicación correspondientes.

10. Las personas consejeras, para la aplicación del presente Protocolo, deberán regir su actuar bajo las pautas de conducta siguientes:

- a) Generar confianza en las presuntas víctimas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin emitir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la presunta víctima;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;

- e) Transmitir mensajes claros, mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- f) Expresar con pertinencia el alcance de su función y el acompañamiento que puede otorgar, y
- g) Recibir capacitaciones continuamente, a través de los cursos que se impartan en temáticas afines a la materia del presente Protocolo.

11. Las personas consejeras, para el ejercicio de sus funciones y para atender los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, tendrán las siguientes funciones:

- a) Proporcionar información sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual, a las personas que lo soliciten, y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer de los hechos;
- b) Dar atención de primer contacto a la presunta víctima y guiarla para que reciba la atención especializada que corresponda, así como informarle que tiene derecho a acogerse a las acciones y procedimientos del presente Protocolo y a las acciones legales y administrativas que mejor convengan a sus intereses;
- c) Apoyar, auxiliar y canalizar a la presunta víctima, ante las áreas jurídicas competentes, para la presentación de las quejas o denuncias de los hechos;
- d) Excusarse de intervenir cuando se actualice el supuesto de conflicto de interés, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- e) Informar mediante escrito al Titular de la Dependencia o Entidad competente, cuando algún servidor público o servidora pública se niegue a actuar conforme a lo previsto en este Protocolo;
- f) Solicitar a los Comités, cuando así proceda, la aplicación de las medidas preventivas de protección a la presunta víctima destinadas a proteger su dignidad personal y las condiciones en las que desempeñe su trabajo, y
- g) Llevar el registro actualizado de los casos y denuncias que se presenten con motivo de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

CAPÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

12. La presunta víctima al acogerse al presente Protocolo, deberá acercarse en primera instancia a la persona consejera que decida, quien después de escucharla, deberá asesorarla en cuanto a los derechos que tiene y a los procedimientos que puede iniciar para la denuncia de los hechos de que se trate, y en caso de que manifieste su voluntad por escrito, le dará acompañamiento ante las instancias correspondientes.

13. En la atención de primer contacto, la persona consejera identificará si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico, jurídico o cualquier otro que resulte necesario, y en su caso, canalizarla para dicho efecto.

14. La persona consejera garantizará a la presunta víctima la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier información que la misma le proporcione.

15. En caso de que la persona consejera considere necesario la implementación de medidas de protección preventivas, solicitará de inmediato a los Comités, su implementación, que podrá consistir en la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y las demás que sean eficaces para procurar su integridad. Tales medidas deberán tener vigencia mientras se aclaran los hechos.

Para implementar las medidas referidas, la Presidenta o Presidente de los Comités, deberá contar con el consentimiento expreso de la presunta víctima.

16. En el ámbito administrativo, las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual, deberán presentarse ante la delegada o el delegado de la Secretaría de la Contraloría del sector del que forme parte; debiendo atender la denuncia de acuerdo a los procedimientos establecidos en el ordenamiento legal en materia de responsabilidades, acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con motivo de hostigamiento sexual y acoso sexual, serán conducidas de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

Si los hechos pudieran configurar un delito, se actuará conforme a lo anteriormente señalado y se presentará la denuncia ante la Fiscalía General del Estado.

17. En caso de que las conductas presuntamente configurativas de hostigamiento sexual y acoso sexual pudieran ser motivo de una causa de cese justificado del servidor público que hubiese sido señalado, conforme lo establece la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, la persona consejera deberá dar vista al Titular de la Dependencia o Entidad a la que pertenece, para que inicie el procedimiento correspondiente.

CAPÍTULO V

DEL REGISTRO DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

18. Los Comités contarán con un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en el que se especifique la modalidad, características y las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos, que permita su análisis para la implementación de acciones que las inhiban y erradiquen.

TRANSITORIOS

(Del ACUERDO del Ejecutivo del Estado, por el que emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de Puebla; publicado en el Periódico Oficial del Estado el lunes 8 de septiembre de 2017, Número 6, Tercera Sección, Tomo DIX).

PRIMERO. El presente Acuerdo deberá publicarse en el Periódico Oficial del Estado de Puebla y entrará en vigor al día hábil siguiente de su publicación.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y financieros asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

TERCERO. Dentro de los treinta días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Acuerdo, los titulares de las Dependencias y Entidades designarán a los Servidores Públicos que fungirán como personas consejeras.

CUARTO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Acuerdo.

Dado en la Sede del Poder Ejecutivo, en la Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a los treinta días del mes de junio de dos mil diecisiete. El Gobernador Constitucional del Estado. **C. JOSÉ ANTONIO GALI FAYAD.** Rúbrica. El Secretario General de Gobierno. **C. DIÓDORO HUMBERTO CARRASCO ALTAMIRANO.** Rúbrica. El Secretario de la Contraloría. **C. JOSÉ VILLAGRANA ROBLES.** Rúbrica. La Directora General del Instituto Poblano de las Mujeres. **C. NADIA NAVARRO ACEVEDO.** Rúbrica.