

PERIODICO OFICIAL

ORGANO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE NAYARIT

Registrado como Artículo de Segunda Clase el 1o. de Diciembre de 1921

Directora: Lic. María de la Luz Pérez López

Sección Segunda

Tomo CCXI

Tepic, Nayarit; 16 de Agosto de 2022

Número: 032

Tiraje: 030

SUMARIO

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA ESTATAL**

Al margen un Sello con el Escudo Nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.-
Poder Ejecutivo.- Nayarit.

DR. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO, Gobernador Constitucional del Estado de Nayarit, en ejercicio de las facultades que me confiere los artículos 61 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 2º, 7º, 24, 30 fracción X, 31 fracciones I y VI, 32 y 37 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit; numerales 1, 2, 3 y demás relativos del Decreto 8264 que Crea el Instituto para la Mujer Nayarita, he tenido a bien emitir el presente **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL**, al tenor de los siguientes:

CONSIDERANDOS

Que el Gobierno del Estado de Nayarit, asume el compromiso de trabajar por una cultura de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia como un eje transversal incluyendo la prevención, atención, sanción y la erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de las Dependencias y Entidades.

Que cuando el ambiente laboral se ve alterado por situaciones de violencia, la consecuencia es la ausencia de la adecuada armonía para el desarrollo integral de las personas, afectando no solamente en su vida laboral, sino que es posible generar un impacto en todos los ámbitos en que se desenvuelven en la vida diaria.

Que el hostigamiento sexual y acoso sexual son dos formas de violencia en la que se vulneran mayormente a las mujeres y en general a toda persona. Impidiendo su debido desarrollo y afectando principalmente su integridad, la salud emocional y psicológica; estas agresiones son sin duda, un lastre social que atenta contra la libertad, seguridad personal, dignidad, trabajo y desarrollo de las personas.

Que no existe en nuestro país una cultura de denuncia y prevención y, en casos como el del hostigamiento y el acoso sexual en los centros de trabajo, permea además una fuerte resistencia a cualquier acción por parte de la víctima debido a las posibles consecuencias laborales que las denuncias pudieran generar.

Que la falta de información de los derechos con los que las personas trabajadoras cuentan y sobre las instancias a las cuales acudir en caso de ser víctima de acoso y hostigamiento sexual, se presentan como un fuerte aliciente para la inacción. La pertinencia de la emisión de un Protocolo permite la oportuna atención y sanción de posibles conductas que puedan constituirse como actos de violencia hacia las mujeres, teniendo en cuenta el contexto nacional, donde por distintos medios sabemos que la violencia hacia las mujeres se ha incrementado de manera exponencial hasta llegar a su más cruda expresión que es el feminicidio. Virtud a ello, es sumamente importante que se frene cualquier conducta que menoscabe o trasgreda el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, y la mejor manera de contrarrestar la violencia es prevenirla tratando sus orígenes y causas estructurales.

Que, si bien los hombres también padecen casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente adolecen este tipo de agresión.

El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como discriminación por su preferencia sexo-afectiva. El acoso sexual laboral vertical es considerado el más grave que el ejercido entre compañeros-, puesto que la persona acosadora se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser superior jerárquico y su ventaja de género.

Que de conformidad con el marco jurídico internacional, nacional y local en la materia, todas las mujeres tienen derecho a vivir libres de violencia, por este motivo, es imperante el implementar acciones de prevención, atención y sanción de todas las conductas que atenten y afecten la dignidad, integridad, seguridad y vida de las mismas.

Que, de manera particular, Nayarit es uno de los Estados con un gran avance en la armonización de su marco normativo, particularmente en materia de igualdad de género, pues la paridad de género, la violencia digital, la tipificación de la violencia política contra las mujeres, el acoso sexual, el hostigamiento sexual entre otras, están debidamente establecidas en los ordenamientos estatales. Gran parte de este avance es resultado de las exigencias de la sociedad civil organizada que ha luchado porque los derechos reconocidos a nivel internacional tengan plena vigencia en nuestro Estado y, no sólo eso, sino que se vean reflejados de manera efectiva garantizando la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, así como el vivir una vida libre de violencia.

Que, con el objeto de cumplir con los compromisos internacionales y los establecidos por nuestra Constitución, siendo que es una realidad innegable la violencia laboral por conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, es necesario y urgente contar con un protocolo de actuación especializado para las Dependencias y Entidades como instrumento jurídico, con la finalidad de brindar atención oportuna y efectiva a las víctimas de estas agresiones, desde una perspectiva de género y con base a los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos.

Que con la emisión del presente protocolo, se reitera el compromiso de establecer acciones para preservar la dignidad de las personas, haciendo hincapié en el desarrollo de estrategias para terminar con este tipo de conductas indebidas y reprochables por la sociedad, dando el debido seguimiento con la construcción de ambientes de trabajo dignos, que contribuyan a la tranquilidad, armonía y confianza laboral, el cual será un pilar dirigido al respeto básico de los derechos humanos y laborales de las y los servidores públicos de las Dependencias y Entidades del Estado de Nayarit.

En ese tenor, Instituto para la Mujer Nayarita, atendiendo las indicaciones del Dr. Miguel Ángel Navarro Quintero, Gobernador Constitucional del Estado de Nayarit, convocó a diversas instituciones, con la finalidad de trabajar en la implementación del Protocolo para la Prevención, Atención, y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Estatal.

Así pues, el presente documento será un instrumento fundamental, que permitirá garantizar a las personas servidoras públicas ejercer su derecho a trabajar en un espacio laboral libre de violencia, además de que les dotará de las herramientas necesarias para que se pueda iniciar un procedimiento y se sancione a aquellas que incurran en estas conductas.

Con la participación de la Fiscalía General del Estado, la Secretaría para la Honestidad y Buena Gobernanza, la Secretaría de Salud, la Secretaría de General de Gobierno, la Secretaría de Movilidad, el Instituto de Planeación y la asesoría del Poder Judicial, se contará con un documento que contenga la visión y las opiniones de todas y todos los actores estratégicos, así como con formatos y procedimientos claros y sencillos que agilicen el trámite para que toda aquella persona que sea acosada u hostigada pueda denunciar de una manera sencilla y rápida.

Así pues, una de las ventajas de este documento, es la creación de la figura de persona consejera, quien se encargará de orientar y acompañar a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual. Aunado a esto, se contempla integrar una Comisión Especializada para la Atención del Protocolo de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, la cual tendrá como objetivo el diseñar, implementar, vigilar, informar y dar seguimiento a las acciones consideradas en este Protocolo.

Finalmente establece el procedimiento para la investigación y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual.

MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Es importante mencionar que las conductas de hostigamiento y acoso sexual laboral atentan contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras, e impiden su permanencia, desarrollo y progreso profesional, cuya transgresión constituye una falta administrativa conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

Ante ello, estas conductas, están plasmadas en disposiciones legales y administrativas y, en cualquier caso, se aparta de los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.

El Comité sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Órgano vigilante de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) emitió una recomendación (Recomendación 12), estableciendo que los Estados que forman parte incluyan en sus informes periódicos al Comité en relativa a:

1. La legislación vigente para protegerla de la frecuencia de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana (la violencia sexual, malos tratos en el ámbito familiar, acoso sexual en el lugar de trabajo, etc.);

Ahora bien, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", en su artículo 2, estipula que:

Artículo 2.- Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Aunado a lo anterior, el Convenio 190 de la OIT fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio del 2019 y entró en vigor en junio del 2021. Este Instrumento reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, de la misma manera, establece la primera definición internacionalmente acordada de violencia y acoso en el mundo del trabajo, Por ello, en su artículo 1 inciso a y b, señala textualmente:

- a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”, y
- b) La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En cuanto a la legislación nacional, cabe señalar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1° que:

“Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, aunado a esto señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3º Bis, define al Hostigamiento, como el “ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;” y al acoso sexual, como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”. En ese mismo tenor, en los artículos 47, fracción VIII y 51, fracción II, señala los motivos de rescisión de la relación laboral. El primero, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete

actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual y; el segundo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Ahora bien, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 4, define práctica discriminatoria como “toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades”, en el artículo 9 de la misma Ley, establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

En lo que respecta a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece la clasificación del acoso y hostigamiento sexual como tipos de violencia laboral, en el artículo 13, los define de la siguiente manera:

“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

En cuanto se refiere a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, no habla propiamente del acoso y del hostigamiento sexual, sin embargo de manera general esta norma “tiene por objeto distribuir competencias entre los órdenes de gobierno para establecer las responsabilidades administrativas de las y los servidores públicos, sus obligaciones, las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que estos incurran y las que correspondan a los particulares vinculados con faltas administrativas graves, así como los procedimientos para su aplicación”.

Sin embargo, enumera en su artículo 57 como falta administrativa grave al incurrir en abuso de funciones cuando realice por sí, a o través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el artículo 20 Ter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ahora bien, a nivel local es necesario precisar que, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, en su artículo 7, establece que:

“Artículo 7.- El Estado tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Indica que todos los habitantes del estado gozarán sea cual fuere su condición, se protegerá:

- I. La más estricta igualdad ante las leyes, sin otras diferencias que las que resulten de la condición natural o jurídica de las personas.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas [...]

- II. La dignidad humana, los derechos que le son inherentes, el ejercicio libre de la personalidad, el respeto a la ley y al derecho ajeno, constituyen la base del estado democrático, la seguridad pública y la paz del Estado de Nayarit."

Por otro lado, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit, estipula que el hostigamiento y el acoso sexual, son manifestaciones de la violencia laboral, escolar y de parentesco, a partir de la construcción de género, por ello, en el artículo 14 los define:

"El hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, mediante la violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que se tiene respecto del patrón, docente o del pariente, independientemente del tipo penal consagrado en las leyes respectivas.

"El acoso sexual, consiste en la coacción y presión para alguna práctica de índole sexual, en esta conducta no existe una relación de subordinación, sólo el ejercicio del poder mediante los tipos de violencia establecidos en la ley."

Finalmente, el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Nayarit, en su artículo 12, estipula que la Regla de Integridad de actuación pública, "consiste en que los Servidores Públicos se conducen con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público. Vulneran estas Reglas de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

...

XIV. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personas que sean subordinada o compañeros de trabajo."

En ese sentido, el artículo 24, relacionado con la Regla de Integridad de comportamiento digno menciona que:

"Los Servidores Públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, deben conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen o guardan relación en la función pública. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- I. Realizar a personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuarios señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de movimientos de otras partes del cuerpo.

- II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones con personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario en horarios de trabajo.
- III. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes en el ejercicio de su función, por tener interés sexual por una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.
- IV. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles durante horario laboral hacia una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o el de alguna otra u otras personas.
- V. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- VI. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- VII. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- IX. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia la otra persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario, referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- X. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual de una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- XI. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual, a una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.
- XII. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario, o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- XIII. Preguntar a una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida personal.
- XIV. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios o mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora, cuando esta sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.
- XV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona cuando esta sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.
- XVI. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- XVII. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario.

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres “Convención Belém Do Pará” (1994)
- Mecanismo para el Seguimiento de la Convención de Belém Do Pará (MESECVI, 2004)

MARCO JURÍDICO NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley Federal del Trabajo
- Código Nacional de Procedimientos Penales
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (NMX-R-025, 2015)
- Código Penal Federal

MARCO JURÍDICO LOCAL

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit
- Código Penal para el Estado de Nayarit
- Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Nayarit
- Código de Conducta de los Servidores Públicos del Estado de Nayarit

Por todo lo anterior, se ha tenido a bien emitir el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las directrices de actuación para la implementación homogénea y efectiva de las acciones para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y el hostigamiento sexual en las Dependencias y Entidades.
2. Son objetivos del presente protocolo:
 - a) Establecer medidas específicas para la prevención de conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual en las Dependencias y Entidades, así como crear entornos laborales igualitarios y libres de violencia;

- b) Definir mecanismos para la orientación y, en caso de requerirse, el acompañamiento a instancias competentes a la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual;
- c) Señalar los mecanismos competentes al interior de las Dependencias y Entidades para la atención, investigación y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual;
- d) Crear un registro estatal de casos de acoso y hostigamiento sexuales, para el análisis e implementación de acciones que permitan erradicarlo;
- e) Contribuir a la justicia pronta y expedita, con la debida diligencia, ante actos de acoso y hostigamiento sexual en los espacios laborales de las Dependencias y Entidades, y
- f) Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en los procedimientos administrativos a fin de garantizar una atención y observancia bajo un enfoque de interseccionalidad, perspectiva de género y respeto a los derechos humanos.

3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que se precisan para la imposición de sanciones en materia administrativa, laboral o en su caso penal.

4. Las Dependencias y Entidades llevarán a cabo acciones para promover y garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas, especialmente de aquellas presuntas víctimas de acoso y hostigamiento sexuales, en el desempeño o con motivo del cargo, comisión, empleo o funciones en el servicio público, al acudir a solicitar un trámite o durante la prestación de servicios honoríficos bien sean practicantes profesionales, prestadores de servicios, o personas que integran consejos o comités, juntas de gobierno o cualquier denominación que se les establezca.

5. La información obtenida, generada o resguardada con motivo de la aplicación del protocolo deberá ser tratada conforme a las normativas aplicables en materia de transparencia, uso y protección de datos y acceso a la información pública.

6. Los datos personales de las presuntas víctimas serán de carácter confidencial, así mismo el nombre de la persona denunciada se mantendrá en la misma condición en tanto la resolución no quede firme. La generación de información para fines estadísticos y de análisis, será pública, asegurando la disociación de datos personales.

7. Para efectos del protocolo, se entenderá por:

- I. **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;
- II. **Autoridad investigadora:** La autoridad en la Secretaría para la Honestidad y Buena Gobernanza y en los Órganos internos de control de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, de las personas encargadas de la investigación de faltas administrativas;
- III. **Autoridad substanciadora:** la Secretaría para la Honestidad y Buena Gobernanza y en los Órganos internos de control de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, de las personas encargadas de la investigación de faltas administrativas; 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;

- IV. **Autoridad resolutoria:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la persona servidora pública asignada en la Secretaría para la Honestidad y Buena Gobernanza o la persona servidora pública asignada en los Órganos internos de control.
- V. **Banco de Datos:** La plataforma digital de datos a nivel estatal, que alimente al Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres;
- VI. **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 para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- VII. **CDDH:** Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit;
- VIII. **Consejo:** Consejo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit;
- IX. **Código de Conducta:** Código de Conducta de los Servidores Públicos del Estado de Nayarit;
- X. **Código de Ética:** Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Nayarit;
- XI. **Comisión:** Comisión Especializada para la Atención del Protocolo de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- XII. **Comité:** Comité de Ética al interior de las Dependencias y Entidades;
- XIII. **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin considerar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredir de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- XIV. **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas debido a intereses personales, familiares o de negocios;
- XV. **Control de convencionalidad:** El control de convencionalidad implica que los Estados no pueden invocar el derecho interno para no cumplir con el derecho internacional. El control de convencionalidad plantea un desafío proactivo, es decir, que cada autoridad del Estado, particularmente el poder judicial, es responsable de controlar la aplicación efectiva de los tratados internacionales en materia de derechos humanos en el plano interno.
- XVI. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- XVII. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- XVIII. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- XIX. **Dependencias:** El Despacho del Ejecutivo del Estado y las Secretarías que integran la Administración pública centralizada;
- XX. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular

- el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- XXI. Enlace especializado:** Persona asignada a la Comisión por quien ejerce la titularidad de la dependencia o entidad que conforma dicho órgano colegiado;
- XXII. Entidades:** Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal, los fondos y fideicomisos públicos paraestatales y los demás organismos de carácter público que funcionen en el Estado;
- XXIII. Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- XXIV. Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
- XXV. Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determine la Comisión;
- XXVI. Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la 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;
- XXVII. Instituto:** El Instituto para la Mujer Nayarita;
- XXVIII. Órganos Internos de Control (OIC):** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en las Dependencias y Entidades, para aplicar las leyes en materia de responsabilidades administrativas de las y los servidores públicos;
- XXIX. Persona consejera:** La persona designada con cargo honorífico, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XXX. Persona servidora pública:** Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública del Estado conforme a lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit;
- XXXI. Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- XXXII. Presidenta de la Comisión:** La persona que preside la Comisión Especializada para la Atención del Protocolo de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- XXXIII. Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

- XXXIV. Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso;
- XXXV. Pro persona:** Consiste en un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos de suspensión extraordinaria. El principio coincide con el rasgo fundamental de derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor de la persona;
- XXXVI. Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Estatal;
- XXXVII. Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- XXXVIII. 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;
- XXXIX. SHBG:** La Secretaría para la Honestidad y Buena Gobernanza del Estado de Nayarit;
- XL. Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y POSTULADOS

8. La interpretación y aplicación del presente protocolo deberá considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

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

9. En el desempeño de las funciones, cargos, empleos, comisiones en las Dependencias y Entidades, se deberá salvaguardar la integridad y dignidad de las personas. Las personas servidoras públicas deberán de abstenerse, entre otras conductas, de actos de acoso sexual

u hostigamiento sexual durante el ejercicio de sus funciones; con independencia que sea de manera personal o por medios digitales.

10. Lo no previsto se atenderá conforme lo establecido a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, observando las previsiones, reglas y pautas contenidas en el marco jurídico local, nacional e internacional.

11. La interpretación para efectos administrativos y atención de casos no previstos en el protocolo, corresponderá a la SHBG y a la Comisión en su conjunto, pudiendo considerar, en su caso, la opinión de organismos autónomos en materia de observancia de derechos humanos.

12. El Consejo, SHBG, la Comisión y la CDDH, en el ámbito de sus competencias, promoverán y vigilarán la implementación del protocolo.

CAPÍTULO III ACCIONES DE PREVENCIÓN

13. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las Dependencias y Entidades, realizarán como mínimo las siguientes acciones:

- I. Emitir por parte del Ejecutivo y titulares de las Dependencias y Entidades un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, de cualquier índole entre hombres y mujeres que laboren en las Dependencias y Entidades, mismo que deberá comunicarse de forma periódica a través de los medios o canales de comunicación que resulten idóneos.

El Pronunciamiento deberá contener:

- i. Nombre de la institución
- ii. Fundamento normativo
- iii. Considerandos
- iv. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 - a. Explicitar el compromiso de cero tolerancias frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
 - b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit;
 - d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran el Artículo 24 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, contenidas en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Nayarit. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
 - e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

- f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 8 de este Protocolo;
- g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- h. Firma de la persona titular de la institución, y
- i. Lugar y fecha de emisión.

II. Crear y dar a conocer a todo el personal de las Dependencias y Entidades el Código de Ética y de Conducta, así como incluirlos dentro de los documentos indispensables de conocimiento al ingresar a la función pública.

III. Promover la capacitación especializada y continua para Personas consejeras e integrantes de la Comisión, así como brindar facilidades al personal para realizarlas.

IV. Asegurar que el total del personal reciba al menos una sensibilización anual en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no violencia y conductas de acoso y hostigamiento sexual en las Dependencias y Entidades.

V. Promover una cultura laboral de igualdad y no discriminación, a través de la implementación de una campaña permanente de difusión para la detección de conductas no deseadas al interior de los espacios laborales.

VI. Dotar a las Personas consejeras de condiciones adecuadas para llevar a cabo sus actividades con oportunidad.

VII. Derivado del riesgo y gravedad el caso de hostigamiento sexual y acoso sexual deberá comunicarse a las personas titulares de las Dependencias y Entidades; para su conocimiento.

VIII. Contar con el número necesario de Personas consejeras para la atención del primer contacto y adoptar medidas cautelares para proteger a la presunta víctima.

IX. Mantener campañas permanentes durante el año en materia de igualdad de género y sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual, difusión en favor de la libertad sexual, salud y seguridad del personal mediante charlas, circulares, boletines, medios digitales o el medio que se crea necesario para su difusión.

X. Las Dependencias y Entidades deberán construir y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, para evitar que en los espacios laborales se den ambientes hostiles o abusivos. Como acción preventiva, las Dependencias y Entidades deberán mantener un control permanente que les permita erradicar los rasgos o conductas que caracterizan un ambiente propicio para el hostigamiento sexual y acoso sexual, tales como las siguientes:

- a) La frecuencia de las conductas discriminatorias y su severidad.
- b) Si se reproducen las conductas que son físicamente amenazantes o humillantes.
- c) Si son una expresión meramente ofensiva.

- d) Si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo del personal.
- e) El efecto sobre el bienestar psicológico puede ser tomado en consideración, pero no es un factor único requerido.
- f) La discriminación puede existir en el lugar de trabajo, sin importar el efecto del nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a una o varias personas.
- g) Lo expresado se presenta en conductas que aplican al hostigamiento sexual y acoso sexual en otros ámbitos y circunstancias, donde la víctima puede ser sexualmente extorsionada por quien tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.

XI. La Comisión, tendrá como encomienda la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido y formará parte del informe anual del Consejo.

CAPÍTULO IV ACCIONES ESPECÍFICAS DE CARÁCTER PREVENTIVO

14. Debe quedar estipulado de manera oficial e institucional que las Dependencias y Entidades podrán abstenerse de dar empleo a personas que tengan antecedentes con resoluciones positivas ante cualquier instancia penal, administrativa o laboral en materia de acoso sexual y/u hostigamiento sexual; notificándose, de ser así, a la Comisión sobre dicha designación; debiendo, además, presentarse constancia de procesos de reeducación. Desde el marco de los derechos humanos y la legítima defensa de la dependencia esta medida no tiene una connotación de discriminación hacia la persona que solicita el empleo.

15. En ese sentido, se regulará la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas hostigadoras y/o acosadoras, los casos comprobados de hostigamiento sexual y acoso sexual. Esto no aplica bajo ninguna circunstancia para el expediente de la víctima.

CAPÍTULO V ACCIONES DE DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN PARA LA PREVENCIÓN

16. La Comisión creará un programa anual a fin de cubrir cuatro ejes fundamentales en la prevención:

- a) **Difusión:** Del código de ética y el protocolo, dirigidas a toda Persona Servidora Pública, de manera continua; que informe además la ruta y mecanismos previstos para la atención de casos de acoso y hostigamiento sexuales.
- b) **Sensibilización:** Al menos una vez al año todo el personal deberá tener una sesión orientada a disminuir las conductas señaladas en el Código de Conducta y Código de Ética, en forma respectiva; a identificar conductas y factores de riesgo y, finalmente, a la promoción de los mecanismos de atención y denuncia.
- c) **Formación:** Permanente, orientada a todas las personas involucradas en la ejecución de este protocolo, a fin de promover la incorporación de la política de igualdad y no violencia en las Dependencias y Entidades.
- d) **Profesionalización:** Continua y especializada, orientada a personas que atienden el protocolo en alguna de sus especificidades, Personas consejeras, integrantes de la

Comisión, de la SHBG, de la Autoridad Investigadora y Resolutora del OIC y Comités de Ética.

Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera progresiva, de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

CAPÍTULO VI

ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LAS VÍAS DE DENUNCIA

17.- La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de hacerlo vía:

- a) La Persona consejera;
- b) La Comisión;
- c) El Comité de ética;
- d) El OIC, y
- e) La SHBG.

18.- La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

19.- La Persona consejera podrá auxiliar en el llenado del formato de Primer Contacto, a la presunta víctima, el cual deberá constar por escrito y estar firmada.

CAPÍTULO VII

DE LA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

20.- En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, de seguridad o cualquier otro que resulte necesario. La persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima. La persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

21.- Las Dependencias y Entidades podrán otorgar atención especializada a la presunta víctima, creando un directorio de enlaces y contactos de emergencias médicas, de seguridad y psicológicas a las cuáles pueden solicitarles su apoyo; dicho directorio será actualizado y difundido permanentemente por la Comisión.

CAPÍTULO VIII

DE LAS PERSONAS CONSEJERAS

22.- El Instituto, con el apoyo de la SHBG, y la Secretaria General de Gobierno emitirá una convocatoria dirigida al personal de las Dependencias y Entidades para elegir a las Personas

consejeras, en ese sentido, mantendrá un registro y directorio público actualizado para su difusión periódica. Se ha de procurar que las Dependencias y Entidades con un número mayor de personal de 500 tendrán que contar con al menos una Persona consejera designada, así como aquellas que formen parte de la Comisión para tal función, para ello.

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

La Persona consejera deberá de:

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

24.- Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en el llenado de formato de Primer Contacto y en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados por parte de la Comisión, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera presentarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- f) Hacer del conocimiento por escrito a la SHBG y/o de quien presida la Comisión cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Comisión cuando la negativa sea de la propia SHBG;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar la denuncia en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité de Ética y hacer de conocimiento a la Comisión, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto; en medida de lo posible de manera inmediata, ante un inminente riesgo y/o afectación.

- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las denuncias en el Banco de Datos en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Comisión;
- k) Dar seguimiento ante la Comisión respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato;
- m) Proponer al Comité, de existir necesidad, la aplicación de medidas preventivas, con base en el artículo 50 de los Lineamientos Generales para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética del Gobierno del Estado de Nayarit, en virtud del riesgo y afectación de la presunta víctima. Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Comisión, y
- n) Coadyuvar en el cumplimiento de los objetivos de este protocolo, a fin de dar cumplimiento al Programa Anual de Trabajo elaborado por la Comisión.

25. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine la Comisión.

CAPÍTULO IX DE LA COMISIÓN

26.- Se crea la Comisión como un mecanismo que tiene como objetivo el diseñar, implementar, vigilar, informar y dar seguimiento a las acciones consideradas en este Protocolo, integrándose de la siguiente forma:

- I.** Por la persona titular del Instituto para la Mujer Nayarita, quien presidirá la Comisión;
- II.** Enlace Especializado del Instituto;
- III.** Enlace Especializado del Despacho del Ejecutivo;
- IV.** Enlace Especializado de los Servicios de Salud de Nayarit;
- V.** Enlace Especializado de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana;
- VI.** Enlace Especializado de la Secretaría de Educación;
- VII.** Enlace Especializado de la Secretaría General de Gobierno;
- VIII.** Enlace Especializado de la Secretaría para la Honestidad y Buena Gobernanza, y
- IX.** Enlace Especializado de la Secretaría de Movilidad.

27.- Cada integrante de la Comisión tiene voz y voto, pudiendo invitar a personas especialistas al desahogo de las sesiones, mismas que participarán sin derecho a voto.

Los cargos como miembros de la comisión son honoríficos, por lo tanto, no recibirán retribución o compensación alguna.

28.- Son facultades de la Comisión:

- I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención oportuna y especializada que corresponda;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a la persona que consulte sobre conductas relacionadas con hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarla sobre el escrito de denuncia para su atención y seguimiento;
- III. Orientar a la víctima sobre las vías de denuncia posibles, así como los servicios especializados a los cuáles puede acercarse, vinculando y canalizándoles;
- IV. Dar seguimiento ante la SHBG respecto al desahogo y atención a las denuncias presentadas;
- V. Desarrollar un Programa Anual de Trabajo, para la atención de este Protocolo;
- VI. Promover acciones de prevención y atención de situación de acoso y hostigamiento sexuales;
- VII. Difundir las rutas de atención establecidas en este protocolo;
- VIII. Ser informada de todas las denuncias y/o quejas relacionada con las conductas enlistadas en el Código de Ética, o que den de manifiesto conductas de acoso y hostigamiento sexual, sea cualesquiera la vía por la que está es presentada; las Personas Consejeras, el Comité de Ética, el OIC y la SHBG deberá informar a la Comisión de manera mensual sobre los casos presentados que mantengan relación con la observancia de este documento. Las Personas consejeras, el Comité de Ética, el OIC y la SHBG darán visto a la Comisión en el plazo de cinco días hábiles a partir de la recepción de la denuncia.
- IX. Establecer los mecanismos más apropiados para el seguimiento y observancia de casos;
- X. Dar seguimiento al cumplimiento de las resoluciones emitidas por las autoridades competentes en materia administrativa, laboral o penal, así como solicitar a las instancias correspondientes información sobre el avance y adopción de estas.
- XI. Solicitar la intervención de otras instancias u organismos en caso de omisiones en la aplicación del procedimiento de atención a denuncias por acoso y hostigamiento sexuales;
- XII. Sistematizar y analizar la información recabada en el Banco de Datos; garantizando su uso en el marco de la ley de protección de datos personales y transparencia;
- XIII. Informar anualmente sobre el avance del Programa Anual de Trabajo, y
- XIV. Expedir sus lineamientos o documentos normativos internos.

29.- En la función de acompañamiento a la presunta víctima, y en todo el proceso de sustanciación de la denuncia, el Comité y la Comisión, deberán garantizar la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que se le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realicen de su intervención.

CAPÍTULO X

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ

30.- Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante la persona consejera, misma que, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, dará de conocimiento a la Comisión sobre el caso y turnará ante el Comité de Ética de las

Dependencias y Entidades, junto con las pruebas proporcionadas por la persona denunciante, a fin de iniciar el procedimiento necesario. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité podrá asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

31.- El Comité deberá dar a conocer a la Comisión de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual denunciados ante las diferentes vías.

32.- El Comité revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

33.- El Comité turnará ante la autoridad investigadora el caso, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, desde su conocimiento.

34.- El Comité hará de conocimiento a la Comisión sobre denuncias relacionadas a la atención de este protocolo en un lapso no mayor de cinco días hábiles y; de manera inmediata, ante un inminente riesgo o afectación.

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

36.- La Comisión dará seguimiento a las resoluciones de la autoridad sancionadora; a fin de que éstas sean acatadas por las Dependencias y Entidades para las que son emitidas, en un plazo determinado.

CAPÍTULO XI DE LA ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA

37.- La recepción de denuncias será a través de los mecanismos señalados para tal efecto, su presentación podrá realizarse:

- a. Por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias;
- b. Por parte de la Persona Consejera;
- c. Por parte de la Comisión;
- d. Por parte del Comité;
- e. Por parte del OIC, y
- f. Por parte de la SHBG.

38.- La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente:

- a. Se considerarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b. Se considerará la vulneración de uno o más derechos.
- c. Se considerará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

39.- La investigación iniciará ante las unidades administrativas encargadas de dar continuidad, a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia por cuales quiera de las vías. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables, evitando en la medida de lo posible, procesos de revictimización.

40.- Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

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

42.- La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

43.- La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso, y dará vista a la Comisión sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

CAPÍTULO XII DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

44.- El Comité derivado del análisis del caso y sin prejuizar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de prevención correspondientes, en caso de ser necesarias, de manera inmediata a solicitud a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia, todo a bien que podrán adoptarse cuando:

- a)** De los hechos denunciados, se adviertan conductas en las que se hostigue, agrede, amedrente, acose, intimide o amenace a una persona.
- b)** Se presuma la vulneración de cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad de la persona (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, y cuyos efectos sean de imposible o difícil reparación.

45.- La Persona consejera podrá solicitar las medidas de prevención ante la persona que presida el Comité, derivado de la evaluación de riesgo y afectación de la presunta víctima.

46.- Las Dependencias y Entidades deberán adoptar las medidas de prevención que dicte el Comité, así como informar ante el Comité y la Comisión en el periodo descrito, el cumplimiento e implementación de las mismas.

47.- Las medidas de prevención deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, pudiendo considerarse las siguientes, enmarcadas dentro de los supuestos del artículo 34 Ter de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

1. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
2. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
3. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima;
4. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades, y
5. Las demás que garanticen la seguridad y protección de la persona acosada u hostigada, así como de las personas involucradas como testigos.

CAPÍTULO XIII DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

48.- Las pruebas serán valoradas de conformidad a los principios y postulados de este documento, considerando la perspectiva de género como elemento fundamental para su análisis, desde un enfoque interseccional; a sabiendas que el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual constituyen formas de violencia que atentan contra la integridad física, psicológica y aún económica de las personas; por lo que, a fin de que esto suceda:

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

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

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

52.- 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.

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

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

CAPÍTULO XIV DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN

55.- La autoridad resolutora deberá de interpretar y aplicar en todo momento las sanciones bajo el principio pro persona.

56.- La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora de conformidad a los principios y postulados de este documento, considerando la perspectiva de género como elemento fundamental para su análisis, desde un enfoque interseccional; a sabiendas que el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual constituyen formas de violencia que atentan contra la integridad física, psicológica y aún económica de las personas; por lo que, a fin de que esto suceda:

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

58.- Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

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

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

61.- La autoridad resolutora fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

62.- Las medidas de prevención no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

63.- En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

CAPÍTULO XV DE LOS CRITERIOS DE GRAVEDAD EN LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

64.- Se señalan a continuación consideraciones importantes a tomar en cuenta, ante la atención de casos de acoso y hostigamiento sexuales:

- a)** En caso de que exista un deterioro en el estado psicológico de la víctima, debidamente acreditado.
- b)** En caso de que la conducta haya ocurrido en un proceso de ascenso o promoción.
- c)** Cuando éste sea realizado por una Persona consejera, integrante de la Comisión, del Comité de Ética o del OIC.
- d)** Cuando existieran conductas de intimidación, represalia o denostación por parte de la persona agresora, hacia testigas(os) o integrantes del Comité, OIC, SHBG, Persona Consejera o de la Comisión.
- e)** En caso de que la persona denunciada tuviera antecedentes en la Comisión o en los Comités de Ética con relación a este tipo de acciones (reincidencia).
- f)** Cuando la persona denunciante posea alguna discapacidad.
- g)** Cuando haya más de una persona levantando una queja por la misma conducta o acto, ocurrido por el mismo(a) agresor(a).

CAPÍTULO XVI REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

65.- Se habilitará el Banco de Datos Estatal, en dónde se hará el registro de casos de acoso y hostigamiento sexual de las Dependencias y Entidades; corresponderá a la SHBG, la Comisión y el Consejo su observancia y seguimiento.

66.- Las personas que formen parte de las vías de denuncia, informarán mensualmente a la Comisión sobre los casos que se presenten internamente en materia de hostigamiento y acoso sexuales, describiendo si fue procedente o no, los procesos de investigación y sanción, así como la resolución y finalización del caso.

67.- La Secretaría para la Honestidad y Buena Gobernanza llevará el registro estadístico de los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades que cuente con un Comité, en el cual registrarán los elementos sobre los principales tipos de vulneraciones y, en su caso, las acciones consideradas para esto.

68.- Las Personas consejeras, los Comités de Ética, los Órganos Internos de Control, la SHBG; llevarán un registro de denuncias recibidas por presuntos casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como de recomendaciones emitidas.

69.- Las Personas consejeras, los Comités de Ética, los Órganos Internos de Control y la SHBG; informarán mensualmente a la Comisión sobre el registro de denuncias recibidas por presuntos casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, seguimiento y recomendaciones emitidas.

70.- Será facultad de la Comisión establecer los lineamientos y formatos sobre el registro e informe de datos por parte de las Entidades y Dependencias

71.- La Comisión pondrá en marcha el Banco de Datos; al mismo tiempo que emitirá los formatos y las directrices a utilizarse para dichos fines.

72.- El Instituto realizará un informe anual sobre denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; mismo que será presentado anualmente ante el Consejo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente protocolo entrará en vigor a partir de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano de Gobierno del Estado de Nayarit.

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

TERCERO. El Instituto, la SHBG y la Secretaría General de Gobierno emitirán dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" por parte de las Dependencias y Entidades.
- b) Formulación de la convocatoria al personal de las Dependencias y Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren puede desempeñarse como personas consejeras.
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen.
- d) Emitir lineamientos, directrices y manuales para el establecimiento de un programa de trabajo para la atención y prevención de conductas que puedan considerarse actos que impliquen acoso y hostigamiento sexual, mismo que deberán atender las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado.
- e) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

CUARTO. Los Poderes Legislativo y Judicial, así como los municipios y Organismos Autónomos, podrán homologar la aplicación del Protocolo en sus respectivas jurisdicciones, sin detrimento de sus facultades y competencias.

QUINTO. La Comisión, deberá integrarse dentro de los treinta días posteriores a la entrada en vigor del presente instrumento

SEXTO. La Comisión, deberá capacitar a las personas Consejeras, dentro del plazo de quince días hábiles a partir de su designación, con base en el estándar de competencia y la capacitación del INMUJERES. Así también, por parte de la Comisión, se dará capacitación especializada a todo aquél personal de las Dependencias y Entidades, que dé atención al Protocolo.

Dado en Casa de Gobierno, Residencia Oficial del Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, en la ciudad de Tepic, a los dieciséis días del mes de agosto del dos mil veintidós.

DR. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NAYARIT.- *Rúbrica.*- **LIC. JUAN ANTONIO ECHEAGARAY BECERRA**, SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO.- *Rúbrica.*- **L. C.P.C. y M.I. MARÍA ISABEL ESTRADA JIMÉNEZ**, SECRETARIA PARA LA HONESTIDAD Y BUENA GOBERNANZA.- *Rúbrica.*- **LICDA. MARGARITA MORÁN FLORES**, DIRECTORA DEL INSTITUTO PARA LA MUJER NAYARITA.- *Rúbrica.*

COPIA DE INTERNET