

Acuerdo 38/2021 por el que se expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el estado de Yucatán

Mauricio Vila Dosal, gobernador del estado de Yucatán, con fundamento en los artículos 55, fracción II, y 60 de la Constitución Política del Estado de Yucatán; y 14, fracciones VIII, y IX, del Código de la Administración Pública de Yucatán, y

Considerando:

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece, en su artículo 1º, párrafo tercero, que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos y, en su párrafo quinto, que queda prohibida toda discriminación motivada por el género o cualquier otra que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, denominada la Convención de Belém do Pará, en su artículo 7, establece que los estados parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece, en su artículo 3, que los estados parte tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y, en su artículo 2, inciso b), que, con el objeto de condenar la discriminación de la mujer en todas sus formas, adquieren el compromiso de adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en las Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, en su numeral 14, apartados c) y d), emitió la recomendación al Estado mexicano de velar porque la información sobre los recursos legales esté disponible para las mujeres víctimas de violencia de género, particularmente en lenguas indígenas y con formatos accesibles, así como alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, asegurándose de que tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, garantizando que todos los casos de

violencia de género contra la mujer se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece, en su artículo 10, que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral 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, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad y dignidad, y que esta puede incluir el acoso o el hostigamiento sexual.

Que la ley antes citada, en su artículo 13, prevé que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, y se expresa en conductas verbales o físicas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; y que el acoso sexual es la forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, se presenta 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.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán señala, en su artículo 6, fracción V, que las medidas de atención a que se refiere la ley corresponderán, entre otros tipos de violencia, a la violencia sexual, entendida como cualquier acción que pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, incluyendo la violación, el acoso, el hostigamiento sexual, las miradas o palabras lascivas y la explotación sexual de la mujer y de su imagen.

Que la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares del año 2016, registró que la violencia en el ámbito laboral se presentó, en mujeres de 15 años de edad en adelante, en los últimos 12 meses, en un promedio nacional del 26.6% de las mujeres entrevistadas. Para el caso del estado de Yucatán, el promedio fue de 25.5%; además, se determinó que cada mujer tuvo 3 agresores en el último año, y que del total de la violencia registrada, el 47.9% de esta fue de naturaleza sexual.¹

Que, en consideración de lo anterior, se puede observar que la violencia de género es la causa principal que impide a las mujeres disfrutar su derecho a una

¹ INEGI (2017). *ENDIREH: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares, 2016*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

vida libre de violencia, y que esta comprende la violencia física, sexual y emocional.

Que, en este tenor, el Gobierno del estado, en el Plan Estatal de Desarrollo 2018-2024, cuenta con el eje transversal 5, denominado “Igualdad de género, oportunidades y no discriminación”, que a su vez cuenta con el subeje 5.1., denominado “Igualdad de género”, y con el objetivo 5.1.4. “Reducir la incidencia de las violencias hacia las mujeres en el estado” que, a su vez, cuenta con la estrategia 5.1.4.1., consistente en “Fortalecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender y sancionar prácticas que vulneren los derechos de las mujeres; la 5.1.4.3., consistente en “Implementar acciones que garanticen la seguridad y la salud integral de las mujeres en situación de violencia”, y la 5.1.4.4., consistente en “Facilitar el acceso de las mujeres a la justicia”.

Que, dentro de los compromisos del gobernador contenidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2018-2024, se encuentra el 89, consistente en “Fomentar acciones interinstitucionales para mejorar las estrategias de prevención y atención de la violencia contra las mujeres”, que tiene como estrategia el “Fortalecer la coordinación interinstitucional para prevenir prácticas que vulneren los derechos de las mujeres”.

Que el 3 de enero de 2020 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Que, en el sentido del protocolo anteriormente señalado, se requieren mecanismos y procedimientos claros para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Estatal, con el fin de garantizar a las mujeres el acceso al derecho a una vida libre de violencia.

Que, para armonizar la actuación gubernamental con los criterios establecidos en la normativa nacional e internacional, así como para implementar mecanismos y procedimientos que sirvan de guía para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento y acoso sexual con perspectiva de género, y para garantizar a las personas una vida libre de violencia en el servicio público, por lo que he tenido a bien expedir el presente:

Acuerdo 38/2021 por el que se expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el estado de Yucatán

Artículo único. Se expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el estado de Yucatán.

Artículos Transitorios

Primero. Entrada en vigor

Este acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán.

Segundo. Abrogación

Se abroga el Acuerdo 78/2018 por el que se expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en el estado de Yucatán, publicado en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán el 26 de abril de 2018.

Se expide este acuerdo en la sede del Poder Ejecutivo, en Mérida, a 3 de diciembre de 2021.

(RÚBRICA)

Lic. Mauricio Vila Dosal
Gobernador del Estado de Yucatán

(RÚBRICA)

Abog. María Dolores Fritz Sierra
Secretaría general de Gobierno

(RÚBRICA)

C.P. Lizbeth Beatriz Basto Avilés
Secretaría de la Contraloría General

(RÚBRICA)

Lic. Olga Rosas Moya
Secretaría de Administración y Finanzas

(RÚBRICA)

Mtra. María Cristina Castillo Espinosa
Secretaría de las Mujeres

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el estado de Yucatán

Capítulo I Disposiciones generales

1. Objeto

Este protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación para la implementación homogénea y efectiva de los procedimientos de actuación para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal.

2. Objetivos específicos

I. Establecer medidas preventivas derivadas de posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal y promover una cultura institucional que actúe bajo el principio de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

II. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

III. Establecer el procedimiento que permita brindar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual un acompañamiento especializado y la ruta para denunciar.

IV. Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal, que pueden conocer y emitir las medidas conducentes para la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, o en su caso, interponer la denuncia correspondiente.

V. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública estatal.

3. Definiciones

Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

I. Acoso sexual: la 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.

II. Canalización: trasladar y acompañar a las presuntas víctimas, a las instancias competentes según sea el caso, puede ser a instituciones de salud, de procuración de justicia, las especializadas en atención a la violencia contra las mujeres, entre otros.

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

IV. Comité: el Comité de ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés conformados en las dependencias o entidades de la Administración Pública estatal.

V. Comunicación asertiva: la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

VI. Contraloría: la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Yucatán.

VII. Dependencias: el Despacho del Gobernador y las dependencias que se encuentran enlistadas en el artículo 22 del Código de la Administración Pública de Yucatán.

VIII. Entidades: las relacionadas en el artículo 4 del Código de la Administración Pública de Yucatán.

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

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

XI. Medidas preventivas: las observaciones no vinculatorias que emitan los comités, las cuales contendrán acciones para corregir y mejorar el ambiente organizacional a partir de la deficiencia identificada en la queja.

XII. Perspectiva de género: la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

XIII. Presunta víctima: la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

XIV. Primer contacto: el momento dentro de la dependencia o entidad, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, por parte de la titular de la Unidad de Igualdad de Género o la persona que designe el comité, sobre las vías e instancias a dónde acudir para el caso particular.

XV. Queja: la queja por falta de integridad derivada del incumplimiento a lo establecido en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Yucatán o el código de conducta de las dependencias o entidades de la Administración Pública estatal.

XVI. Registro: el registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública estatal que informen las titulares de las Unidades de Igualdad de Género a la secretaría con el fin de alimentar el Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.

XVII. Revictimización o victimización secundaria: la profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o quejosa derivado de la inadecuada atención institucional, implica que, al entrar en contacto con las autoridades o instituciones del estado, es receptora de tratos injustos e incluso puede ser criminalizada por el mismo acto del que fue receptora.

XVIII. Secretaría: la Secretaría de las Mujeres.

XIX. Sensibilización: la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.

XX. Servidora o servidor público: la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública estatal.

XXI. Unidades de Igualdad de Género: las establecidas en el artículo 10 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que tiene como objeto contribuir, asistir y coadyuvar a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género y una cultura organizacional en la administración pública estatal, quienes cuentan con una titular.

XXII. Violencia contra las mujeres: la acción u omisión por motivo de género, que tenga como resultado violencia económica, física, psicológica, sexual, estética, obstétrica o cause la muerte de la mujer, en términos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán; tanto en el ámbito privado como en el público.

4. Obligatoriedad

Este protocolo es de observancia obligatoria para todas las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal.

5. Aplicación

La aplicación de este 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.

6. Información reservada

La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal con motivo de la aplicación de este 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 legislación aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y 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 forma, será información confidencial, el nombre de la presunta persona agresora, en tanto no se emita una resolución por parte de la autoridad competente.

7. Interpretación

En la interpretación y aplicación de este protocolo se deberán considerar los principios, valores, reglas, disposiciones y las que se consideren aplicables, según lo establece la normatividad que se menciona a continuación:

I. El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Yucatán.

II. Los Lineamientos para regular la integración, organización y funcionamiento de los comités de ética, integridad y prevención de conflictos de interés de las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal.

III. El Código de conducta emitidos por las dependencias o entidades de la Administración Pública estatal propuestos por su comité.

IV. Las demás disposiciones legales y normativas aplicables en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

8. Salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas

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

Entre otras acciones de naturaleza análoga, la servidora o servidor público deberá abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. Cualquier persona podrá presentar quejas ante la titular de la Unidad de Igualdad de Género o el comité.

9. Supletoriedad

Lo no previsto en este protocolo se atenderá conforme a las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán, y demás disposiciones jurídicas aplicables a nivel nacional e internacional, del mismo modo, se podrán aplicar aquellas en materia de responsabilidades administrativas.

10. Interpretación

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos deberán ser informados a la secretaría y la contraloría.

11. Promoción y vigilancia

La secretaría y la contraloría promoverán la observancia del protocolo y corresponderá a cada dependencia y entidad, a través de su unidad de igualdad de género o comité, su aplicación.

Capítulo II

Prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública estatal

Sección primera

Acciones específicas de prevención

12. Acciones

Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

I. Capacitación permanente, por parte de la secretaría y contraloría, a las titulares de la Unidad de Igualdad de Género y demás integrantes de los comités conforme a la normatividad aplicable vigente, en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y en la aplicación de este protocolo.

II. Asegurar que la totalidad del personal reciba, al menos, una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.

III. Promover una cultura institucional de igualdad de género, un clima laboral libre de violencia y cero tolerancias ante el hostigamiento sexual y acoso sexual, así como documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

IV. Los comités conocerán y recibirán quejas en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, del mismo modo en los casos de discriminación, se podrá aplicar supletoriamente este protocolo.

V. Seguir las medidas preventivas que emita los comités, las cuales consistirán en un plan o seminario de capacitación en materia de hostigamiento sexual, acoso sexual, tipos de violencia contra las mujeres y discriminación, en su caso; o los servicios especializados del centro de reeducación al que hace mención el artículo 66 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.

VI. El comité o la titular de la Unidad de Igualdad de Género podrá canalizar a las presuntas víctimas a dependencias, entidades o instituciones que brinden servicios en materia de prevención o atención a la violencia contra las mujeres, o en su caso a la institución competente.

Sección segunda

Comité de ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés

13. Titular de la Unidad de Igualdad de Género

Las titulares de las Unidades de Igualdad de Género de las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal que conozcan de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en sus espacios laborales canalizarán el caso al comité o a alguna institución especializada.

14. Comité

El comité conocerá sobre los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que le sean turnados por sus integrantes o por la titular de la Unidad de Igualdad de Género, analizará los hechos para identificar las conductas y emitirá las medidas preventivas que considere.

Las medidas serán levantadas por escrito y se adjuntarán al expediente laboral de la persona para archivo.

En los casos donde la presunta víctima no requiera del procedimiento establecido por el comité, se archivará el caso indicándoles las instancias donde podrá obtener servicios especializados conforme su caso.

Al emitir las medidas preventivas, el protocolo se da por cumplido, si la presunta víctima aún considera realizar más acciones, se le canalizará con las autoridades especializadas según sea el caso.

15. Pautas de conducta

El comité actuará bajo las siguientes pautas de conducta:

I. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.

III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.

IV. Respetar el principio de presunción de inocencia.

V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.

VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.

VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.

VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

IX. Utilizar comunicación asertiva.

X. Escuchar de forma activa.

XI. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple.

16. Funciones

El comité, en la aplicación del protocolo, tendrá las siguientes funciones:

I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda.

Para acceder a la atención especializada, el comité canalizará a la presunta víctima a través de la Titular de la Unidad de Igualdad de Género de la dependencia o entidad.

II. 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.

III. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos.

IV. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

V. Brindar atención a la presunta víctima conforme al protocolo y a las demás disposiciones legales aplicables.

VI. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la legislación aplicable en materia de violencia contra las mujeres o penal para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.

VII. Emitir alguna medida preventiva.

VIII. Notificar a la persona titular de la dependencia o entidad de la Administración Pública estatal de que ese trate, respecto de las medidas preventivas.

17. Capacitación progresiva

Las personas integrantes del comité deberán capacitarse de manera progresiva en materia de este protocolo.

Sección tercera Acciones de capacitación y formación

18. Inclusión en los programas anuales de capacitación

Las dependencias y entidades deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, contención, cursos de sensibilización y formación para el comité.

19. Acciones de sensibilización, capacitación y formación

Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las dependencias y entidades deberán impartirse previa consulta a la secretaría.

20. Cursos por parte de la secretaría

La secretaría pondrá a disposición de las dependencias y entidades 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.

Capítulo III Primer contacto de atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual

21. Constancia de narrativa

La titular de la Unidad de Igualdad de Género auxiliará a la presunta víctima, si así lo solicita, en la narrativa de los hechos ante el comité, la cual deberá constar por escrito y estar firmada por la presunta víctima.

El escrito puede ser libre, de preferencia usar el formato de primer contacto donde se detallarán los hechos que constituyan posibles actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

22. Identificación de apoyo o intervención

En la atención de primer contacto, derivada de la información contenida en el formato de primer contacto, en su caso, el comité deberá identificar si la presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario, para lo cual canalizará a la institución correspondiente para su atención.

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

23. Atención especializada

Las dependencias o entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas que atiendan casos de violencia de género, en especial la violencia sexual.

Capítulo IV Atención administrativa, canalización y acompañamiento a otras instancias

24. Atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual

Los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que conozca el comité, se desahogarán con pleno respeto a los derechos humanos de la presunta víctima y del presunto agresor y con perspectiva de género, evitando la doble victimización y se resolverán en el menor tiempo posible

El comité analizará el caso considerando los siguientes criterios:

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

II. Se identificará la vulneración de uno o más derechos.

III. Se identificará la existencia de un daño de índole física o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

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

V. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas

inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la queja o denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia hayan sucedido.

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

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

VIII. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

IX. Se valorarán los hechos teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización

El comité valorará los elementos del que disponga y, en su caso, emitirá la medida de prevención correspondiente que determine.

25. Acciones de protección

El comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá solicitar en cualquier momento a la dirección de administración, acciones que tiendan a la protección de la presunta víctima, como lo son la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad.

Para solicitar las acciones referidas en el párrafo anterior, el comité deberá contar con la anuencia de la presunta víctima y serán valoradas por el comité.

El comité podrá establecer la temporalidad de estas acciones.

La titular de la Unidad de Igualdad de Género notificará de las acciones a la persona que funja como presunto agresor.

26. Canalización

A partir del conocimiento e identificación de los presuntos actos violatorios al comportamiento digno del servicio público o al identificar un presunto delito o necesidad que, como primer contacto, no se encuentre dentro de su competencia, la titular de la Unidad de Igualdad de Género o la persona que designe el comité, actuará de la siguiente manera:

I. Informar sobre los servicios de atención que prestan otras instituciones, sobre las atribuciones y competencia para brindar sus servicios.

II. Una vez informada la quejosa, se le propondrá la canalización a la instancia correspondiente para que sea atendida por personal especializado según su caso. Esto con el objeto de que la presunta víctima no cuente nuevamente lo que le sucedió y evitar la revictimización. Por contener datos personales de las presuntas víctimas se solicitará a la autoridad que guarde la confidencialidad de los mismos.

III. La presunta víctima al momento de aceptar la canalización debe otorgar su consentimiento de manera escrita u oral para la transmisión de sus datos personales a otras dependencias antes de enviar el escrito de canalización a autoridad competente.

IV. El escrito de canalización junto con el sobre cerrado que contiene la queja y demás documento soporte, serán archivos que le servirán al comité para llevar a cabo el registro, del mismo modo, serán los que servirán a la titular de la Unidad de Igualdad de Género para reportar al Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres.

V. Durante la canalización, deberán tomarse las medidas de seguridad pertinentes y brindar acompañamiento.

VI. Deberá contar con un directorio de las instancias gubernamentales, los servicios que ofrecen y el contacto de la persona enlace en cada una de ellas.

VII. Gestionar, en la medida de sus posibilidades, que la persona canalizada establezca contacto con la persona que le atenderá. Para lo cual podrá hacer uso de las tecnologías de la información a través de aplicaciones para un contacto más cercano, incluyendo contacto vía telefónica.

27. Acompañamiento

La titular de la Unidad de Igualdad de Género o la persona que designe el comité canalizarán a las presuntas víctimas a alguna institución encargada de la atención en materia de hostigamiento y acoso sexual como lo es la Secretaría de las Mujeres, el Centro de Justicia para las Mujeres, la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas u otra institución especializada en la materia, quienes la acompañarán a interponer la denuncia correspondiente ante la Fiscalía del Estado de Yucatán.

Para brindar el acompañamiento a que se refiere el párrafo anterior se tomará en cuenta lo siguiente:

I. El acompañamiento comienza con la escucha a la presunta víctima ya sea de forma oral o por escrito, de lo que se derivará la orientación, y en su caso trasladarla hacia los servicios y procedimientos conducentes.

II. Asegurar que la presunta víctima no transite sola en su proceso de atención y acceso a la justicia.

III. Orientar e informar a la presunta víctima que traslade a la autoridad o institución que brinde el servicio que requiere, la asistencia, apoyo y el contacto con quien canaliza, continuará, incluso cuando considere que corre peligro su integridad física, podrá ponerse en contacto con quien canalizó para solicitar y apoyarla a que se le otorguen las medidas correspondientes por parte de la autoridad o institución que recibió la canalización.

Capítulo V

Registro de casos

28. Registro de casos

La secretaría contará con un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones y sanciones que se hayan adoptado sobre estos.

El registro será a través del Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres.