**Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Inaip Yucatán**

**Capítulo I**

**Disposiciones generales**

**1. Objeto**

Este protocolo tiene por objeto implementar de manera efectiva, los procedimientos de actuación para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual al interior del Inaip Yucatán.

**2. Objetivos específicos.** Este protocolo tendrá los siguientes objetivos:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Inaip Yucatán, y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

II. Definir mecanismos para orientar, y en su caso, acompañar ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.

III. Establecer el procedimiento que permita brindar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual un acompañamiento especializado, que propicie el adecuado acceso a la justicia.

IV. Señalar las vías e instancias competentes al interior del Inaip Yucatán, que pueden conocer, y en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

V. Contar con el registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Inaip Yucatán, que permitan su análisis para implementar acciones de mejora que las inhiban y erradiquen.

**3. Definiciones.** Para los efectos de este protocolo, se entenderá por:

I. Acoso sexual: la forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

II. Capacitación: el proceso mediante el cual el servidor público es inducido, preparado, formado y actualizado para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

III. Comité: el comité de ética del Inaip Yucatán.

IV. Conflicto de interés: la afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

V. Denuncia: la manifestación de hechos presuntamente irregulares que implican hostigamiento sexual o acoso sexual que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

VI. Formación: el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se adquieren conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos.

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

VIII. Inaip Yucatán: el Instituto Estatal de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales.

IX. Órgano de Control Interno: Órgano de Control Interno del Inaip Yucatán.

X. Perspectiva de género: La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

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

XII. Primer contacto: el momento dentro del Inaip Yucatán, 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 atienda su caso.

XIII. Registro: el Registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público al Interior del Inaip Yucatán.

XIV. 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.

XV. Servidora o servidor público: la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Inaip Yucatán.

**4. Aplicación**

La aplicación de este protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Inaip Yucatán tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral o administrativa. 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 este artículo.

**5. Promoción de acciones**

El Inaip Yucatán llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando estas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público al Inaip Yucatán.

**6. Información reservada**

La información que se obtenga, genere o resguarde por el Inaip Yucatán con motivo de la aplicación de este protocolo, estará sujeta a lo establecido en las leyes generales y estatales de las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones legales aplicables.

El nombre de la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

**7. Interpretación**

En la interpretación y aplicación de este protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

I. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

II. Igualdad de género.

III. Confidencialidad.

IV. Presunción de inocencia.

V. Respeto, protección y garantía de la dignidad.

VI. Prohibición de represalias.

VII. Integridad personal.

VIII. Debida diligencia.

IX. Pro persona.

**8. Salvaguarda**

En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del Inaip Yucatán, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas. Entre otras acciones de naturaleza análoga, la servidora o servidor público deberá abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en este protocolo y en los códigos de ética y de conducta.

Cualquier persona podrá presentar denuncias ante el comité cuando se vulnere el código de ética.

**9. Supletoriedad**

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Yucatán, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

**10. Interpretación**

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el protocolo, le corresponderán al Pleno del Inaip Yucatán.

**11. Promoción y vigilancia**

La Unidad de Igualdad de Género del Inaip Yucatán, promoverá la observancia del protocolo y el Órgano de Control Interno, vigilará su observancia.

**Capítulo II**

**Prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual**

**Sección primera**

**Acciones específicas de prevención**

**12. Acciones**

El Inaip Yucatán para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, realizarán, al menos, las siguientes acciones:

I. Adoptar, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

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

III. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las y los integrantes del comité, así como para la capacitación de las personas consejeras e integrantes de la Unidad de Igualdad de Género.

IV. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión al Interior del Inaip Yucatán, que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

V. Contar con el número necesario de personas consejeras para la atención del primer contacto.

VI. Adoptar medidas cautelares para proteger a la presunta víctima.

VII. Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.

VIII. Proporcionar a las personas consejeras e integrantes de la Unidad de Igualdad de Género, las herramientas para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**13. Seguimiento**

La Unidad de Igualdad de Género dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y hará público el reporte de sus resultados.

**Sección segunda**

**Persona consejera**

**14. Designación**

El Pleno del Inaip Yucatán, previa convocatoria, entre las servidoras y los servidores públicos, designará a las personas consejeras que se desempeñarán al Interior del Instituto. De igual manera mantendrá actualizado el directorio de dichas personas y publicará sus nombres en sus medios electrónicos públicos.

La persona consejera designada orientará y acompañará a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual ante las autoridades competentes. Para tal efecto, se le proveerá de las condiciones de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

El cargo de persona consejera, será de carácter honorífico, por lo tanto, quien lo ocupe no devengará retribución alguna por su desempeño.

**15. Pautas de conducta**

Las personas consejeras deberán contar con la capacitación a que se refiere el numeral 22 del presente; y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

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

II. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor.

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

IV. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.

V. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.

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

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

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

**16. Funciones**

La persona consejera, en la aplicación del protocolo, tendrá las siguientes funciones:

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

II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos.

III. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el comité ú órgano de control interno en la toma de la declaración respectiva.

IV. Atender los exhortos o llamados del comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

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

VI. Hacer del conocimiento por escrito al órgano de control interno, cuando el comité o alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación de este protocolo.

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

VIII. Turnar, en un plazo no mayor a tres días hábiles, al comité o al órgano de control interno, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto.

IX. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en este protocolo para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.

X. Dar seguimiento respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el protocolo.

**17. Registro de las personas consejeras**

El Inaip Yucatán llevará un registro de las personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre ellas, y con las personas consejeras de otros entes públicos, con el fin de que la experiencia de estas, pueda auxiliar a cualquiera de ellas en la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**18. Capacitación progresiva**

Las personas consejeras deberán capacitarse de manera progresiva de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Inaip Yucatán, o bien la Secretaría de las Mujeres del Estado de Yucatán, o cualquier otro ente público especializado en la materia.

**Sección tercera**

**Acciones de capacitación y formación**

**19. Inclusión en los programas anuales de capacitación**

El Inaip Yucatán deberá incluir en su programa anual de capacitación, cursos de sensibilización y contención emocional, así como capacitación y formación a las personas que intervengan en el protocolo.

**20. Acciones de sensibilización, capacitación y formación**

Las acciones de sensibilización, contención emocional, capacitación y formación que implemente el Inaip Yucatán, deberán impartirse conforme a los contenidos que sugiera la Secretaría de las Mujeres, o cualquier otro ente público especializado en la materia.

**21. Cursos por parte del instituto**

El Inaip Yucatán podrá celebrar convenios con otros entes públicos, para allegarse de cursos en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, para la sensibilización, capacitación o formación de sus recursos humanos, de manera progresiva.

**22. Capacitación de las personas consejeras**

El Inaip Yucatán, fomentará la capacitación especializada de las personas consejeras, con el objetivo de que éstas cuenten con los conocimientos y habilidades que les permitan orientar y acompañar a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, desde el primer contacto.

**Capítulo III**

**Primer contacto de atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual**

**Sección primera**

**Vías e instancias competentes**

**23. Vías e instancias competentes**

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses. El orden en el que las autoridades del Inaip Yucatán, conocerán del procedimiento será el siguiente:

I. Persona consejera.

II. Comité.

III. Órgano de control interno.

**24. Elección de la presunta víctima**

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

**25. Constancia de narrativa**

La persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

**Sección segunda**

**Atención especializada**

**26. Identificación de apoyo e intervención**

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, o cualquier otro que resulte necesario.

**27. Atención especializada**

El Inaip Yucatán podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima, a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos de colaboración correspondientes.

**Capítulo IV**

**Investigación y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual**

**Sección primera**

**Sustanciación**

**28. Desahogo**

Los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que conozca el comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en la normatividad aplicable.

**29. Sustanciación**

La persona consejera hará del conocimiento del comité la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante este.

La presidenta o presidente del comité sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá gestionar ante el Pleno del Inaip Yucatán, entre otras medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, en este mismo sentido propondrá la vigencia de las citadas medidas.

El Pleno de así considerarlo, podrá adoptar las medidas referidas en el párrafo anterior, por lo que deberá contar con la anuencia de la presunta víctima. Posteriormente se comunicará a la presunta víctima y a la persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por el Pleno, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

**30. Obligación del comité**

El comité dará vista al órgano de control interno de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

**Sección segunda**

**Investigación**

**31. Acuerdo de inicio de investigación**

El órgano de control interno acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el comité.

**32. Conducción de las investigaciones**

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

**33. Procedimiento administrativo**

El órgano de control interno llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones normativas aplicables, en torno a la investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**Sección tercera**

**Sanciones**

**34. Responsabilidades y sanciones**

El órgano de control interno fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas, conforme al procedimiento establecido en las disposiciones normativas aplicables.

**Capítulo V**

**Registro de casos**

**35. Registro de casos**

El Inaip Yucatán, a través de la Unidad de Igualdad de Género, contará con un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

**36. Informe anual**

El Inaip Yucatán, a través de la Unidad de Igualdad de Género, elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en Instituto.

**Artículos transitorios**

**Primero. Entrada en vigor**

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Inaip Yucatán, entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación.

**Segundo. Aplicación y observancia**

La aplicación y observancia del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Inaip Yucatán deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Instituto, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**Tercero. Designación de personas consejeras**

El Pleno del Inaip Yucatán designará libremente a las servidores o servidores públicos que fungirán como personas consejeras dentro de los 30 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del presente Protocolo.