



MORELOS
2018 - 2024

Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos.
Dirección General de Legislación.
Subdirección de Jurisprudencia.

Última Reforma: Texto original



**CONSEJERÍA
JURÍDICA**

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

OBSERVACIONES GENERALES.-

Aprobación	2022/05/26
Publicación	2022/06/01
Vigencia	2022/06/02
Expidió	Poder Ejecutivo del Estado de Morelos
Periódico Oficial	6079 Alcance "Tierra y Libertad"



MORELOS
2018 - 2024

Al margen superior un escudo del estado de Morelos que dice: "TIERRA Y LIBERTAD".- LA TIERRA VOLVERÁ A QUIENES LA TRABAJAN CON SUS MANOS.- MORELOS.- 2018-2024, y un logotipo que dice: MORELOS ANFITRIÓN DEL MUNDO.- Gobierno del Estado.- 2018-2024.

AMÉRICA BERENICE JIMÉNEZ MOLINA, SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MORELOS, EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 74 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; 9, FRACCIÓN X, 13, FRACCIONES IV, VI, XII Y XXIV, Y 30, FRACCIONES I, III, XVIII Y XIX DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; 3 Y 7, FRACCIONES I Y XXVIII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA; Y CON BASE EN LA SIGUIENTE:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho a una vida libre de violencia, es una de las máximas aspiraciones en materia de derechos humanos. Los gobiernos de todas las naciones tienen el deber de prevenir, sancionar y erradicar la violencia en todas sus formas, considerando que constituye un flagelo social de dimensiones incalculables que repercute en la falta de convivencia y de paz social.

Para prevenir la violencia en nuestro país, principalmente enfocada a la protección de las mujeres y niños, se han diseñado diversas estrategias, que incluyen la adecuación del marco jurídico a las condiciones actuales, teniendo como antecedente, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará de 1995, en donde la violencia se concibe como una forma de discriminación en función del sexo y patrones socio culturales que excluyen a las personas por su género, particularmente a la mujer.

Así el 1 de febrero de 2007, se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el objeto de "establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas, las



demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencia, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”. (Artículo 1).

Estableciéndose a través de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, un Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y un Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres; entendida la violencia contra las mujeres como “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”¹, definiendo en su artículo 6, diferentes tipos de violencia contra la mujer, a saber: violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, violencia económica, violencia sexual y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Advirtiendo del contenido del artículo 10 del ordenamiento legal en cita, un concepto sobre la violencia laboral y docente, trasladado al ámbito educativo y ocupacional, que concibe a este tipo de violencia como aquella que “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”, señalando este mismo dispositivo, que este tipo de violencia también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

La violencia laboral de manera específica, se hace consistir en “la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia

¹ Artículo 5, fracción IV, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF 1 de febrero de 2007.



previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.² Mientras que dentro de la violencia docente se consideran “aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros”.³

Cobrando relevancia, el establecimiento en el artículo 15 de la ley general en cita, de principios o disposiciones comunes, que deberán ser observadas por las autoridades de los tres órdenes de gobierno ante los casos de hostigamiento o acoso sexual, mismos que se hacen consistir en lo siguiente; reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión: en ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea bofetada o presionada para abandonar la escuela o trabajo; sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Principios que recoge el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado el 3 de enero del año 2020, en el Diario Oficial de la Federación, cuyo propósito, además del cumplimiento a las observaciones derivadas del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (julio 25 de 2018) y del Comité de Derechos Humanos (noviembre 7 de 2019), consiste en establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva, de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración pública federal.

² Artículo 11, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF 1 de febrero de 2007.

³ Artículo 12, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF 1 de febrero de 2007.



En este sentido, los artículos 49, fracción I y 51, fracción I de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señalan expresamente que corresponde a las entidades federativas, instrumentar y articular sus políticas públicas y acciones en la materia en concordancia con la política nacional integral desde la perspectiva de género, fomentando al mismo tiempo la adopción y aplicación de acciones y programas, por medio de los cuales se brinde protección a las mujeres en los casos previstos por la ley; lo que obliga a las Administraciones públicas locales, entre ellas la del Poder Ejecutivo del estado de Morelos, a contar con su propio Protocolo para la Recepción y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, como parte de la protección que el estado debe garantizar a sus habitantes, para lograr el respeto de los derechos humanos reconocidos por el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En tal virtud, la expedición del Protocolo para la Recepción y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual al interior del Poder Ejecutivo Estatal, procurará la prevención, atención, acompañamiento y cuidado de las niñas, adolescentes y mujeres que lo necesiten, estableciéndose procedimientos comunes de actuación en materia de recepción y atención de denuncias administrativas por hostigamiento y acoso sexual.

En el contexto estatal, particularmente por lo que respecta a la Administración pública del Poder Ejecutivo, es la Secretaría de la Contraloría la instancia encargada de evaluar, investigar y en su caso sancionar, las conductas de los servidores públicos, para verificar que se ajusten a los valores constitucionales y a los principios legales que rigen la función pública.

La Secretaría de la Contraloría tiene competencia para conocer, investigar y en su caso, substanciar y resolver, los procedimientos administrativos relacionados con las responsabilidades administrativas (faltas no graves) de los servidores públicos del Poder Ejecutivo Estatal, pero además, cuenta con atribuciones para elaborar políticas públicas relativas al ámbito de su competencia, así como para promover y establecer mecanismos internos tendientes a prevenir actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas, debiendo asesorar y auxiliar en la formulación y presentación de denuncias por faltas administrativas y hechos de corrupción, tal como acontece con el Protocolo para la Recepción y Atención



de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a través del cual, se establecen lineamientos específicos para recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Estatal, para impulsar una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente laboral libre de violencia.

De igual manera, la Secretaría de la Contraloría, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 7, fracción XXVIII, de su Reglamento Interior vigente, tiene atribuciones para emitir y dictar normas, políticas, criterios, lineamientos, acuerdos, manuales, programas, adendums y disposiciones de carácter general necesarias para el ejercicio de las funciones que las leyes y demás ordenamientos jurídicos le encomiendan, entre ellas, la atención de quejas y denuncias, siendo por lo tanto competente para expedir el Protocolo para la Recepción y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que regirá al interior de la Administración pública del Poder Ejecutivo Estatal.

Este protocolo, permitirá el establecimiento de los mecanismos que posibiliten brindar un acompañamiento especializado y profesional a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que garantice sus derechos humanos; determinándose los procedimientos para orientarle, y en su caso, acompañarle ante las autoridades competentes, previéndose al efecto, la figura denominada persona consejera, cuyo cargo será de carácter honorífico acorde con cierto perfil requerido.

A partir del protocolo, se generará un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público, que permita su análisis para poder implementar acciones y políticas que inhiban las conductas en mención y erradiquen la impunidad.

El protocolo permitirá adoptar las medidas necesarias para que en la Administración pública estatal impere un ambiente de respeto y apego a la legalidad, robusteciendo los marcos normativos que rigen la función pública en general.

Además, se establecerán los mecanismos para remitir las denuncias de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a los órganos internos



de control para su debida investigación y determinar en su caso, la presunta responsabilidad administrativa de la persona servidora pública señalada como responsable.

El presente protocolo, contribuirá al logro de los objetivos, estrategias y líneas de acción contenidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 reformado de manera integral mediante Decreto publicado el 28 de julio de 2021, en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5968, específicamente del Eje Rector Número 5, denominado: "Modernidad para los Morelenses", particularmente de la estrategia 5.7.11 consistente en establecer y promover mecanismos internos de prevención que coadyuven a combatir la corrupción en la Administración pública estatal, a través de diferentes líneas de acción, entre ellas, la 5.7.11.3 para asesorar y difundir a la ciudadanía para la presentación de quejas y denuncias por posibles faltas administrativas o hechos de corrupción y la 5.7.11.4 consistente en impulsar una cultura de transparencia e integridad en los servidores públicos; lo que sin duda, contribuye a la consecución de los objetivos de los ejes transversales: "Cero Corrupción", "Cero Impunidad" y "Perspectiva de Género" para abatir la impunidad, actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

En armonía con lo anterior, la expedición del Protocolo para la Recepción y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, contribuirá al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, consistente en promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas, cobrando relevancia en el caso concreto, la meta 16.3 en tanto promueve el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantiza la igualdad de acceso a la justicia para todos y la meta 16.6, para crear a todos los niveles, instituciones eficaces y transparentes; situaciones que definitivamente, están relacionadas con el presente protocolo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien expedir el siguiente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO I



DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme y efectiva de los procedimientos para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración pública estatal.
2. Los objetivos del presente protocolo son:
 - I. Establecer lineamientos específicos para recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración pública estatal, así como impulsar una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente laboral libre de violencia;
 - II. Establecer el mecanismo que posibilite brindar un acompañamiento especializado y profesional a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que garantice sus derechos humanos;
 - III. Determinar los procedimientos para orientar y, en su caso, acompañar ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - IV. Generar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público, que permita su análisis para poder implementar acciones y políticas que inhiban las conductas en mención y las erradiquen, registro que a su vez servirá como base para la elaboración de un informe estadístico sobre el número de denuncias recibidas en la Administración pública estatal;
 - V. Adoptar las medidas necesarias para que en la Administración pública estatal impere un ambiente de respeto y apego a la legalidad, robusteciendo los marcos normativos que rigen la Administración;
 - VI. Establecer los mecanismos para remitir las denuncias de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a los órganos internos de control para su debida investigación y determinar en su caso la presunta responsabilidad administrativa de la persona servidora pública señalada como responsable; y,
 - VII. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la concurrencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración pública estatal.



3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades 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. Las dependencias y entidades de la Administración pública estatal realizarán acciones para impulsar el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas servidoras públicas, de manera especial cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ejercicio o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o como particulares al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración pública estatal.

5. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la actuación 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 o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, de igual manera el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución por parte de la autoridad competente en la materia.

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.

6. 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: en la Administración pública estatal, lo será la Secretaría de la Contraloría, quien en el ámbito de sus respectivas competencias lo efectuará a través de la Dirección General de Quejas, Denuncias e Investigaciones, los Órganos Internos de Control, o la persona o área a quien su Reglamento Interior les otorgue atribuciones en materia de investigación de faltas administrativas;

c) Autoridad substanciadora: en la Administración pública estatal, lo será la Secretaría de la Contraloría, en el ámbito de sus respectivas competencias lo efectuará a través de la Dirección General de Responsabilidades o la persona o área a quien su Reglamento Interior les otorgue atribuciones en materia de substanciación del procedimiento de responsabilidades administrativo sancionador;

d) Autoridad resolutora: tratándose de faltas administrativas no graves para la Administración pública estatal, lo será la Secretaría de la Contraloría, en el ámbito de sus respectivas competencias lo efectuará a través de la Dirección General de Responsabilidades o la persona o área a quien su Reglamento Interior les otorgue atribuciones sancionadoras. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares lo será el Tribunal de Justicia Administrativa;

e) Capacitación: el proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el correcto y eficiente desempeño de sus funciones y desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

f) Conflicto de interés: la situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la persona servidora pública puedan afectar el desempeño objetivo e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;

g) Comité: los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración pública estatal, en términos del Código de Ética vigente;

h) Denuncia: la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por parte de la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;



- i) Dependencias: a la Jefatura de la Oficina de la Gubernatura del Estado, la Comisión Estatal de Seguridad Pública, la Consejería Jurídica, las Secretarías y demás de similar envergadura que la normatividad aplicable no les otorgue el rango jerárquico de secretaría;
- j) Entidades: los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos;
- k) Hostigamiento sexual: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la presunta víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- l) Informe estadístico: el documento emitido por la Secretaría que presenta los resultados de las denuncias recibidas por dependencia y entidad de la Administración pública estatal, de los casos por hostigamiento sexual y acoso sexual;
- m) Órganos Internos de Control: las Contralorías Internas y las Comisarías Públicas o sus equivalentes que operan en la Administración pública estatal;
- n) Persona consejera: la persona designada en términos del numeral 9 del presente protocolo, que orientará y acompañará a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- o) Presunta víctima: la persona que se haya visto afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un hostigamiento sexual o acoso sexual;
- p) Protocolo: el presente protocolo de actuación para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual;
- q) Persona servidora pública: la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración pública estatal;
- r) Primer contacto: el momento dentro de la dependencia o entidad, ante la persona consejera o cualquier persona miembro del Comité en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se dará atención y seguimiento a su caso;
- s) Registro: documento o sistema informático a cargo del Comité, que contiene el concentrado de los casos por hostigamiento sexual y acoso sexual recibidos en la dependencia y entidad según sea el caso, el cual tendrá como propósito la creación de un informe estadístico sobre el número de denuncias recibidas;



- t) Revictimización: profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- u) Secretaría: la Secretaría de la Contraloría del Estado de Morelos; y,
- v) Sensibilización: la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para toda persona servidora pública de la Administración pública estatal.

7. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente protocolo corresponderá a la secretaría.

CAPÍTULO II

DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

PREVENCIÓN

8. Las dependencias y entidades de la Administración pública estatal, para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:

- a) Emitir por parte de sus titulares, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- b) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- c) Adoptar medidas cautelares para proteger a la presunta víctima;
- d) Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual; y,
- e) Proporcionar a la persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.



PERSONA CONSEJERA

9. Para la selección de la persona consejera y su suplente, la persona titular de la Secretaría Técnica del Comité, llevará a cabo el siguiente procedimiento:

I. Emitirá por medio de la persona titular de la dependencia o entidad de la Administración pública estatal que corresponda, una convocatoria abierta durante cinco días hábiles, para todas las personas servidoras públicas que deseen desempeñar el cargo de persona consejera para los efectos y procedimientos del presente protocolo;

II. La persona titular de la Secretaría Técnica del Comité, será responsable de dar amplia difusión de esta convocatoria, y será quien lleve el registro de las personas aspirantes;

III. Los requisitos para desempeñar la función de persona consejera son:

a) Tener la calidad de persona servidora pública de la Administración pública estatal;

b) No contar con acusación o señalamiento de cometer algún acto de hostigamiento sexual, acoso sexual, y/o cualquier acto de violencia contra persona alguna;

c) Contar con reconocida buena conducta, confianza y ética dentro de la dependencia o entidad de que se trate;

d) Siendo deseable contar con conocimientos básicos en temas de igualdad, equidad de género, derechos humanos, prevención y/o atención de hostigamiento sexual o acoso sexual, para lo cual deberá presentar su currículum vitae y la constancia que acredite dichos conocimientos.

IV. Cerrada la convocatoria, la persona titular de la Secretaría Técnica del Comité, enviará al Comité de forma electrónica, la lista y currículum vitae de las personas que cumplieron con los requisitos antes establecidos, quienes en sesión y por mayoría de votos designará a la persona consejera y a su suplente, asegurándose de que el número de personas consejeras por dependencia o entidad, represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.

V. Seleccionada la persona consejera y su suplente, la persona titular de la Presidencia del Comité deberá expedir un documento que los acredite como tales.



VI. Para el caso que, en alguna dependencia o entidad no se registre ninguna persona aspirante, la persona titular de la presidencia del Comité, tomando en cuenta los requisitos señalados en la fracción II, presentará ante el Comité al menos 4 propuestas para su selección.

10. El cargo de persona consejera o suplente serán de carácter honorífico, pudiendo excusarse en cualquier momento de continuar desempeñando sus funciones.

11. En el caso de que la persona consejera se excuse de seguir ejerciendo el cargo, será la persona suplente quien asumirá el encargo de persona consejera.

Para tal caso, la persona titular de la Secretaría Técnica del Comité, deberá dar apertura a una nueva convocatoria bajo los requisitos establecidos en el numeral 9, para la selección de la nueva persona suplente.

12. Anualmente, en su primera sesión, el Comité determinará conforme al desempeño de la persona consejera, si ésta es ratificada para desempeñar su cargo durante un año más o se emite una nueva convocatoria para su selección correspondiente.

13. La persona consejera y su suplente deberán contar con el conocimiento necesario para desempeñar su encargo, a través de las capacitaciones que de manera específica en la materia lleve a cabo la dependencia o entidad correspondiente, y deberá procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza en las presuntas víctimas de hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la presunta víctima;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada; y,
- g) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del posible acompañamiento que puede otorgar.



La persona consejera orientará y, de ser posible, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes.

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 por parte de las instituciones públicas con las que se haya celebrado convenio de colaboración conforme al numeral 21 de este protocolo;
- 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 los hechos y brindarle su apoyo;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima cuando se presente ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas o denuncias de la Secretaría y/o el Órgano Interno de Control correspondiente, en la narrativa y/o declaración de hechos;
- d) Atender los 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) Brindar atención a la presunta víctima conforme a lo establecido en el presente protocolo y las disposiciones jurídicas aplicables;
- g) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría Técnica del Comité para que ésta a su vez las remita a la Secretaría o al Órgano Interno de Control que corresponda conforme a su competencia, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
- h) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el Código de Ética y el Código de Conducta de la dependencia o entidad de que se trate, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- i) Capturar las denuncias en el registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la secretaría; y,



- j) Orientar a la presunta víctima en el caso de que ésta considere que existe algún riesgo en su persona, para que solicite al Comité alguna medida de protección, y éste a su vez determine lo conducente;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el protocolo; y,
- l) Las personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar sus conocimientos de acuerdo a las necesidades de su encargo.

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

15. Las dependencias y entidades de la Administración pública estatal deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos de sensibilización y capacitación dirigidos a las personas servidoras públicas que las integran.

16. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las dependencias y entidades de la Administración pública estatal deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Comité.

17. El Comité formulará y pondrá a disposición de las dependencias y entidades de la Administración pública estatal, cursos en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual para la sensibilización, capacitación o formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada dependencia o entidad de la Administración pública estatal.

PRIMER CONTACTO

18. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el protocolo, dejando a salvo su derecho de elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses, teniendo el derecho de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona consejera;
- b) Comités;
- c) Secretaría u Órganos Internos de Control.



19. La persona consejera auxiliará a la presunta víctima en la narrativa de los hechos y/o en la presentación de su denuncia, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

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

21. Las dependencias o entidades de la Administración pública estatal podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos de colaboración correspondientes.

CAPÍTULO III DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

SUBSTANCIACIÓN ANTE EL COMITÉ

22. Los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que conozca el Comité, se substanciará conforme a lo dispuesto en el presente protocolo y la normatividad aplicable.

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

24. La persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima, previa autorización por escrito, y dará seguimiento de su atención ante éste.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, el Comité podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia.



25. La persona titular de la Presidencia del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, propondrá ante los miembros del Comité, como medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinarán la vigencia de las mismas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior se deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

26. El Comité comunicará a la presunta víctima y a la persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que en su caso, dé el acompañamiento correspondiente o designe a una persona especialista para la realización del mismo.

27. El Comité dará vista a la Secretaría de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

INVESTIGACIÓN ANTE LA SECRETARÍA O EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

28. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:

- a) Por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de exhibir evidencia alguna; y
- b) Por parte del Comité a través de su Secretaría Técnica.

29. La investigación iniciará conforme al procedimiento y normatividad aplicable empleada por la autoridad investigadora.

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.



SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

30. La Secretaría o los Órganos Internos de Control correspondientes, a través del área competente, fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

31. El Comité llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual de la dependencia o entidad de que se trate, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, en cada una de las sesiones ordinarias que lleve a cabo el Comité se actualizará y se dará aviso de ello a la Secretaría.

Con la información proporcionada por el Comité, la Secretaría elaborará un informe estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración pública estatal, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA.- Este protocolo de actuación para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de difusión oficial del Gobierno del Estado de Morelos.

SEGUNDA.- La aplicación y observancia del protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias y entidades de la Administración pública estatal, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

TERCERA.- Las dependencias y entidades informarán a la Secretaría, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente protocolo, sobre las acciones siguientes:



MORELOS
2018 - 2024

- a) Emisión del pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a que se refiere el numeral 8 del presente protocolo;
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las dependencias y entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como personas consejeras;
- c) Difusión del protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen; y,
- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

CUARTA.- Se derogan las disposiciones de igual o inferior rango jerárquico que se opongan a lo dispuesto en el presente protocolo.

Dado en la ciudad de Cuernavaca, Morelos, a los veintiséis días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

**AMÉRICA BERENICE JIMÉNEZ MOLINA
SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA
DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL
ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS
RÚBRICA.**