



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

Periódico Oficial

Gaceta del Gobierno

Gobierno del Estado Libre y Soberano de México

REGISTRO DGC NÚM. 001 1021 CARACTERÍSTICAS 113282801

Director: Lic. Aarón Navas Alvarez
legislacion.edomex.gob.mx

Mariano Matamoros Sur núm. 308 C.P. 50130

A: 202/3/001/02

Fecha: Toluca de Lerdo, Méx., jueves 10 de mayo de 2018

“2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante”.

Sumario

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN
Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE MÉXICO.

Tomo CCV
Número

81

SECCIÓN SEXTA

Número de ejemplares impresos: 300

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO



PROTOCOLO

PARA LA

**PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO
SEXUAL EN EL ESTADO DE MÉXICO.**





PRESENTACIÓN

El avance de la sociedad a través del tiempo en materia de derechos humanos de las mujeres, ha traído como derivación el quebrantamiento de paradigmas y la desaparición de patrones, que la misma sociedad había determinado como únicos de un género.

Un claro ejemplo de este avance que puede ser revelador e importante, es la integración de las mujeres en el campo laboral, el cual se consideraba exclusivo de los hombres, circunstancia que ha generado situaciones de doble jornada, discriminación salarial, segregación ocupacional, así como el acoso sexual y hostigamiento sexual.

En este tenor, el Gobierno del Estado de México atiende esta dinámica social y con el propósito de salvaguardar como siempre los derechos de las y los mexiquenses y de aquellas personas que se encuentren dentro del territorio de la entidad, lleva a cabo acciones para promover la igualdad laboral, eliminar la discriminación y situaciones de violencia que limiten el desarrollo profesional, en este sentido la administración estatal a través de la Secretaría de la Contraloría y el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar social como integrante y Secretaría Técnica de la Comisión de Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Igualdad de Trato y Oportunidades, respectivamente, con la finalidad de coadyuvar con dichas acciones, generaron este documento, que tiene como objetivo lograr un desarrollo laboral en un ambiente de respeto a la dignidad humana.

Este Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Estado de México, será una guía para las dependencias, organismos y, en su caso, órganos autónomos, en materia de prevención y para la actuación de las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias.

Por lo cual se exhorta, se lleve a cabo su aplicación para que de manera conjunta la Administración Pública del Estado de México, contribuya en la erradicación de estas conductas mediante acciones específicas de prevención, entre las que se encuentran capacitaciones y la sensibilización, entre otras, así como la atención de primer contacto y de forma muy trascendental, la creación de un subcomité especial al interior de los Comités de Ética, que estará encargado de brindar atención y conformar los expedientes de denuncia en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

LIC. ALFREDO DEL MAZO MAZA
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE MÉXICO
(RÚBRICA).

MTRO. JAVIER VARGAS ZEMPOALTECATL
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA E INTEGRANTE
DE LA COMISIÓN DE SANCIÓN
(RÚBRICA).

LDA. MELISSA ESTEFANÍA VARGAS CAMACHO
VOCAL EJECUTIVA DEL CEMYBS Y SECRETARIA
TÉCNICA DE LA COMISIÓN DE SANCIÓN
(RÚBRICA).

MARCO JURÍDICO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE MÉXICO

El Estado de México contempla en su marco jurídico, la atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, mismo que se encuentra armonizado a las normas internacionales de las que el Estado mexicano forma parte, así como al marco jurídico nacional, y con ello, garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres y espacios de trabajo libres de violencia laboral. Por ello, a continuación se da cuenta de la legislación en que se sustenta este Protocolo, con la finalidad de ser el referente en las dependencias e instituciones de gobierno, para que se haga frente a dichas conductas.

INTERNACIONAL

Sistema Universal

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Conferencias mundiales sobre la mujer:
 - ❖ Primera Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y Social de la Mujer.
 - ❖ Segunda Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
 - ❖ Tercera Conferencia Mundial de la Mujer.
 - ❖ Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.
 - ❖ Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Relatoría Especial sobre Violencia contra la Mujer: sus causas y consecuencias.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Consensos Regionales:
 - ❖ De Santo Domingo.
 - ❖ De México.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
 - ❖ Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. (Número 100).
 - ❖ Convenio, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. (Número 111).
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Recomendaciones Generales y Específicas del Comité de Expertas de la CEDAW.
- Informes de México ante el Comité CEDAW y sus recomendaciones particulares.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Sistema Interamericano.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”.
- Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al estado mexicano.
 - ❖ Primer Informe Hemisférico de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém Do Pará, 2008.
 - ❖ Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem Do Pará, 2012.
- Recomendaciones generales y específicas al Gobierno de México por parte del MESECVI. “Respuestas al Cuestionario/Informe de País/Observaciones de la Autoridad Nacional Competente (ANC)”, 2006.

Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley Orgánica de la Administración Pública..
- Código Penal Federal.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad, 2013-2015.
- Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

Estatal.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Código Penal del Estado de México.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres del Estado de México.
- Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México, 2013-2017.

CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO Y
ACOSO SEXUAL EN LAS VÍCTIMAS

Algunos de los problemas que manifiestan las víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual se pueden resumir en los siguientes:

Problemas psicológicos.

Duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.

Problemas fisiológicos.

Dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño.

Problemas relacionados con el trabajo.

Reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad.¹

Como los otros tipos de violencia, el hostigamiento y acoso sexual repercute además en el tejido social:

Con relación a las empresas o instituciones.

El ambiente laboral incide negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la víctima y de terceras personas, puede generar o ser un factor para el aumento de accidentes de trabajo o enfermedades.

Con relación a la sociedad.

El acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático.²

CARACTERÍSTICAS DE LAS VÍCTIMAS DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- Incapacidad para el afrontamiento.
- El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa).
- Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral.
- La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva.
 - Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.³

CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- El hostigamiento sexual y acoso sexual son conductas que ocurren frecuentemente y afectan a muchas personas, en su mayoría a mujeres.
- Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento y acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta.
- El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto.
- El acoso sexual opera en el trabajo de manera horizontal es decir entre personas de jerarquías homólogas o de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada, mientras que en diferentes espacios como escuelas, familia, transporte público, en la calle, entre otras, se ejerce en un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
- Nadie tiene derecho de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento. Los “piropos”, cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago sino molestia e incomodidad.
 - Frecuentemente, las mujeres que denuncian no se les cree, exponiéndolas, por el contrario, a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y en la mayoría de los casos a ser despedidas.⁴

¹ Instituto Nacional de las Mujeres, “Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual”, INMUJERES, México, 2009.

² *Ibidem*.

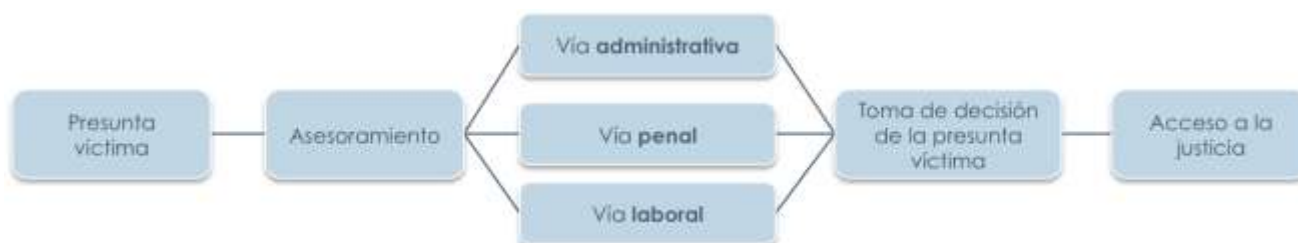
³ Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES 2009, disponible en www.inmujeres.gob.mx

⁴ Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES 2009, disponible en www.inmujeres.gob.mx

Itinerario del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral



Ruta para determinación de vía de acceso a la justicia.



CONSIDERANDOS

Que de conformidad con la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, que en su artículo 7 establece que para la efectiva aplicación de los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, las y los servidores públicos deberán observar las directrices que se marcan en la mencionada ley.

Que las disposiciones de la Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, prevén que las medidas que se establezcan para su cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Que la referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de dicho ordenamiento.

Que el 30 de noviembre de 2015, se publicó en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el Acuerdo del Ejecutivo por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses.

Que 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, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, configurándose una falta que da lugar a un procedimiento administrativo, penal o laboral; y a una sanción, en términos de las disposiciones legales en materia de responsabilidades correspondientes.

Que es necesario establecer un Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, específico y especializado, que permita a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses coordinados por la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México, prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y atender a las presuntas víctimas de éstas.

Que en ese contexto, es preciso establecer una guía de actuación para las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias, con la finalidad de contar con directrices para brindar atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un

mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, razón por la cual se emite el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE MÉXICO.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación adecuada, homogénea y efectiva de acciones de prevención y el establecimiento de los procedimientos para atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias, organismos, que integran la Administración Pública Estatal.
2. Son objetivos del presente protocolo:
 - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y organismos, que integran la Administración Pública Estatal.
 - b) Disponer de un procedimiento de atención y acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien el acceso a la justicia.
 - c) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - d) Definir los mecanismos de coordinación interinstitucional, sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - e) Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público estatal, que permita su análisis e implementación de acciones que inhiban y erradiquen tales conductas.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y organismos de la Administración Pública Estatal, tienen 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. El protocolo será aplicable para las servidoras y los servidores públicos siguientes:
 - a) Personal de base y/o sindicalizado.
 - b) Personal de confianza.
 - c) Personal por honorarios.
 - d) Personal por tiempo u obra determinada.
5. 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;⁵
 - b. **Acuerdo:** Al Acuerdo del Ejecutivo por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, publicados en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 30 de noviembre de 2015;
 - c. **Autoridad investigadora:** A la autoridad adscrita a la Secretaría de la Contraloría, a los órganos internos de control, al Órgano Superior, así como a las unidades de responsabilidades de las empresas de participación estatal o municipal, encargadas de la investigación de las faltas administrativas.

⁵ Artículo 6 inciso a) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016

- d. **Autoridad substanciadora:** A la autoridad adscrita a la Secretaría de la Contraloría, a los órganos internos de control, al Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México, así como a las unidades de responsabilidades de las empresas de participación estatal o municipal 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.
- La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora.
- e. **Banco de datos:** A la plataforma operada por la Secretaría de Seguridad, en la que concentra la información sobre casos de violencia contra las mujeres del Estado de México, denominado Banco de Datos e Información del Estado de México sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BADAEMVIM);
- f. **Capacitación:** Al proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la profesionalización de capacidades profesionales o competencias⁶;
- g. **Comité de Ética:** Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, conformados en las dependencias y organismos que integran la administración pública estatal, en términos del Acuerdo y coordinados por la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado;
- h. **Conflicto de intereses:** A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;⁷
- i. **CEMyBS:** Al Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social⁸;
- 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 ejercicio de sus funciones⁹;
- k. **Dependencias:** A las establecidas en el artículo 19 la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México;
- l. **Formación:** Al 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 servidoras y servidores públicos¹⁰;
- m. **Hostigamiento sexual:** A la conducta que, con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía¹¹;
- n. **Lineamientos:** A los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses emitidos en el Acuerdo del Ejecutivo por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, publicados en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 30 de noviembre de 2015;
- o. **Organismos auxiliares:** A los organismos auxiliares descentralizados y desconcentrados previstos en los artículos 16 y 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- p. **Órganos internos de control:** A las unidades administrativas de cada dependencia u organismo auxiliar, encargadas de la ejecución de acciones de control preventivas y correctivas; así como de observar el cumplimiento de las normas jurídicas, los programas y la mejora permanente de los procesos de trabajo; asimismo, atender las denuncias e instrumentar y resolver los procedimientos administrativos de su competencia;
- q. **Perspectiva de género:** A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, en que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las

⁶ Art. 6, inciso c) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

⁷ Artículo 3 fracción V de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

⁸ Art. Tercero, inciso e) del Acuerdo del Ejecutivo por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su Empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México "Gaceta del Gobierno" el 30 de noviembre de 2015.

⁹ Art. 6, inciso h) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

¹⁰ Art. 6, inciso k) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

¹¹ Art. 12 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

personas basada en el género; promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad en la cual, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones¹²;

- r. **Presunta víctima:** A la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual y acoso sexual¹³;
 - s. **Primer contacto:** Al momento en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, expone su caso, preferentemente, ante el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual, recibiendo la orientación y atención sobre las vías e instancias en dónde se dará seguimiento a su caso;
 - t. **Protocolo:** Al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Gobierno del Estado de México;
 - u. **Reglas:** A las Reglas de Integridad para el ejercicio del servicio público, establecidas en el Acuerdo del Ejecutivo por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interese, publicados en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 30 de noviembre de 2015;
 - v. **Re victimización:** A la victimización secundaria o al conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas de carácter negativo, que derivan de la experiencia de la víctima en su contacto con el sistema de procuración de justicia, y suponen un choque entre las legítimas expectativas de la víctima y la inadecuada atención institucional recibida¹⁴;
 - w. **Servidora y servidor público:** Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza en las dependencias y organismos auxiliares de la administración pública estatal, con independencia del acto jurídico que les dio origen;
 - x. **Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual:** Al grupo de tres servidoras y servidores públicos integrantes del Comité de Ética y que será conformado para atender y brindar acompañamiento en lo relacionado al hostigamiento sexual y acoso sexual.
6. Corresponderá a la Secretaría de la Contraloría, a través de los Comités de Ética, la interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente Protocolo, observando los ordenamientos jurídicos de la materia.
7. La observancia del presente Protocolo, corresponde a las dependencias y organismos auxiliares de la administración pública estatal y su aplicación a sus Comités de Ética, a través de los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, los órganos internos de control y, en su caso, a la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México.
8. En la aplicación del presente Protocolo, se priorizará la no re victimización, considerando los siguientes principios:¹⁵
- a) Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - b) Igualdad de género.
 - c) Confidencialidad.
 - d) Presunción de inocencia.
 - e) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
 - f) Prohibición de represalias.

¹² Art. 6 frac. XIII de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

¹³ Art. 6, inciso r) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016

¹⁴ Tesis: 1a. CCCLXXXII/2015 (10a.), Décima Época 2010608, Primera Sala, Libro 25, Diciembre de 2015, Tomo I, Pág. 261, Tesis Aislada (Constitucional), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

¹⁵ Artículo 7 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016

- g) Integridad personal.
- h) Debida diligencia, y
- i) Pro persona.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

SECCIÓN PRIMERA ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

9. Las dependencias y organismos auxiliares, deberán realizar, al menos, las siguientes acciones para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual:
 - a. Asumir, por conducto de sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" ante las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual deberá ser transmitido a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para asegurar su conocimiento.
 - b. Conformar al interior de sus Comités de Ética, un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
 - c. Brindar las facilidades y el apoyo necesario al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para que cumpla con las obligaciones establecidas en el presente instrumento y los compromisos adquiridos con el Comité de Ética.
 - d. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral, seguro y sano, con la finalidad de prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.
 - e. Realizar campañas de difusión anuales para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior.
 - f. Brindar las facilidades y la seguridad al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como los medios para llevar a cabo sus funciones sin temor a represalias.
 - g. Garantizar al personal, que la denuncia de hostigamiento sexual y acoso sexual, no constituirá una causa de despido o limitante para su contratación en la Administración Pública Estatal.
 - h. Reconocer las recomendaciones realizadas por el Comité
 - i. Difundir la existencia del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

El CEMyBS dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención de hostigamiento sexual y acoso sexual y la Secretaría de la Contraloría a la atención brindada sobre la investigación a las conductas en esta materia.

10. Las dependencias y organismos auxiliares, informarán al CEMyBS, sobre la conformación de sus Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y el directorio de personas que lo integran, para que sean comunicados a la Secretaría de la Contraloría y divulgados en sus medios electrónicos públicos.

Asimismo, se realizará la difusión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia", a que se refiere el numeral 9 inciso a) del presente Protocolo, a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, dentro de los treinta días hábiles posteriores, contados a partir de la conformación del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

SECCIÓN SEGUNDA ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

11. El CEMyBS proporcionará capacitación y sensibilización a las servidoras y servidores públicos de las dependencias y organismos auxiliares, en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, sin perjuicio de las acciones que al efecto realice cada una.
 - a. La capacitación se otorgará de manera anual o, en su caso, de acuerdo a las necesidades de cada dependencia y organismo auxiliar.
 - b. Proporcionará material sobre los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a través del Comité de Ética, para su réplica. En el material se deberá considerar lo siguiente:

1. Información sobre qué es y en qué consiste el hostigamiento sexual y acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar; a fin de que no haya confusión o duda de haber malinterpretado, en su caso, los sucesos.
 2. Las leyes vigentes en el Estado y políticas internas en la dependencia y organismo auxiliar, para la prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
12. Las personas que integren el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, deberán capacitarse de manera continua, considerando lo siguiente:
- a. Recibir por lo menos semestralmente capacitación sobre los temas de perspectiva de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, entre otros;
 - b. Realizar acciones para sensibilizar al personal de sus dependencias y organismos auxiliares, difundiendo el presente protocolo, proporcionando o gestionando capacitación en temas de perspectiva de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia de género, entre otros, enfatizando el procedimiento y las formas de denuncia;
 - c. La aplicación de encuestas a todo el personal que reciba capacitaciones sobre hostigamiento sexual y acoso sexual, al finalizar las capacitaciones;
 - d. De acuerdo a las encuestas aplicadas, se deberá realizar el procedimiento para obtener el indicador de su institución;
 - e. Dependiendo de los resultados arrojados en las encuestas, tendrán que implementar acciones de prevención y correctivas, que pueden ser las que considere necesarias la institución o a través del Comité guardando secrecía de los datos de las partes, a fin de no provocar un conflicto de intereses; y
 - f. En caso de enterarse de alguna situación de hostigamiento sexual o acoso sexual, deberá de invitar a la persona presunta víctima de tal circunstancia a presentar su denuncia y/o dar la atención de primer contacto.
13. El CEMyBS, la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de la Contraloría, llevarán a cabo capacitaciones y/o asesorías en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, con el fin de asesorar al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para que pueda brindar la atención de primer contacto, con las herramientas necesarias para tramitar ante las diversas vías de atención y solución, así como los medios de denuncia.

CAPÍTULO III

PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

14. La presunta víctima podrá llevar a cabo el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo o la vía que considere más propicia a sus intereses.

El orden en el que las autoridades administrativas conocerán del presunto caso de hostigamiento o acoso sexual, será el siguiente:

- a) Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;
 - b) Comités de Ética;
 - c) Órganos Internos de Control;
 - d) Secretaría de la Contraloría;
 - e) Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.
15. Dejando a salvo sus derechos de las víctimas para que puedan ejercitarlos en otras vías para resolver el hostigamiento sexual y acoso sexual. En caso de considerarlo, ante las instancias competentes señaladas en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y en el Código Penal del Estado de México, siendo las siguientes:
- a) Salas regionales o Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje; y
 - b) Fiscalía General de Justicia del Estado de México, a través de sus Agencias del Ministerio Público.

SECCIÓN SEGUNDA
RESPONSABLE DE LA ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO
EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

16. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, será quien brinde la atención de Primer contacto en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, debiendo actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas probables de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - b) Respetar la libertad de expresión de sentimientos, sin pronunciar juicios de valor;
 - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 - d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
 - e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
 - f) Transmitir mensajes claros, mediante lenguaje accesible y simple;
 - 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 brindar;
 - i) Manejar con excesiva discreción, secrecía y confidencialidad la información que haya compartido la presunta víctima; y
 - j) Actuar con imparcialidad.

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, será quien brinde acompañamiento a la presunta víctima ante el Comité de Ética, Autoridad Investigadora, Autoridad Substanciadora, en su caso, Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México y la canalizará ante las dependencias u organismos auxiliares, para recibir la atención que corresponda.

17. Las personas que integren el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, deberán poseer las características siguientes:
- a. Ser licenciada/o en derecho titulada/o.
 - b. Con conocimientos en perspectiva de género.
 - c. Con la capacidad de escucha activa;
 - d. Ser empática/o;
 - e. Con sensibilidad en perspectiva de género;
 - f. Con capacidad en la toma de decisiones;
 - g. Con capacidad para trabajar en equipo;
 - h. Con capacidad de negociación y manejo de conflictos;
 - i. Con habilidad para la comunicación efectiva y asertiva;
 - j. Capacidad analítica;
 - k. Capacidad para trabajar en equipo; y
 - l. Las demás propias de su cargo.

La valoración de dichos requisitos se encontrará a cargo del Comité de Ética.

18. Las funciones del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en la aplicación del presente Protocolo, son las siguientes:
- a. Brindar atención de Primer contacto y, en su caso, de urgencia auxiliando a la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual, a fin de que realice las gestiones para que reciba la atención especializada pertinente;
 - b. Facilitar la información de manera oportuna, completa, clara y precisa, a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, observando las rutas de atención en materia

- administrativa, laboral y penal, así como orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- c. En un plazo no mayor a 24 horas a partir de la atención de Primer contacto, deberá apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité y, en su caso, ante la Autoridad Investigadora o canalizar a la autoridad que corresponda, la cual deberá constar por escrito y estar debidamente firmada y contener los mayores datos posibles, tanto de la presunta víctima, como de la persona o personas agresoras testando los nombres de estos cuando el trámite sea ante el Comité de Ética, con la finalidad de guardar la secrecía y no provocar un conflicto de intereses o favoritismo; así mismo, se establecerán las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos probables de hostigamiento sexual y/o acoso sexual; así como todos los elementos de prueba proporcionados por la presunta víctima;
 - d. Turnar en un plazo no mayor a 48 horas, a partir de la atención de Primer contacto, a la autoridad investigadora y a la autoridad de la vía correspondiente, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa de Primer contacto;
 - e. Atender los exhortos o llamados del Comité, para brindar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - f. Abstenerse de intervenir en caso de que pudiera establecerse un conflicto de interés, de acuerdo a las disposiciones jurídicas aplicables e informar sobre el mismo al Comité; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba del Comité;
 - g. Informar por escrito al órgano interno de control, cuando el Comité de Ética o alguna servidora o servidor público competente se rehúse a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, en su defecto a la Secretaría de la Contraloría, así como cuando la negativa sea del propio órgano interno de control;
 - h. Brindar la asesoría y/o atención a la presunta víctima, cuando la solicite o la requiera, conforme a lo dispuesto en la normatividad aplicable en la entidad y el presente Protocolo;
 - i. Examinar la narrativa de los hechos de la presunta víctima, a fin de determinar si la denuncia contiene los elementos constitutivos de hostigamiento sexual y acoso sexual, descritas en la Reglas de Integridad para el Ejercicio del Servicio Público contenidas en el Acuerdo, en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, Código Penal del Estado de México, así como las disposiciones jurídicas aplicables; con la finalidad de orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
 - j. Cada integrante solicitará en un plazo no mayor a cinco días hábiles, contados a partir de la conformación del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, su usuario y contraseña ante la Secretaría de Seguridad, a fin de alimentar el Banco de Datos respecto a los casos que se determinen como conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - k. Dar seguimiento ante la autoridad investigadora, respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el presente Protocolo y pedirle a la señalada autoridad que solicite las medidas cautelares correspondientes; y
 - l. Dar seguimiento cuando sea autorizado por la parte denunciante, desde el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa hasta la resolución y sentencia definitiva.

SECCIÓN TERCERA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

19. Durante la atención de Primer contacto que brinde el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, examinará si la presunta víctima, necesita de auxilio o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquiera que requiera, por lo que se establecerá un vínculo de coordinación con otras dependencias y Organismos Auxiliares competentes que brinden la atención.

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, con la finalidad de brindar una asesoría pertinente, podrá conocer el diagnóstico, resultados y documentos que emitan las y los especialistas, siempre que sea autorizado por escrito por la presunta víctima, en caso de que no sea autorizado la responsabilidad se limitará a brindar la asesoría con los elementos que cuente, realizando la debida constancia de dicha negativa.

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, garantizará la secrecía del nombre de la presunta víctima y de la persona o personas probables responsables cuando la tramitación sea ante el Comité, y en todo momento dará certeza a la presunta víctima de la confidencialidad, el manejo, uso, resguardo y preservación de la documentación o constancia que le sea proporcionada, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría

y acompañamiento, de acuerdo a la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de México y demás normatividad aplicable de la materia.

SECCIÓN CUARTA DEL SUBCOMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

20. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, deberá procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
 - a. Tener conocimiento o capacitarse y actualizarse en las políticas y procedimientos a seguir en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - b. Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la denuncia;
 - c. Llevar a cabo de manera confidencial, imparcial y privada, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - d. Informar a la persona que presente la queja, sobre el avance de las investigaciones;
 - e. Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de hostigamiento sexual y acoso sexual; y
 - f. Monitorear y sistematizar las denuncias recibidas sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a través del Comité de Ética, deberá remitir a la Secretaría de la Contraloría su programa anual de trabajo.

CAPÍTULO IV INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA TRAMITACIÓN ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA

21. Los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que conozca el Comité de Ética, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, exceptuando la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.
22. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, hará del conocimiento al Comité de Ética, los hechos formulados por la presunta víctima y dará seguimiento de su atención ante éste.
23. El pleno del Comité de Ética, o por imposibilidad de reunirse la presidencia de éste, sin cuestionar o prejuzgar la veracidad de los hechos, de acuerdo a las circunstancias del caso en particular y dentro de sus facultades y competencia, dentro de las primeras ocho horas hábiles a partir de tener conocimiento, deberá realizar las acciones y/o gestiones necesarias, a fin de que se decreten entre otras medidas, las acciones que permitan brindar la protección de la presunta víctima, tales como: cambio de unidad administrativa, en caso de que la presunta víctima así lo considere, cambio de horario de trabajo, elaboración de un diagnóstico por parte de la Secretaría de la Contraloría y demás acciones que sean eficaces para procurar su integridad, determinando la vigencia de las mismas.

En consecuencia, el pleno del Comité de Ética o en su defecto la presidencia del Comité de Ética, actuará bajo los principios de confidencialidad e imparcialidad, cuando le sea informado que personal de la dependencia u organismo, es sujeto de averiguación por queja de hostigamiento sexual o acoso sexual, según sea el caso, para no entorpecer el procedimiento.

Para efectuar las medidas referidas anteriormente, la presidencia del Comité de Ética, deberá contar con el consentimiento por escrito de la presunta víctima, proporcionado por el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, guardando secrecía del nombre, a fin de no provocar un conflicto de intereses o parcialidades.

El Comité de Ética comunicará a la presunta víctima, a través del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, las observaciones, medidas o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

24. El Comité de Ética dará vista al Órgano Interno de Control, de las presuntas conductas de responsabilidad administrativa, en términos de la normatividad aplicable en la materia, para que proceda de acuerdo a sus atribuciones.

SECCIÓN SEGUNDA INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANOS INTERNOS DE CONTROL

25. Los Órganos Internos de Control, convendrán el inicio de la investigación correspondiente, a partir de la vista que realice el Comité de Ética.

Solicitarán su usuario y contraseña ante la Secretaría de Seguridad, a fin de alimentar el Banco de Datos al momento que se imponga la sanción por hostigamiento y acoso sexual; así como nutrir el Sistema de Atención Mexiquense.

26. De acuerdo con los principios señalados en el presente protocolo, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, serán conducidas por los Órganos Internos de Control, de manera que la presunta víctima, no sufra un mayor agravio o revictimización.

En caso de que de la vista que el Comité de Ética realice al Órgano Interno de Control, no se precisen los elementos suficientes para señalar circunstancias de tiempo, modo y lugar, el Órgano Interno de Control, en ejercicio de sus facultades, podrá solicitar la presentación de la presunta víctima de manera obligatoria para tales efectos, en virtud de que debe ratificar la denuncia en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

27. Los Órganos Internos de Control realizarán el procedimiento administrativo correspondiente, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables y ámbito de competencia, en torno a la investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Estado de México, de conformidad con lo señalado en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

SECCIÓN TERCERA SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

28. Las autoridades administrativas fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas, conforme a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

SECCIÓN CUARTA DE LAS OBLIGACIONES DEL CEMyBS

29. El CEMyBS deberá realizar las acciones siguientes para dar cumplimiento al presente Protocolo::
 - a. Celebrar los instrumentos jurídicos correspondientes con las dependencias y organismos auxiliares, que permitan brindar atención especializada a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, para llevar a cabo su canalización.
 - b. Brindar capacitación a los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de las dependencias y organismos auxiliares que lo soliciten, respecto a temas de perspectiva de género, normatividad en materia de derechos humanos de las mujeres, hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - c. Elaborar un directorio institucional de las y los integrantes de los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de las dependencias y organismos auxiliares y publicarlo en los medios electrónicos que considere necesarios.
 - d. Establecer vínculos de coordinación con la Secretaría de la Contraloría y los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
 - e. Solicitar a las dependencias y organismos auxiliares, informes trimestrales sobre el cumplimiento de las acciones en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - f. Instalar una unidad para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, la cual dará atención, auxilio o intervención especializada en materia jurídica y psicológica, a la presunta víctima canalizada por algún integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y darle a conocer al integrante el diagnóstico, resultado y documentos procedentes de la atención especializada; así como llevar a cabo las acciones establecidas en el presente Protocolo y las demás que el CEMyBS determine en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

SECCIÓN QUINTA DE LAS OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD

30. La Secretaría de Seguridad, en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
 - a. Brindar capacitación a los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y a los Órganos Internos de Control de las dependencias y organismos que lo soliciten, respecto del funcionamiento del banco de datos.
 - b. Asesorar y dar acompañamiento a quien lo solicite, a fin de que se alimente el banco de datos.

- c. Emitir a las y los integrantes de los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y de los Órganos Internos de Control, las cuentas (usuario y contraseña) que permitan acceder al banco de datos, con la finalidad de que lo alimenten con los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LA DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL Y SEGUIMIENTO

SECCIÓN PRIMERA

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

31. Procedimiento de la denuncia.

1. Presentación de la denuncia: la presunta víctima puede presentar su denuncia al Comité de Ética o al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a través de las siguientes vías:
 - 1.1 Personalmente: Comunica los hechos de forma personal, a cualquier integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual o del Comité de Ética.
 - 1.2 E-mail: Comunica los hechos, a través de los correos electrónicos institucionales, que para tal efecto utilice el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en cada dependencia y organismo.
 - 1.3 Telefónica: Comunica los hechos, a través de la línea y horarios que cada Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual proporcione en el directorio que el CEMyBS publique; donde le atenderá personal especializado integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

SECCIÓN SEGUNDA

ATENCIÓN DE LA DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

32. Atención de la denuncia.

1. Para la atención de la denuncia se deberán considerar los principios de confidencialidad, imparcialidad y privacidad, la atención deberá ser:
 - 1.1. En la oficina designada por el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para las entrevistas, o de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga. Debe ser un lugar discreto donde no se presenten o en lo mínimo interrupciones, no es recomendable que sea en el mismo lugar de trabajo de la persona ofendida, se debe asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
 - 1.2. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, podrá grabar la entrevista siempre y cuando se informe a la persona entrevistada.
 - 1.3. Durante la entrevista, el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, tiene que hacer lo posible para que la presunta víctima esté cómoda, necesita sentir que:
 - 1.3.1. Le creen.
 - 1.3.2. No se le culpa por el supuesto hostigamiento o acoso sexual.
 - 1.3.3. Se le escucha.
 - 1.3.4. No se llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
 - 1.3.5. Se es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
 - 1.4. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrán asegurarle a la persona afectada que la están escuchando y están tomando notas.
 - 1.5. No debe sugerir a la presunta víctima que "entendió mal" lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como "a poco" "no puede ser" o "pero si el director/a (secretario/a, compañero/a, etc.) es una dama o caballero".
 - 1.6. Si la presunta víctima no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento sexual y acoso sexual, debe preguntársele si prefiere escribirlo.

33. Guía para la Integración del expediente:

1. Si la denuncia es recibida telefónicamente, se le escucha con atención sin interrupciones hasta que la persona concluya, se le explica el procedimiento a seguir, si acepta, se procede a tomarle los datos, se le citará para entrevistarla personalmente en las próximas 24 horas hábiles o a conveniencia de la presunta víctima, solicitándole que si tiene pruebas las presente en la entrevista, para agilizar el trámite.
2. Si la denuncia es remitida por correo electrónico, se verifica si la persona presuntamente afectada señaló teléfono, si es así, se contacta de inmediato, de lo contrario se contesta el correo pidiéndole sus datos y proponiéndole hora y fecha, en las próximas 24 horas hábiles, para la entrevista personal o bien se le conmina a comunicarse telefónicamente para concertar entrevista personal de acuerdo a su conveniencia, solicitándole que si tiene pruebas las presente en la entrevista, para agilizar el trámite.
3. Si presenta su denuncia de forma personal, inmediatamente es atendida por una o un integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, si la presunta víctima lo decide, será atendida por alguna persona del Comité, para lo cual se le citará en las próximas 24 horas hábiles para la entrevista.
4. La entrevista se llevará a cabo por una o un integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, quien podrá intervenir si tiene algún comentario relevante para fortalecer la entrevista, preferentemente quien sea abogado o abogada debiendo tomar los datos y la declaración. La entrevista durará el tiempo que ésta requiera.
5. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se asegurará de que la persona que lleve a cabo la entrevista, no sea de la misma Dirección General, Subdirección, Unidad, Jefatura o Área administrativa; donde labore la presunta víctima ni la persona probable responsable, para garantizar la imparcialidad en el proceso.
6. A la presunta víctima se le informará previamente, de las personas que pueden estar en la entrevista y si desea que esté presente alguna de ellas, se respetará su voluntad.
7. En la entrevista, la persona del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, informará quiénes son las personas presentes, para hacer sentir en confianza a la entrevistada(o) y llenará el formato de queja con la información proporcionada por la persona ofendida, desde los datos personales hasta la declaración de los hechos, cuando haya concluido su narración, se le preguntará si tiene testigos o pruebas, en caso de tenerlas se le indicará que tiene que entregarlas en ese momento si las lleva consigo; en caso de no llevarlas se le pide que las entregue en un periodo no mayor a 12 horas hábiles para integrarlas a la denuncia, o en su defecto si lo permite el momento procesal se integrarán posteriormente. En caso de tener testigos, proporcionará sus nombres para entrevistarlos, informándole que ello ayudará a que la integración sea lo más ágil posible. De no contar con pruebas (documentos, grabaciones, correos, etc.) ni testigos, se le asesora de la manera en que puede conseguir las pruebas así como a testigos. Para ello se contará con el tiempo que sea necesario, siempre y cuando lo permita el trámite, se brindará el apoyo y las facilidades necesarias para ello y así fortalecer la denuncia. De ser necesario se solicitará el apoyo de alguna persona de la institución que sea de la confianza de la presunta víctima, a quien decida participar en la averiguación, se le garantizará que su intervención será confidencial.
8. Posterior a la toma de la declaración, a la entrevistada (o), se le informa que será atendida (o) por un especialista en psicología para que valore su estado emocional y le ayude a superar algún daño que haya sufrido por la agresión recibida y que de ser necesario recibirá las terapias que la persona profesional determine, de igual forma se le informa a detalle las vías a seguir, que son la administrativa, la laboral y la penal, la persona ofendida tendrá la libertad de decidir por cual vía actuar.
9. El o la integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, al momento de concluir la entrevista con la presunta víctima, invitará a quien tenga la calidad de testigo para que rinda su declaración en un plazo no mayor a 24 horas hábiles. En la cual, se le informa que su participación es confidencial y que de ser sujeto(a) de cualquier tipo de represalias por persona alguna de su institución, se aplicarán las sanciones correspondientes. Así como de agradecerle y hacerle saber la importancia de su colaboración; si decide no testificar, de igual manera se le agradece y se le asegura que no habrá represalias por su negativa y se tratará de conseguir otra

persona testigo. Ahora bien, si acepta participar, la entrevista estará a cargo del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual quien informará los nombres de las personas presentes para hacer sentir en confianza al o la testigo entrevistado. Se tomará nota de la declaración para ir complementando el expediente, se le pregunta si conoce sobre el asunto y se le escucha sin interrupciones, al finalizar su relato se le hacen las preguntas que se consideren necesarias para complementar la entrevista. De considerarse necesario para complementar la averiguación, se pedirá el expediente personal de las partes para conocer su conducta y antecedentes laborales. Asimismo se entrevistará a las personas que tengan relación laboral con ellas y puedan hacer aportaciones sustantivas para la integración del expediente. Una vez completado el expediente en un máximo de 4 días hábiles posteriores a la denuncia del hecho ante el Subcomité, que puede variar dependiendo el desarrollo de la averiguación, se procede a la intervención jurídica.

- a. **Intervención psicológica:** Al finalizar la entrevista con las partes en conflicto, a cada una en su momento, se les agendará la entrevista en un máximo de 48 horas hábiles, con la psicóloga o psicólogo sensibilizado en los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual; quien brindará una atención con lenguaje sencillo, estableciendo una relación de confianza. La psicóloga o psicólogo elaborará un reporte de la entrevista, en el cual, determinará la situación emocional de las personas, así como las recomendaciones. Lo entregará al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en un periodo no mayor a 12 horas hábiles de finalizada la sesión, para integrarlo al expediente.
- b. **Intervención jurídica:** Cuando la persona ofendida manifieste su voluntad de proceder por alguna de las vías de denuncias, se le dará cita con el o la integrante abogada/o del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en un periodo no mayor a 48 horas hábiles, o a conveniencia de la presunta víctima. El abogado/a, brindará asesoría jurídica general y objetiva respecto a cada procedimiento que puede iniciar, ya sea penal, administrativo o laboral, explicándole de manera precisa con lenguaje sencillo y accesible; estableciendo una relación de confianza encaminada a fortalecer la toma de decisiones de la presunta víctima, cuidando en todo momento que los argumentos proporcionados no generen en ella la intención de desistimiento, ya que el principal objetivo será brindar a la presunta víctima las herramientas necesarias con la finalidad de que ejerza sus derechos y tenga acceso a la justicia.

Con la finalidad de que la integración del expediente se lleve a cabo de manera imparcial y confidencial, a la persona titular de la dependencia, dirección, subdirección, etc., se les hará conocedoras del asunto vía oficio emitido por el Comité. Hasta el momento que la presunta víctima haya iniciado el proceso por alguna de las vías mencionadas o en el momento de que se le requiera su apoyo para la averiguación.

La o el abogado integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, realizará el procedimiento de acuerdo a la normatividad correspondiente.

Al finalizar esta etapa se debe de contar con un expediente integrado por:

- Formato de Queja: el cual contendrá los mayores datos posibles de la probable víctima incluyendo los laborales como lugar de trabajo o adscripción; también comprenderá su declaración firmada.
- Pruebas y testigos: La Declaración del o los testigos, o en su defecto los datos de este o estos, así como los elementos de prueba consistentes en documentos, grabaciones, correos, etc.
- Expediente de las partes.
- Reporte de la intervención psicológica.
- En su caso, demás elementos que se consideren necesarios.

SECCIÓN TERCERA DEL SEGUIMIENTO

34. Seguimiento:

a. Conforme a la base de datos, el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual elaborará un informe estadístico con información desagregada por sexo, número de intervenciones y casos de hostigamiento sexual y abuso sexual, dicha información será enviada mensualmente al CEMyBS quien emitirá un informe semestral.

b. En lo referente a la revisión de casos, el Comité de Ética valorará si las personas integrantes del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, designados para la atención de los casos, se ajustaron al contenido del protocolo, si se aportaron los elementos probatorios de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y, en su caso, se realizaron los trámites necesarios para sustentar cualquiera de los procedimientos descritos en el presente Protocolo.

c. Como parte del seguimiento de casos y a partir del informe señalado en el párrafo anterior, el CEMyBS y el comité deberán detectar las necesidades de capacitación de las áreas y/o personal responsable de dar seguimiento y cumplimiento al presente Protocolo.

d. Si durante el proceso de revisión de casos, se detectare alguna irregularidad en cuanto a la actuación de servidoras y servidores públicos responsables de la implementación de este Protocolo, se dará vista a la Secretaría de Contraloría para que intervenga de acuerdo con sus atribuciones.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Protocolo en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

SEGUNDO. El presente Protocolo, entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

TERCERO. La aplicación y observancia del presente Protocolo, deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias y organismos auxiliares, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

CUARTO. Dentro de los diez días hábiles siguientes a la entrada en vigor del presente Protocolo, las dependencias y organismos auxiliares al interior de sus Comités de Ética, integrarán sus Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

QUINTO. Se derogan las disposiciones de igual o menor jerarquía, que se opongan al presente Protocolo.

SEXTO. Todo lo no previsto en el presente Protocolo, será resuelto por la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México.

Dado en el seno del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, atender y Sancionar la Violencia contra las Mujeres, a los nueve días del mes de mayo de dos mil dieciocho.

LIC. ALFREDO DEL MAZO MAZA
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE MÉXICO
(RÚBRICA).

MTRO. JAVIER VARGAS ZEMPOALTECATL
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA E INTEGRANTE
DE LA COMISIÓN DE SANCIÓN
(RÚBRICA).

LDA. MELISSA ESTEFANÍA VARGAS CAMACHO
VOCAL EJECUTIVA DEL CEMYBS Y SECRETARIA
TÉCNICA DE LA COMISIÓN DE SANCIÓN
(RÚBRICA).