

El suscrito Juan José Zepeda Bermúdez, Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con las facultades establecidas en el artículo 98 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas y, 27 fracciones II, IX, y XXIX de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y;

CONSIDERANDO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 1, que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

La legislación instituye que el trabajo es un derecho, cuyos preceptos exigen respeto a la dignidad, a los derechos y libertades de las personas en el desempeño de sus funciones o actividades, independientemente de la edad, situación económica, género, preferencia sexual, origen étnico, discapacidades, religión, condiciones de salud, opiniones, estado civil o cualquier otra.

En este sentido, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, las leyes en materia laboral y administrativa, así como los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano, en especial la Convención para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará), consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, que atentan contra la dignidad de las personas por lo que se establecen acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de estas normas.

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo y atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Es menester contar con herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención, la investigación y la sanción de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, en el marco de la protección a los derechos humanos.

En este orden de ideas, se hace necesario establecer un instrumento de atención específico y especializado, por lo que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, comprometida con los principios rectores de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, se emite el presente Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, como una herramienta para brindar atención a la presunta víctima de este tipo de conductas, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que permita prevenir, atender y sancionar dichas faltas, garantizando así el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

El objetivo es proporcionar los elementos para prevenir y atender las prácticas discriminatorias, el abuso de poder y la violencia; propiciar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano y brindar orientación bajo los principios de no revictimización, confidencialidad y respeto a la dignidad de las víctimas.

En tal contexto, el Protocolo forma parte de una serie de documentos de auto regulación promotores de valores, como son el Código de Ética del Personal del Servicio Público, así como las Condiciones Generales de Trabajo, ambos de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

En el presente ordenamiento se precisan los objetivos; el marco conceptual que permite definir y analizar los derechos humanos afectados, tales como: la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual; el marco jurídico hace referencia a los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte y a las normas federales y estatales, que reconocen y tutelan los derechos humanos de las personas.

Asimismo, se establecen los criterios de actuación para la prevención de prácticas de violencia de género y discriminación; el ámbito de acción y los principios que deberán regir la atención de las víctimas; las y los servidores públicos e instancias responsables al interior del Organismo; así como el procedimiento de atención en casos de violencia de género.

Por los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestos, tengo a bien expedir el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Capítulo I Generalidades

1. El presente Protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, conocer, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
2. Son objetivos del presente Protocolo:
 - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
 - b) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
 - c) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
 - d) Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos que pueden conocer, investigar o sancionar el hostigamiento y acoso sexual.
 - e) Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

4. La aplicación del presente Protocolo corresponde al Comité de Ética y a todos los servidores públicos de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en el ámbito de sus respectivas competencias, quienes tendrán la obligación de velar por su estricta observancia.

5. Las áreas de la Comisión Estatal llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público.

6. La información que se obtenga, genere o resguarde por la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

7. Para efectos del presente 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 persona titular responsable de la investigación de faltas administrativas en la Contraloría Interna.

- c) Autoridad substanciadora:** La persona que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad Substanciadora en ningún caso podrá ser ejercida por la Autoridad Investigadora.
- d) Autoridad resolutora:** La persona titular de la Contraloría Interna de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
- e) Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional.
- f) Contraloría Interna:** El órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos
- g) Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- h) Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- i) Comisión:** La Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
- j) Comité:** El Comité de Ética de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
- k) Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes.
- l) Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales, así como las condiciones que deben cumplirse para asegurar que toda persona acusada pueda defenderse y garantizar el cumplimiento de sus derechos, de conformidad con las leyes aplicables.

m) 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 personas servidoras públicas.

n) Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

o) Estereotipos de género: Atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

p) Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas.

q) Hostigamiento sexual: El 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, así como a través expresiones gráficas o por cualquier medio electrónico, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

r) Persona consejera: La persona encargada de atender en una primera instancia a las presuntas víctimas.

s) Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores

de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

t) Presidenta o presidente del Comité: La persona que preside el Comité de Ética de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

u) Primer contacto: El 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 dónde se atienda su caso.

v) Protocolo: El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

w) Registro: El Registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

x) Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

y) Secretaria o Secretario Ejecutivo: Jefe del área de Recursos Humanos designado por el Presidente del Comité.

z) 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.

aa) Servidor Público: La persona o las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

bb) Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

cc) Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

8. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b) Perspectiva de género.
- c) Acceso a la justicia.
- d) Pro persona.
- e) Confidencialidad.
- f) Presunción de inocencia.
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- h) Integridad personal.
- i) Prohibición de represalias.
- j) Debida diligencia.
- k) No revictimización.
- l) Transparencia.
- m) Celeridad.
- n) No discriminación.
- o) Derecho a una vida libre de violencia.

9. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Comisión, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en todo momento de realizar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. Cualquier persona podrá presentar denuncias por hostigamiento o acoso sexual.

10. El Comité, en el ámbito de su respectiva competencia, promoverá y vigilará la observancia del Protocolo.

Capítulo II

De la Prevención de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

De las Acciones Específicas de Prevención

11. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, la Comisión llevará a cabo acciones que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna, realizando lo siguiente:

- a) Emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá realizarse por lo menos una vez al año, dirigido a los servidores públicos de la Comisión, a través de los medios o canales de comunicación institucional.
- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual. Así como aquel personal de nuevo ingreso.
- c) Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran el Comité y la persona consejera.
- d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- e) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.
- f) Proporcionar a la persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento y acoso sexual.

- g) Las demás que el Comité considere necesarias.

De la Persona Consejera

12. La persona encargada de atender en una primera instancia a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual, será la persona titular de la Visitaduría General Especializada de Atención de Asuntos de la Mujer.

13. La persona consejera deberá actuar bajo las siguientes directrices de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia.
- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- i) Utilizar comunicación asertiva.
- j) Escuchar de forma activa.

14. Son funciones de la persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la Contraloría Interna, en la toma de la declaración respectiva, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- f) Hacer del conocimiento por escrito a la autoridad investigadora y/o a quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría Ejecutiva del Comité, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto.
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- j) Capturar las denuncias en el registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción.
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.

l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.

m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

n) Canalizar las denuncias realizadas por terceros en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

15. La persona consejera deberá capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias.

De las Acciones de Capacitación y Formación

16. La Comisión incluirá en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados para la persona consejera, personas que integran el Comité y personal de la Contraloría Interna en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Capítulo III

Del Primer Contacto de Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual

De las Vías e Instancias Competentes

17. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

a) Persona consejera.

b) Comité.

c) Contraloría Interna.

18. Cuando el hostigamiento sexual o acoso sexual se realice por parte del personal de la Comisión, corresponderá a la persona consejera brindar la orientación a la presunta víctima; si así lo solicita, acerca de los mecanismos y/o procedimientos extra institucionales, así como las autoridades a que pueda acudir.

19. Cuando el hostigamiento y acoso sexual, se realice por usuarios o personas externas a la Comisión, en agravio de su personal, la persona consejera orientará y brindará acompañamiento a la presunta víctima ante la autoridad correspondiente.

20. La queja o denuncia será presentada ante la persona consejera referida en el presente Protocolo.

21. De las formas de presentación de la queja o denuncia:

a) Escrita

b) Verbal

c) Cualquier medio de comunicación electrónica

En caso de urgencia, la denuncia se podrá realizar de manera telefónica o correo electrónico, a lo cual la persona denunciante deberá realizar la ratificación de los hechos ante la persona consejera en un plazo no mayor a 2 días hábiles, o se tendrá como no interpuesta. No se admitirán quejas anónimas.

En caso de que la queja se ingrese a través del portal en línea de la página de la Comisión, la instancia que lo reciba deberá turnar de inmediato a la persona consejera o a la Secretaría Ejecutiva del Comité para la atención que conforme a derecho corresponda.

De la Atención Especializada

22. En la atención de primer contacto, la persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquier otro que resulte necesario. La persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Capítulo IV

De la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

De la Atención ante el Comité de Ética

23. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del escrito de primer contacto elaborado por la persona consejera. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

24. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual y remitirá la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

25. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

26. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las áreas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

27. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

28. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

De la Atención ante la Autoridad Investigadora

29. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezca la autoridad investigadora. Su presentación podrá realizarse:

a) Por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias.

b) Por parte del Comité.

30. La Autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.

b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.

c) Se identificará la existencia de un daño de índole físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral.

31. La investigación iniciará a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

32. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el

hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por el personal que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

33. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

34. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, 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.

35. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

De la Emisión de las Medidas de Protección

36. El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

37. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.

38. Las áreas involucradas deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.

39. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la continuidad de los actos, la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

a) La reubicación física, cambio de área, o de horario de labores de la persona presunta responsable o de la presunta víctima.

b) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y

- c) Canalizar y orientar a la presunta víctima con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

De la Valoración de las Pruebas

40. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

41. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

42. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

43. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

44. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave 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 las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

45. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

46. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

De la Substanciación y la Sanción

47. La autoridad resolutora deberá analizar con perspectiva de género cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora.

48. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

49. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo.

50. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

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

52. La autoridad sancionadora fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones respectivas.

53. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

54. En caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Del Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

55. La Contraloría Interna llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión, de las resoluciones emitidas; asimismo en dicho registro deberán constar elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

TRANSITORIOS

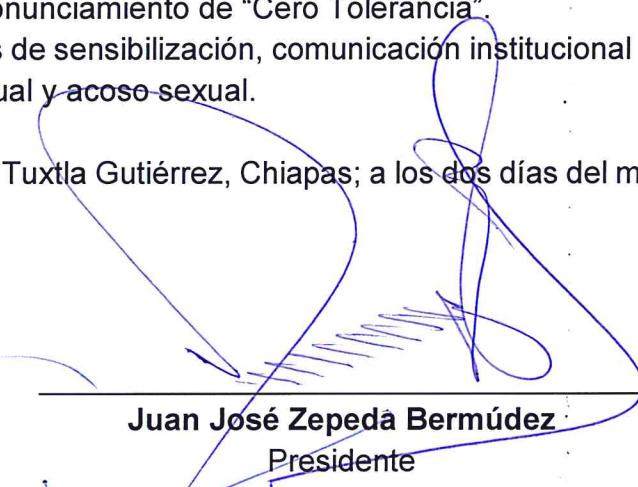
PRIMERO. El presente Protocolo entrara en vigor al día siguiente de su suscripción.

SEGUNDO. A través de la Oficialía Mayor, hágase el trámite correspondiente para su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Chiapas y medios electrónicos, así como hacerlo del conocimiento del personal de la Comisión.

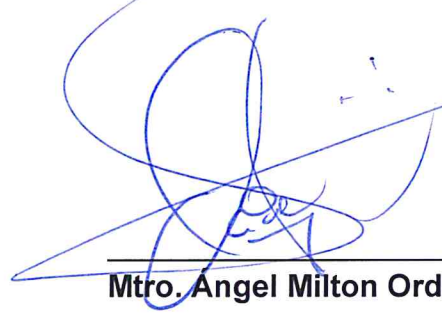
TERCERO. Dentro de un plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo se realizarán las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de “Cero Tolerancia”.
- b) Iniciar acciones de sensibilización, comunicación institucional y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

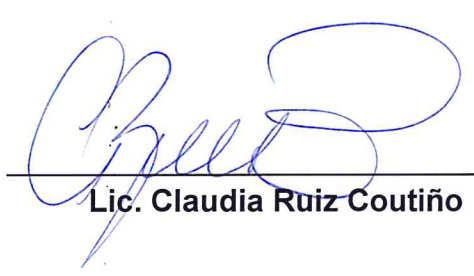
Dado en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los dos días del mes agosto del año dos mil veintiuno.



Juan José Zepeda Bermúdez
Presidente

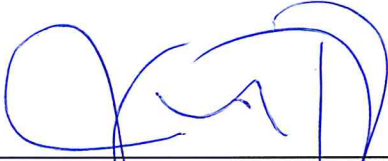


Mtro. Angel Milton Ordoñez Rodríguez



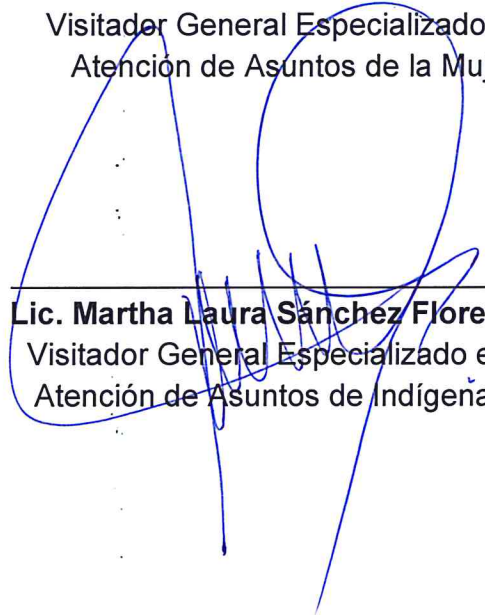
Lic. Claudia Ruiz Coutiño

Visitador General Especializado en
Atención de Asuntos de Migrantes



Mtro. Alfredo Ruanoaya Ortega
Visitador General Especializado en Atención
de Asuntos de Niñas, Niños y Adolescentes

Visitador General Especializado en
Atención de Asuntos de la Mujer



Lic. Martha Laura Sánchez Flores
Visitador General Especializado en
Atención de Asuntos de Indígenas

Las firmas que anteceden, corresponden a la emisión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, de la Comisión Estatal de los Derechos humanos del Estado de Chiapas, de fecha dos de agosto de dos mil veintiuno.

