Periódico Oficial

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO

REGISTRO POSTAL

DIRECTOR RESPONSABLE

EL C. SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO DEL ESTADO.

IMPRESOS AUTORIZADOS POR SEPOMEX

LAS LEYES, DECRETOS Y DEMAS DISPOSICIONES SON OBLIGATORIAS POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIODICO

PERMISO No IM10-0008
TOMO CCXXXIV
DURANGO, DGO., JUEVES 28 DE MARZO DE 2019

No. 25

PODER EJECUTIVO

CONTENIDO

DECRETO ADMINISTRATIVO.-	QUE MODIFICA EL DIVERSO QUE CREA LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TAMAZULA.	PAG. 4
PROTOCOLO.-	PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE DURANGO.	PAG. 8
LISTA DE TARIFAS.-	MÁXIMAS VIGENTES DE GAS NATURAL DEL NOROESTE, S.A. DE C.V.	PAG. 36
ACUERDO No. 1128/2018.-	POR EL QUE SE OTORGA A LA ASOCIACIÓN CIVIL UNIVERSIDAD LA SALLE LAGUNA, A.C., RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS PARA IMPARTIR BACHILLERATO GENERAL, TURNO MATUTINO, ALUMNADO MIXTO, MODALIDAD ESCOLARIZADA Y CICLO SEMESTRAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INSTITUTO FRANCÉS LA SALLE, EN GÓMEZ PALACIO, DGO.	PAG. 37
ACUERDO No. 1129/2018.-	POR EL QUE SE OTORGA AL M.C.A. ROSALÍO TORTOLERO PORTUGAL, RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS PARA IMPARTIR LA LICENCIATURA EN GESTIÓN Y LIDERAZGO EMPRESARIAL, CICLO CUATRIMESTRAL, DURACIÓN NUEVE CUATRIMESTRES EN TURNO MATUTINO, VESPERTINO Y NOCTURNO, ALUMNADO MIXTO Y MODALIDAD ESCOLARIZADA, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO DE LÍDERES, EN DURANGO, DGO.	PAG. 42

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA.-

JOSÉ ROSAS AISPURO TORRES, Gobernador del Estado de Durango, en ejercicio de las facultades que me confiere el articulo 98 Fracciones XXVI y XXXVIII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango, así como lo previsto en los artículos 15,16 y 36 fracciones XX, XXI de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Durango, he tenido a bien expedir el siguiente **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE DURANGO,** con base en los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que el artículo 1 constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.

SEGUNDO. Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

TERCERO. Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

CUARTO. Que la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos aprobada en junio, 2011, obligó al Estado Mexicano a reconocer los derechos humanos constitucionales y aquellos establecidos en Tratados Internacionales, como la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia principio pro-persona a las personas.

QUINTO. Que la LGAMVLV, establece que los tres órdenes de gobierno en materia de HS y AS, deberán: Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, crear procedimientos administrativos claros y precisos en las dependencias y organismos descentralizados de la Administración Pública Estatal, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión, proporcionar atención

psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

SEXTO. Que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son prácticas recurrentes en los espacios laborales que vulneran el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, representando un obstáculo para su desarrollo laboral y profesional, no obstante, mediante políticas públicas adecuadas dichas prácticas se pueden erradicar.

SÉPTIMO. Que por Hostigamiento y Acoso Sexual entendemos una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta, en tal sentido se han diseñado políticas públicas, programas y acciones para atender de forma integral esta problemática.

OCTAVO. Que el hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

NOVENO. El hostigamiento y el acoso sexual que se ejerce generalmente desde una posición de poder, donde la víctima se encuentra respecto del agresor en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Recomendación General 19 del comité de la CEDAW emitida el 29/01/92

Artículo 11, numeral 17 "La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo".

Artículo 11, numeral 18: El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho haciendo un medio de trabajo hostil.

Artículo 16, numeral 24: j) Incluirán en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo. t) Adoptarán las

medidas jurídicas y de otra índole necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas. i) Tomar medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

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

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

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

DÉCIMO TERCERO. Que es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado, que permita a los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, prevenir y atender las conductas de hostiga- miento sexual y acoso sexual.

DÉCIMO CUARTO. Que conforme al 7 y 8. Informes de 2012 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que el Estado Mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostiga- miento sexual en la Administración Pública Federal.

DÉCIMO QUINTO. Que se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación, de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, en el marco de la protección a los derechos humanos.

DÉCIMO SEXTO. Que el 9 de marzo de 2016, se suscribió el Convenio de

Colaboración entre la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres en el cual se contempla el compromiso de definir conjuntamente protocolos en materia de discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual en los centros de trabajo de las instituciones públicas, del cual se deriva esta iniciativa; y

DÉCIMO SÉPTIMO. Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, he tenido a bien emitir el siguiente:

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

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación adecuada, homogénea y efectiva de acciones de prevención atención y sanción, además del establecimiento de los procedimientos para atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias, y organismos descentralizados que forman parte de la Administración Pública Estatal.

2. Son objetivos del presente protocolo:

a. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y organismos, que integran la Administración Pública Estatal;
b. Disponer de un procedimiento de atención y acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien el acceso a la justicia;
c. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento sexual y acoso sexual;
d. Definir los mecanismos de coordinación interinstitucional, sobre hostigamiento sexual y acoso sexual;
e. Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público estatal, que permita su análisis e implementación de acciones

que inhiban y erradiquen tales conductas;

f. Prevenir las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
g. Señalar vías e instancias competentes para investigar y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
h. Establecer la coordinación entre las diversas áreas competentes de la Administración Pública Estatal y quienes tengan intervención directa para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, a través de procedimientos claros, confidenciales e imparciales;
i. Definir mecanismos para orientar y brindar un acompañamiento especializado a presuntas víctimas;
j. Contar con guía de actuación uniforme y efectiva, sustentada en campañas de sensibilización, capacitación, para prevenir la existencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y organismos descentralizados de la Administración Pública Estatal;
k. Garantizar una atención de calidad que evite la revictimización;
l. Garantizar el acceso a la justicia mediante la aplicación de sanciones administrativas;
m. Celebrar convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, con objeto de emprender acciones contra el hostigamiento y el acoso sexual;
n. Promover un ambiente laboral de cero tolerancia hacia este tipo de prácticas;
o. Contar con un Registro de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual para analizarlos e implementar acciones o políticas públicas que los inhiban y erradiquen;
p. Promover la cultura de la denuncia, ofreciendo los mecanismos y espacios idóneos y garantizando la confidencialidad de los casos que se presenten; y
q. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y organismos descentralizados 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.

3. El protocolo será aplicable para las servidoras y los servidores públicos siguientes:

a. Personal de base y/o sindicalizado;

b. Personal de confianza;
c. Personal por honorarios; y
d. Personal por tiempo u obra determinada.

4.- Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

a. **Acoso sexual:** A la 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 espacios públicos o privados en uno o varios eventos;
b. **Acuerdo:** Al Acuerdo del Poder Ejecutivo del Estado de Durango por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de Durango;
c. **Autoridad investigadora:** A la autoridad adscrita a la Secretaría de Contraloría, a los órganos internos de control, al Órgano Superior y a las unidades administrativas estatales, encargadas de la investigación de las faltas administrativas;
d. **Autoridad substanciadora:** A la autoridad adscrita a la Secretaría de Contraloría, a los órganos internos de control, al Órgano Superior de Fiscalización del Estado de Durango, y a las unidades de la administración pública estatal que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora;
e. **Banco de datos:** A la plataforma operada por la Secretaría de Seguridad Pública, en la que concentra la información sobre casos de violencia contra las mujeres del Estado de Durango, denominado Banco de Datos e Información del Estado de Durango sobre Casos de Violencia contra las Mujeres;
f. **Capacitación:** Al proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la profesionalización de capacidades profesionales o competencias;
g. **Comité de Ética:** Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, conformados en las dependencias y organismos que integran la administración pública estatal, en términos del acuerdo y coordinados por la Secretaría de Contraloría;
h. **Conflicto de intereses:** A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

i. **Comités de ética y de Prevención de Conflictos de Interés:** A los comités encargados de atender la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios, así como el cumplimiento de los principios y valores contenidos en los códigos de conducta;

j. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones, en el que deberán insertar las circunstancias de modo, tiempo y lugar, para buscar el esclarecimiento de los hechos;

k. **Dependencias:** A las establecidas en el artículo 28 la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Durango;

l. **Formación:** Al proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos;

m. **Hostigamiento sexual:** Al 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;

n. **Lineamientos:** A los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses emitidos en el Acuerdo del Ejecutivo por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de Durango, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su Empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Durango;

o. **Ley:** A la Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia;

p. **Ley General:** A la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;

q. **Organismos auxiliares:** A los organismos auxiliares descentralizados y desconcentrados previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Durango;

r. **Órganos internos de control:** A las unidades administrativas de cada dependencia u organismo auxiliar, encargadas de la ejecución de acciones de control preventivas y correctivas; además de observar el cumplimiento de las normas jurídicas, los programas y la mejora permanente de los procesos de trabajo; asimismo, atender las denuncias e instrumentar y resolver los

procedimientos administrativos de su competencia;

s. **Perspectiva de género:** A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, en que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género; promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad en la cual, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

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

u. **Primer contacto:** Al momento en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, expone su caso, preferentemente, ante el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual, recibiendo la orientación y atención sobre las vías e instancias en dónde se dará seguimiento a su caso;

v. **Protocolo:** Al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Gobierno del Estado de Durango;

w. **Reglas:** A las Reglas de Integridad para el Ejercicio del Servicio Público, establecidas en el Acuerdo del Ejecutivo por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de Durango, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su Empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Durango.

x. **Re victimización:** A la victimización secundaria o al conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas de carácter negativo, que derivan de la experiencia de la víctima en su contacto con el sistema de procuración de justicia, y suponen un choque entre las legítimas expectativas de la víctima y la inadecuada atención institucional recibida;

y. **Secretaría de Contraloría:** A la Secretaria de Contraloría del Estado;

z. **Servidora y servidor público:** A Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza en las dependencias y organismos auxiliares de la administración pública estatal, con independencia del acto jurídico que les dio origen; de acuerdo a lo establecido en el artículo 175 de la Constitución política del Estado Libre y Soberano de Durango y en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y

aa. **Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual:** Al grupo conformado de tres servidoras y servidores públicos integrantes del Comité de Ética y que será

a. Asumir, por conducto de sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" ante las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual deberá ser transmitido a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para asegurar su conocimiento;

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

c. Conformar al interior de sus Comités de Ética, un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

d. Brindar las facilidades y el apoyo necesario al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para que cumpla con las obligaciones establecidas en el presente instrumento y los compromisos adquiridos con el Comité de Ética;

e. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral, seguro y sano, con la finalidad de prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual;

f. Realizar campañas de difusión anuales para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior;

g. Brindar las facilidades y la seguridad al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y los medios para llevar a cabo sus funciones sin temor a represalias;

h. Garantizar al personal, que la denuncia de hostigamiento sexual y acoso sexual, no constituirá una causa de despido o limitante para su contratación en la Administración Pública Estatal;

i. Reconocer las recomendaciones realizadas por el Comité;

j. Difundir la existencia del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

k. Contar con el número necesario de las Personas consejeras para la atención del Primer contacto;

l. Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;

m. Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual; y

n. Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento y Acoso sexual.

Las UNIDADES DE GÉNERO Y/O COMITÉS DE ÉTICA darán seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención de hostigamiento sexual y acoso sexual y la Secretaría de la Contraloría a la atención brindada sobre la investigación a las conductas en esta materia.

conformado para atender y brindar acompañamiento en lo relacionado al hostigamiento sexual y acoso sexual; y

bb. **Unidad de Genero/Enlace de Genero:** Al mecanismo necesario para encausar las acciones institucionales tendentes a alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

5. Corresponderá a la Secretaría de Contraloría, a través de los Comités de Ética, la interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente Protocolo, observando los ordenamientos jurídicos de la materia.

6. La observancia del presente Protocolo, corresponde a las dependencias y organismos auxiliares de la administración pública estatal y su aplicación a sus Comités de Ética, a través de los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, los órganos internos de control y, en su caso, a la Secretaría de Contraloría del Estado de Durango.

7. Para la aplicación del protocolo las dependencias, entidades y organismos descentralizados de la Administración Pública Estatal, se sujetaran a los siguientes principios rectores:

a. Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
b. Igualdad de género;
c. Confidencialidad;
d. Presunción de inocencia;
e. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
f. Prohibición de represalias;
g. Integridad personal;
h. Debida diligencia; y
i. Pro persona.

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

SECCIÓN PRIMERA
ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

8. Las dependencias y organismos auxiliares, deberán realizar, al menos, las siguientes acciones para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual:

9. Las dependencias y organismos auxiliares, informarán a las UNIDADES DE GÉNERO Y/O COMITÉS DE ÉTICA, sobre la conformación de sus Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y el directorio de personas que lo integran, para que sean comunicados a la Secretaría de la Contraloría y divulgados en sus medios electrónicos públicos. Asimismo, se realizará la difusión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia", a que se refiere el numeral 9 inciso a) del presente Protocolo, a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, dentro de los treinta días hábiles posteriores, contados a partir de la conformación del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

SECCIÓN SEGUNDA
PERSONA CONSEJERA

10. Cada dependencia designará, entre las y los servidores públicos, a las personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las dependencias estatales, que podrían ser los enlaces de las Unidades de Género, a las que se les proporcionaran las condiciones materiales y el respaldo institucional para desempeñar sus funciones.

11. La Persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes. Las dependencias y entidades proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

12. Las Personas consejeras deberán contar con la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones, la cual podrá ser proporcionada de manera paulatina por el Instituto Estatal de las Mujeres y otras dependencias estatales y federales; en tanto ello se cumpla, se deberá procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

a. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
b. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
c. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
d. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
e. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
f. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple; y
g. Comunicar a la Presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que pueda otorgar.

13. 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 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 los hechos;
c. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
d. Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
e. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la dependencia o entidad, en su caso para actuar en determinado sentido;
f. Hacer del conocimiento por escrito del órgano interno de control, al Instituto Estatal de las Mujeres, cuando el Comité o alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría de Contraloría cuando la negativa sea del propio órgano interno de control;
g. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
h. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al órgano interno de control y a la Instituto Estatal de las Mujeres, a través del área de quejas, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
i. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el este protocolo;
j. Capturar las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría; y
k. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.

14. El Instituto llevará un registro de las personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre dependencias y entidades, con el fin de que la experiencia de éstas, pueda auxiliar a cualquiera de ellas en la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

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

SECCIÓN TERCERA
ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

16. **UNIDADES DE GÉNERO Y/O COMITÉS DE ÉTICA**: Proporcionarán capacitación y sensibilización a las servidoras y servidores públicos de las dependencias y organismos auxiliares, en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, sin perjuicio de las acciones que al efecto realice cada una.

a. La capacitación se otorgará de manera anual o, en su caso, de acuerdo a las necesidades de cada dependencia y organismo auxiliar; y

b. Proporcionará material sobre los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a través del Comité de Ética, para su réplica. En el material se deberá considerar lo siguiente:

1. Información sobre qué es y en qué consiste el hostigamiento sexual y acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar; a fin de que no exista confusión o duda de haber malinterpretado, en su caso, los sucesos.

2. Las leyes vigentes en el Estado y políticas internas en la dependencia y organismo auxiliar, para la prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. Las personas que integren el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, deberán capacitarse de manera continua, considerando lo siguiente:

c. Recibir por lo menos semestralmente capacitación sobres los temas de perspectiva de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, entre otros;

d. Realizar acciones para sensibilizar al personal de sus dependencias y organismos auxiliares, difundiendo el presente protocolo, proporcionando o gestionando capacitación en temas de perspectiva de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia de género, entre otros, enfatizando el procedimiento y las formas de denuncia;

e. La aplicación de encuestas a todo el personal que reciba capacitaciones sobre hostigamiento sexual y acoso sexual, al finalizar las capacitaciones;

f. De acuerdo a las encuestas aplicadas, se deberá realizar el procedimiento

para obtener el indicador de su institución;

g. Dependiendo de los resultados arrojados en las encuestas, tendrán que implementar acciones de prevención y correctivas, que pueden ser las que considere necesarias la institución o a través del Comité guardando secrecía de los datos de las partes, a fin de no provocar un conflicto de intereses; y

h. En caso de enterarse de alguna situación de hostigamiento sexual o acoso sexual, deberá de invitar a la persona presunta víctima de tal circunstancia a presentar su denuncia y/o dar la atención de primer contacto.

17. **UNIDADES DE GÉNERO Y/O COMITÉS DE ÉTICA,** en coordinación con la Secretaría de la Contraloría, llevarán a cabo capacitaciones y/o asesorías en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, con el fin de asesorar al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para que pueda brindar la atención de primer contacto, con las herramientas necesarias para tramitar ante las diversas vías de atención y solución, así como los medios de denuncia.

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

SECCIÓN PRIMERA
VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

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

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

a. Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;
b. Comités de Ética;
c. Órganos Internos de Control; y
d. Secretaría de Contraloría;

19. Dejando a salvo sus derechos de las víctimas para que puedan ejercitarlos en otras vías para resolver el hostigamiento sexual y acoso sexual. En caso de considerarlo, ante las instancias competentes señaladas en la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios y en el Código Penal del Estado de Durango, siendo las siguientes:

a. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Tribunal Laboral Burocrático; y

b. Fiscalía General de del Estado de Durango, a través de sus Agencias del Ministerio Público.

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

20. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, será quien brinde la atención de Primer contacto en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, debiendo actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

a. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas probables de hostigamiento sexual y acoso sexual;
b. Respetar la libertad de expresión de sentimientos, sin pronunciar juicios de valor;
c. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
d. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
e. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
f. Transmitir mensajes claros, mediante lenguaje accesible y simple;
g. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
h. Expresar con pertinencia, el alcance de su función y del acompañamiento que puede brindar;
i. Manejar con excesiva discreción, secrecía y confidencialidad la información que haya compartido la presunta víctima; y
j. Actuar con imparcialidad.

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

21. Las personas que integren el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, deberán poseer las características siguientes:

a. Ser licenciada/o en derecho; trabajo social, psicología, titulada/o titulado;
b. Con conocimientos en perspectiva de género;
c. Con la capacidad de escucha activa;
d. Ser empática/o;

e. Con sensibilidad en perspectiva de género;
f. Con capacidad en la toma de decisiones;
g. Con capacidad para trabajar en equipo;
h. Con capacidad de negociación y manejo de conflictos;
i. Con habilidad para la comunicación efectiva y asertiva;
j. Capacidad analítica;
k. Capacidad para trabajar en equipo; y
l. Las demás propias de su cargo.

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

22. Las funciones del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en la aplicación del presente Protocolo, son las siguientes:

a. Brindar atención de primer contacto y, en su caso, de urgencia auxiliando a la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual, a fin de que realice las gestiones para que reciba la atención especializada pertinente;
b. Facilitar la información de manera oportuna, completa, clara y precisa, a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, observando las rutas de atención en materia administrativa, laboral y penal, además de orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
c. En un plazo no mayor a 24 horas a partir de la atención de primer contacto, deberá apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité y, en su caso, ante la Autoridad Investigadora o canalizar a la autoridad que corresponda, la cual deberá constar por escrito y estar debidamente firmada contener los mayores datos posibles, tanto de la presunta víctima, como de la persona o personas agresoras testando los nombres de estos cuando el trámite sea ante el Comité de Ética, con la finalidad de guardar la secrecía y no provocar un conflicto de intereses o favoritismo; así mismo, se establecerán las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos probables de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, además de todos los elementos de prueba proporcionados por la presunta víctima;
d. Turnar en un plazo no mayor a 48 horas, a partir de la atención de primer contacto, a la autoridad investigadora y a la autoridad de la vía correspondiente, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa de primer contacto;
e. Atender los exhortos o llamados del Comité, para brindar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;

f. Abstenerse de intervenir en caso de que pudiera establecerse un conflicto de interés, de acuerdo a las disposiciones jurídicas aplicables e informar sobre el mismo al Comité; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba del Comité;
g. Informar por escrito al órgano interno de control, cuando el Comité de Ética o alguna servidora o servidor público competente se rehúse a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, en su defecto a la Secretaría de Contraloría, así como cuando la negativa sea del propio órgano interno de control;
h. Brindar la asesoría y/o atención a la presunta víctima, cuando la solicite o la requiera, conforme a lo dispuesto en la normatividad aplicable en la entidad y el presente Protocolo;
i. Examinar la narrativa de los hechos de la presunta víctima, a fin de determinar si la denuncia contiene los elementos constitutivos de hostigamiento sexual y acoso sexual, descritas en la Reglas de Integridad para el Ejercicio del Servicio Público contenidas en el Acuerdo, en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Durango, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios, Código Penal del Estado Libre y Soberano de Durango y las demás disposiciones jurídicas aplicables; con la finalidad de orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
j. Cada integrante solicitará en un plazo no mayor a cinco días hábiles, contados a partir de la conformación del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, su usuario y contraseña ante la Secretaría de Seguridad, a fin de alimentar el Banco de Datos respecto a los casos que se determinen como conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual;
k. Dar seguimiento ante la autoridad investigadora, respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el presente Protocolo y pedirle a la señalada autoridad que solicite las medidas cautelares correspondientes; y
l. Dar seguimiento cuando sea autorizado por la parte denunciante, desde el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa hasta la resolución y sentencia definitiva.

SECCIÓN TERCERA
ATENCIÓN ESPECIALIZADA

23. Durante la atención de Primer contacto que brinde el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, examinará si la presunta víctima, necesita de auxilio o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquiera

que requiera, por lo que se establecerá un vínculo de coordinación con otras dependencias y Organismos Auxiliares competentes que brinden la atención.

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

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, garantizará la secrecía del nombre de la presunta víctima y de la persona o personas probables responsables cuando la tramitación sea ante el Comité, y en todo momento dará certeza a la presunta víctima de la confidencialidad, el manejo, uso, resguardo y preservación de la documentación o constancia que le sea proporcionada, además de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento, de acuerdo a la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Durango y demás normatividad aplicable de la materia.

SECCIÓN CUARTA
DEL SUBCOMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

24. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, deberá procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

a. Tener conocimiento o capacitarse y actualizarse en las políticas y procedimientos a seguir en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual;
b. Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la denuncia;
c. Llevar a cabo de manera confidencial, imparcial y privada, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
d. Informar a la persona que presente la queja, sobre el avance de las investigaciones;
e. Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de hostigamiento sexual y acoso sexual;
f. Monitorear y sistematizar las denuncias recibidas sobre hostigamiento sexual y acoso sexual; y
g. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a través del Comité de Ética, deberá remitir a la Secretaría de Contraloría su programa anual de trabajo.

CAPÍTULO IV
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL
SECCIÓN PRIMERA
TRAMITACIÓN ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA

25. Los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que conozca el Comité de Ética, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, exceptuando la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.

26. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, hará del conocimiento al Comité de Ética, los hechos formulados por la presunta víctima y dará seguimiento de su atención ante éste.

27. El pleno del Comité de Ética, o por imposibilidad de reunirse la presidencia de éste, sin cuestionar o prejuzgar la veracidad de los hechos, de acuerdo a las circunstancias del caso en particular y dentro de sus facultades y competencia, dentro de las primeras ocho horas hábiles a partir de tener conocimiento, deberá realizar las acciones y/o gestiones necesarias, a fin de que se decreten entre otras medidas, las acciones que permitan brindar la protección de la presunta víctima, tales como: cambio de unidad administrativa, en caso de que la presunta víctima así lo considere, cambio de horario de trabajo, elaboración de un diagnóstico por parte de la Secretaría de Contraloría y demás acciones que sean eficaces para procurar su integridad, determinando la vigencia de las mismas. En consecuencia, el pleno del Comité de Ética o en su defecto la presidencia del Comité de Ética, actuará bajo los principios de confidencialidad e imparcialidad, cuando le sea informado que personal de la dependencia u organismo, es sujeto de averiguación por queja de hostigamiento sexual o acoso sexual, según sea el caso, para no entorpecer el procedimiento.

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

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

28.- El Comité de Ética dará vista al órgano interno de control, de las presuntas conductas de responsabilidad administrativa, en términos de la normatividad aplicable

en la materia, para que proceda de acuerdo a sus atribuciones.

SECCIÓN SEGUNDA
INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

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

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

30. De acuerdo con los principios señalados en el presente protocolo, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, serán conducidas por los órganos internos de control, de manera que la presunta víctima, no sufra un mayor agravio o revictimización. En caso de que de la vista que el Comité de Ética realice al órgano interno de control, no se precisen los elementos suficientes para señalar circunstancias de tiempo, modo y lugar, el órgano interno de control, en ejercicio de sus facultades, podrá solicitar la presentación de la presunta víctima de manera obligatoria para tales efectos, en virtud de que debe ratificar la denuncia en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables; y subsanar las faltas que derivadas de la investigación realizada no se hayan cometido.

31. Los órganos internos de control realizarán el procedimiento administrativo correspondiente, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables y ámbito de competencia, en torno a la investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Estado de Durango, de conformidad con lo señalado en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

SECCIÓN TERCERA
SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

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

SECCIÓN CUARTA
DE LAS OBLIGACIONES DEL UNIDADES DE GÉNERO Y/O COMITÉS DE ÉTICA

33. **UNIDADES DE GÉNERO Y/O COMITÉS DE ÉTICA** deberán realizar las acciones siguientes para dar cumplimiento al presente Protocolo: Celebrar los instrumentos jurídicos correspondientes con las dependencias y organismos auxiliares, que permitan brindar atención especializada a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, para llevar a cabo su canalización.

a. Brindar capacitación a los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de las dependencias y organismos auxiliares que lo soliciten, respecto a temas de perspectiva de género, normatividad en materia de derechos humanos de las mujeres, hostigamiento sexual y acoso sexual;

b. Elaborar un directorio institucional de las y los integrantes de los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de las dependencias y organismos auxiliares y publicarlo en los medios electrónicos que considere necesarios;

c. Establecer vínculos de coordinación con la Secretaría de la Contraloría y los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

d. Solicitar a las dependencias y organismos auxiliares, informes trimestrales sobre el cumplimiento de las acciones en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;

e. Instalar una unidad para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, la cual dará atención, auxilio o intervención especializada en materia jurídica y psicológica, a la presunta víctima canalizada por algún integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y darle a conocer al integrante el diagnóstico, resultado y documentos procedentes de la atención especializada; así como llevar a cabo las acciones establecidas en el presente Protocolo y las demás que las Unidades de Género y/o Comités de Ética determine en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

SECCIÓN QUINTA
DE LAS OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD

34. La Secretaría de Seguridad, en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

a. Brindar capacitación a los Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y a los órganos internos de control de las dependencias y organismos que lo soliciten, respecto del funcionamiento del Banco de datos; y

b. Asesorar y dar acompañamiento a quien lo solicite, a fin de que se alimente el Banco de datos.

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

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

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

35.- Procedimiento de la denuncia:

1. Presentación de la denuncia: la presunta víctima puede presentar su denuncia al Comité de Ética o al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a través de las siguientes vías:

a. Personalmente: Comunica los hechos de forma personal, a cualquier integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual o del Comité de Ética, E-mail: Comunica los hechos, a través de los correos electrónicos institucionales, que para tal efecto utilice el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en cada dependencia y organismo; y

b. Telefónica: Comunica los hechos, a través de la línea y horarios que cada Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual proporcione en el directorio que UNIDADES DE GÉNERO Y/O COMITÉS DE ÉTICA publique; donde le atenderá personal especializado integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; en todos los casos para su ratificación deberá presentarse por escrito.

SECCIÓN SEGUNDA
ATENCIÓN DE LA DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

36. Atención de la denuncia.

1. Para la atención de la denuncia se deberán considerar los principios de confidencialidad, imparcialidad y privacidad, la atención deberá ser:

a) En la oficina designada por el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para las entrevistas, o de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga.
b) Debe ser un lugar discreto donde no se presenten o en lo mínimo interrupciones, no es recomendable que sea en el mismo lugar de trabajo de la persona ofendida, se debe asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, podrá grabar la entrevista siempre y cuando se informe a la persona entrevistada y esta dé su consentimiento, para efectos de integración del expediente.

Durante la entrevista, el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, tiene que hacer lo posible para que la presunta víctima esté cómoda, necesita sentir que:

a. Le creen;
b. No se le culpa por el supuesto hostigamiento o acoso sexual;
c. Se le escucha;
d. No se llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas; y
e. Se es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrán asegurarle a la persona afectada que la están escuchando y están tomando notas.

No debe sugerir a la presunta víctima que "entendió mal" lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como "a poco" "no puede ser" o "pero si el director/a (secretario/a, compañero/a, etc.) es una dama o caballero".

Si la presunta víctima no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento sexual y acoso sexual, debe preguntársele si prefiere hacerlo de manera escrita.

37. Guía para la Integración del expediente:

1. Si la denuncia es recibida telefónicamente, se le escucha con atención sin interrupciones hasta que la persona concluya, se le explica el procedimiento a seguir, si acepta, se procede a tomarle los datos, se le citará para entrevistarla personalmente en las próximas 24 horas hábiles o a conveniencia de la presunta víctima, solicitándole que si tiene pruebas las presente en la entrevista, para agilizar el trámite.

2. Si la denuncia es remitida por correo electrónico, se verifica si la persona presuntamente afectada señaló teléfono, si es así, se contacta de inmediato, de lo contrario se contesta el correo pidiéndole sus datos y proponiéndole hora y fecha, en las próximas 24 horas hábiles, para la entrevista personal o bien se le conmina a comunicarse telefónicamente para concertar entrevista personal de acuerdo a su conveniencia, solicitándole que si tiene pruebas las presente en la entrevista, para agilizar el trámite. Si presenta su denuncia de forma personal, inmediatamente es atendida por una o un integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, si la presunta víctima lo decide, será atendida por alguna persona del Comité, para lo cual se le citará en las próximas 24 horas hábiles para la entrevista.

3. La entrevista se llevará a cabo por una o un integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, quien podrá intervenir si tiene algún comentario relevante para fortalecer la entrevista, preferentemente quien sea abogado o abogada debiendo tomar los datos y la declaración. La entrevista durará el tiempo que ésta requiera.

4. El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se asegurará de que la persona que lleve a cabo la entrevista, no sea de la misma Dirección General, Subdirección, Unidad, Jefatura o Área administrativa; donde labore la presunta víctima ni la persona probable responsable, para garantizar la imparcialidad en el proceso.

5. A la presunta víctima se le informará previamente, de las personas que pueden estar en la entrevista y si desea que esté presente alguna de ellas, se respetará su voluntad.

6. En la entrevista, la persona del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, informará quiénes son las personas presentes, para hacer sentir en confianza a la entrevistada(o) y llenará el formato de queja con la información proporcionada por la persona ofendida, desde los datos personales hasta la declaración de los

hechos, cuando haya concluido su narración, se le preguntará si tiene testigos o pruebas, en caso de tenerlas se le indicará que tiene que entregarlas en ese momento si las lleva consigo; en caso de no llevarlas se le pide que las entregue en un periodo no mayor a 12 horas hábiles para integrarlas a la denuncia, o en su defecto si lo permite el momento procesal se integrarán posteriormente.

En caso de tener testigos, proporcionará sus nombres para entrevistarlos, informándole que ello ayudará a que la integración sea lo más ágil posible. De no contar con pruebas (documentos, grabaciones, correos, etc.) ni testigos, se le asesora de la manera en que puede conseguir las pruebas así como a testigos. Para ello se contará con el tiempo que sea necesario, siempre y cuando lo permita el trámite, se brindará el apoyo y las facilidades necesarias para ello y así fortalecer la denuncia. De ser necesario se solicitará el apoyo de alguna persona de la institución que sea de la confianza de la presunta víctima, a quien decida participar en la averiguación, se le garantizará que su intervención será confidencial.

7. Posterior a la toma de la declaración, a la entrevistada (o), se le informa que será atendida (o) por un especialista en psicología para que valore su estado emocional y le ayude a superar algún daño que haya sufrido por la agresión recibida y que de ser necesario recibirá las terapias que la persona profesional determine, de igual forma se le informa a detalle las vías a seguir, que son la administrativa, la laboral y la penal, la persona ofendida tendrá la libertad de decidir por cual vía actuar.

8.- El o la integrante del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, al momento de concluir la entrevista con la presunta víctima, invitará a quien tenga la calidad de testigo para que rinda su declaración en un plazo no mayor a 24 horas hábiles. En la cual, se le informa que su participación es confidencial y que de ser sujeto(a) de cualquier tipo de represalias por persona alguna de su institución, se aplicarán las sanciones correspondientes.

Además de agradecerle y hacerle saber la importancia de su colaboración; si decide no testificar, de igual manera se le agradece y se le asegura que no habrá represalias por su negativa y se tratará de conseguir otro testigo. Se tomará nota de la declaración para ir complementando el expediente, se le pregunta si conoce sobre el asunto y se le escucha sin interrupciones, al finalizar su relato se le hacen las preguntas que se consideren necesarias para complementar la entrevista.

De considerarse necesario para complementar la averiguación, se pedirá el expediente personal de las partes para conocer su conducta y antecedentes laborales. Asimismo se entrevistará a las personas que tengan relación laboral con

ellas y puedan hacer aportaciones sustantivas para la integración del expediente. Una vez completado el expediente en un máximo de 4 días hábiles posteriores a la denuncia del hecho ante el Subcomité, que puede variar dependiendo el desarrollo de la averiguación, se procede a la intervención jurídica.

a. **Intervención psicológica**: Al finalizar la entrevista con las partes en conflicto, a cada una en su momento, se les agendará la entrevista en un máximo de 48 horas hábiles, con la psicóloga o psicólogo sensibilizado en los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual; quien brindará una atención con lenguaje sencillo, estableciendo una relación de confianza. La psicóloga o psicólogo elaborará un reporte de la entrevista, en el cual, determinará la situación emocional de las personas, así como las recomendaciones. Lo entregará al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en un periodo no mayor a 12 horas hábiles de finalizada la sesión, para integrarlo al expediente; de existir las condiciones institucionales y los recursos profesionales formados como perito, este dictamen podrá tener valor probatorio pleno.

b. **Intervención jurídica**: Cuando la persona ofendida manifieste su voluntad de proceder por alguna de las vías de denuncias, se le dará cita con el o la integrante abogada/o del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en un periodo no mayor a 48 horas hábiles, o a conveniencia de la presunta víctima. El abogado/a, brindará asesoría jurídica general y objetiva respecto a cada procedimiento que puede iniciar, ya sea penal, administrativo o laboral, explicándole de manera precisa con lenguaje sencillo y accesible; estableciendo una relación de confianza encaminada a fortalecer la toma de decisiones de la presunta víctima, cuidando en todo momento que los argumentos proporcionados no generen en ella la intención de desistimiento, ya que el principal objetivo será brindar a la presunta víctima las herramientas necesarias con la finalidad de que ejerza sus derechos y tenga acceso a la justicia con la finalidad de que la integración del expediente se lleve a cabo de manera imparcial y confidencial, a la persona titular de la dependencia, dirección, subdirección, etc., se les hará conocedoras del asunto vía oficio emitido por el Comité. Hasta el momento que la presunta víctima haya iniciado el proceso por alguna de las vías mencionadas o en el momento de que se le requiera su apoyo para la averiguación.

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

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

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

SECCIÓN TERCERA
DEL SEGUIMIENTO

38.- Seguimiento:

a. Conforme a la Base de datos, el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual elaborará un informe estadístico con información desagregada por sexo, número de intervenciones y casos de hostigamiento sexual y abuso sexual, dicha información será enviada mensualmente a las Unidades de Género y/o Comités de Ética quienes emitirán un informe semestral. En lo referente a la revisión de casos, el Comité de Ética valorará si las personas integrantes del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, designados para la atención de los casos, se ajustaron al contenido del protocolo, si se aportaron los elementos probatorios de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y, en su caso, se realizaron los trámites necesarios para sustentar cualquiera de los procedimientos descritos en el presente Protocolo;

b. Como parte del seguimiento de casos y a partir del informe señalado en el párrafo anterior, las Unidades de Género y/o Comités de Ética y el Comité deberán detectar las necesidades de capacitación de las áreas y/o personal responsable de dar seguimiento y cumplimiento al presente Protocolo; y

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

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Durango.
SEGUNDO. La aplicación y observancia del presente protocolo, deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias y organismos auxiliares, por lo que no implicará erogaciones adicionales.
TERECRO. Dentro de los diez días hábiles siguientes a la entrada en vigor del presente Protocolo, las dependencias y organismos auxiliares al interior de sus Comités de Ética, integrarán sus Subcomités de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
CUARTO. Se derogan las disposiciones de igual o menor jerarquía, que se opongan al presente Protocolo.
QUINTO. Todo lo no previsto en el presente Protocolo, será resuelto por la Secretaría de Contraloría del Estado de Durango.

Dado en la Residencia Oficial del Poder Ejecutivo, en la Ciudad de Victoria de Durango, Durango, a los cuatro días del mes de marzo del dos mil diecinueve.

DR. JOSÉ ROSAS AISPURO TORRES
GOBERNADOR DEL ESTADO

ARQ. ADRIAN ALANÍS QUIÑONES
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO

LIC. JAIME RIVAS LOAIZA
SECRETARIO DE DESARROLLO SOCIAL DEL ESTADO

C. LAURA ELENA ESTRADA RODRÍGUEZ
DIRECTORA DEL INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES