



# PLAN DE **San Luis**

## PERIODICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

2020, "Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil"

### INDICE

#### Poder Ejecutivo del Estado

Instituto de las Mujeres.

Acuerdo Administrativo que Establece el Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado

Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Responsable:  
**SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO**

Directora:  
**MA. DEL PILAR DELGADILLO SILVA**

PERFECTO AMEZQUITA No.101 2° PISO  
FRACC. TANGAMANGA CP78269  
SAN LUIS POTOSI, S.L.P.

VERSIÓN PUBLICA GRATUITA

## Directorio

### Juan Manuel Carreras López

Gobernador Constitucional del Estado  
de San Luis Potosí

### Alejandro Leal Tovías

Secretario General de Gobierno

### Ma. del Pilar Delgadillo Silva

Directora del Periódico Oficial del Gobierno del Estado  
“Plan de San Luis”

#### STAFF

### Jorge Luis Pérez Avila

Subdirector

### Miguel Romero Ruiz Esparza

Subdirector

### Miguel Ángel Martínez Camacho

Jefe de Diseño y Edición

Para cualquier publicación oficial es necesario presentar oficio de solicitud para su autorización dirigido a la Secretaría General de Gobierno, original del documento, disco compacto (formato Word o Excel para windows, **NO imagen, NI PDF**)

Para publicaciones de Avisos Judiciales, Convocatorias, Balances, etc., realizar el pago de Derechos en las Cajas Recaudadoras de la Secretaría de Finanzas y acompañar en original y copia fotostática, recibo de pago y documento a publicar y en caso de balances acompañar con disco compacto (formato Word o Excel para windows, **NO imagen, NI PDF**).

Avisos Judiciales, Convocatorias, Balances, etc. son considerados Ediciones Ordinarias.

Los días Martes y Jueves, publicación de licitaciones, presentando documentación con dos días hábiles de anticipación.

La recepción de los documentos a publicar será en esta Dirección de Lunes a Viernes de 9:00 a 14:00 horas.

**NOTA:** Los documentos a publicar deberán presentarse con la **debida anticipación**.

**\* El número de edicto y las fechas que aparecen al pie del mismo, son únicamente para control interno de esta Dirección del Periódico Oficial del Gobierno del Estado “Plan de San Luis”, debiéndose por lo tanto tomar como fecha oficial la publicada tanto en la portada del Periódico como en los encabezados de cada página.**

Este medio informativo aparece ordinariamente los días Lunes, Miércoles, Viernes y extraordinariamente cuando así se requiera.

Con el fin de otorgarle un mejor servicio, sugerimos revisar sus publicaciones el día que corresponde a cada una de ellas y de ser necesario alguna corrección, solicitarla el mismo día de la publicación.

## PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

**JUAN MANUEL CARRERAS LÓPEZ, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 72, 80, FRACCIÓN III Y 83 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE SAN LUIS POTOSÍ; 11 Y 12 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO, Y**

### CONSIDERANDO

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que los Estados partes deben contar con una política encaminada a eliminar la discriminación en contra de mujeres y niñas en las esferas política, económica, social, cultural y civil, reconociendo el derecho inalienable que tienen a tener un empleo con oportunidades paritarias, donde se garantice el derecho de ascenso, estabilidad, prestaciones, formación profesional y readiestramiento.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención de Belem do Pará", reafirma el compromiso del Estado Mexicano de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, estableciendo entre otros, los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que las víctimas de violencia tengan un acceso efectivo a la reparación integral del daño.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º establece la obligación que tienen todas las autoridades en el ámbito de sus competencias de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas que habitan y transitan por el estado mexicano, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Por su parte, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí establece en semejanza con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 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, por lo que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí conceptualiza la violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión no accidental que las perjudique, basada en su género, que les cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte. De manera similar, establece que la violencia sexual es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, y que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual e integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, la cual puede expresarse en acoso y hostigamiento sexual.

Que el Decreto Administrativo que crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, establece que estos últimos tienen por objeto coadyuvar en la formulación de estrategias y acciones para impulsar la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres como órgano de asesoría en casos de acoso y hostigamiento sexual que se susciten en su dependencia o entidad, así como coadyuvar en la implementación del Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado, brindando asesorías sobre las autoridades que pueden recibir las quejas o denuncias en los casos de acoso y hostigamiento sexual que se susciten en la dependencia o entidad.

Que el Gobierno del Estado de San Luis Potosí, a través del Instituto de las Mujeres, mantiene la convicción de construir, en la medida de sus facultades y capacidades, una relación equitativa entre hombres y mujeres, así como un ambiente libre de violencia de género. Por lo anterior, es necesario contar con un Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, con el cual se logre:

- Visibilizar y nominar un problema desde una esfera tanto individual como social.
- Generar un instrumento guía para la actuación definida y concertada en las dependencias y entidades de gobierno, encaminada a prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Generar un instrumento que permita a las personas servidoras públicas conocer sus derechos, identificar las características del hostigamiento y acoso sexual, las leyes que lo investigan y sancionan, así como la ruta a seguir para su atención.
- Sensibilizar al funcionariado y ayudar a la construcción de relaciones igualitarias entre hombres y mujeres en los centros de trabajo.
- Prevenir, atender y sentar las bases para la erradicación del hostigamiento y el acoso sexual en las dependencias y entidades.

Que ante la necesidad de contar con un instrumento que permita homologar la actuación efectiva en los procedimientos de prevención y atención inicial para casos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado, con perspectiva de género y enfoque basado en derechos humanos, he tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO ADMINISTRATIVO QUE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 1. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer el Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (Anexo Primero), que deberán observar obligatoriamente todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública centralizada y descentralizada pertenecientes al Poder Ejecutivo del Estado.

ARTÍCULO 2. El Instituto de las Mujeres del Estado podrá aplicar los mecanismos que le permitan evaluar el cumplimiento del Protocolo, incluyendo la realización de encuestas y demás herramientas de evaluación.

ARTÍCULO 3. La interpretación para efectos administrativos del presente Acuerdo y el Protocolo, así como la resolución de los casos no previstos en el mismo, corresponderá al Instituto de las Mujeres del Estado.

El Instituto de las Mujeres, difundirá y brindará asesoría sobre el Protocolo de Intervención a las dependencias y entidades para su implementación. Igualmente llevará a cabo de forma programada acciones de capacitación para su correcta aplicación, dirigida a las personas servidoras públicas estatales.

ARTÍCULO 4. Cualquier persona podrá denunciar ante los órganos internos de control de las dependencias y entidades estatales, o directamente ante la Contraloría General del Estado, la violación o indebido cumplimiento en la aplicación o implementación de los procedimientos del Protocolo.

ARTÍCULO 5. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Acuerdo y del Protocolo que éste implementa, por parte de las personas servidoras públicas será causa de responsabilidad, en términos de lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado "Plan de San Luis".

SEGUNDO. El Instituto de las Mujeres del Estado, deberá implementar durante los primeros 90 días posteriores a la entrada en vigor del presente Acuerdo, acciones de difusión sobre el contenido del presente Protocolo y el derecho a denunciar ante las autoridades competentes cualquier acto de hostigamiento y acoso sexual.

D A D O EN EL PALACIO DE GOBIERNO SEDE DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE SAN LUIS POTOSÍ A LOS QUINCE DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.

**EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO**

**JUAN MANUEL CARRERAS LÓPEZ**  
(RUBRICA)

**EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO**

**ALEJANDRO LEAL TOVÍAS**  
(RUBRICA)

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES**

**ERIKA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ**  
(RUBRICA)

**PODER EJECUTIVO DEL ESTADO**

**Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de San Luis Potosí**

**ÍNDICE**

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
	OBJETIVO GENERAL.....	5
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
II.	GLOSARIO.....	6
III.	MARCO JURÍDICO.....	9
	INTERNACIONAL.....	9
	NACIONAL.....	10
	ESTATAL.....	11
IV.	MARCO CONCEPTUAL.....	18
	CONCEPTO DE GÉNERO.....	18
	PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	18
	VIOLENCIA DE GÉNERO.....	19
	VIOLENCIA SEXUAL.....	20
	HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	21
V.	ASPECTOS GENERALES.....	26
	POBLACIÓN OBJETIVO.....	26
	AUTORIDADES COMPETENTES.....	26
	<i>a) Comité de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.....</i>	<i>27</i>
	<i>b) Unidad para la Igualdad de Género.....</i>	<i>28</i>
VI.	PREVENCIÓN.....	31
	ACCIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	31
VII.	ATENCIÓN INICIAL.....	33
	ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	33
	ASPECTOS IMPORTANTES DURANTE LA ATENCIÓN INICIAL.....	37
	MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTERNAS PARA LAS VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	38
VIII.	INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL.....	39
	BIBLIOGRAFÍA.....	40

## I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno del Estado de San Luis Potosí, a través del Instituto de las Mujeres, mantiene la convicción de construir, en la medida de sus facultades y capacidades, una relación equitativa entre hombres y mujeres, así como un ambiente libre de violencia de género. De manera específica, el Gobierno del Estado, a través del presente Protocolo busca prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Estatal.

La existencia de un Protocolo Estatal implica varios procesos relevantes para la vida social, la administración y la política pública, como son:

Visibilizar y nominar un problema desde una esfera tanto individual como social.

Generar un instrumento guía para la actuación definida y concertada en las dependencias y entidades de gobierno, encaminada a prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Generar un instrumento que permita a las personas servidoras públicas conocer sus derechos, identificar las características del hostigamiento y acoso sexual, las leyes que lo investigan y sancionan, así como la ruta a seguir para su atención.

Sensibilizar al funcionariado y ayudar a la construcción de relaciones igualitarias entre hombres y mujeres en los centros de trabajo.

Prevenir, atender y sentar las bases para la erradicación del hostigamiento y el acoso sexual en las dependencias y entidades. La estructura del Protocolo está conformada por un glosario de términos, un marco jurídico y un marco conceptual, así como los apartados concernientes a los aspectos generales para su aplicación y las acciones de prevención y atención inicial a cargo de los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre las Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, a través de la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género, concluyendo con un apartado sobre la investigación ante los Órganos Internos de Control y la bibliografía consultada.

El glosario permite tener un lenguaje común para la aplicación del presente protocolo, mientras que el marco jurídico da cuenta del conjunto de instrumentos internacionales, nacionales y locales que amparan los derechos humanos de las personas, en especial de las mujeres, a una vida libre de violencia.

El apartado de marco conceptual se centra en conceptualizar los términos de hostigamiento y acoso sexual que deberán ser observados en la aplicación del protocolo, así como el planteamiento que rodea su prevención y atención, prosiguiendo con el apartado de aspectos generales donde se aborda el papel del Comité de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre las Mujeres y Hombres y de la Unidad para la Igualdad de Género.

Finalmente, en los apartados sobre prevención y atención en casos de hostigamiento y acoso sexual se especifican puntualmente los pasos a seguir en cada una de esas esferas por parte de las diferentes personas servidoresas públicas, con énfasis en quienes integran el Comité y la Unidad para la Igualdad de Género, para culminar con el papel de los Órganos Internos de Control y la bibliografía empleada para la elaboración del presente Protocolo.

Objetivo General

Ser un instrumento práctico que permita homogeneizar la actuación efectiva en los procedimientos de prevención y atención inicial para casos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado, con perspectiva de género y enfoque basado en derechos humanos, a través de los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres y las Unidades para la Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

### Objetivos Específicos

Definir las acciones que se requieren en materia de prevención y atención en casos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí;

Establecer los mecanismos necesarios para proporcionar orientación oportuna y adecuada a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual;

Definir el proceso que permita brindar acompañamiento ante las autoridades competentes a la víctima de hostigamiento y acoso sexual, para tener acceso a un procedimiento de manera expedita y garantizar la no revictimización;

Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, que pueden conocer y, en su caso, investigar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual;

Proporcionar las herramientas para la prevención y atención inicial en casos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí;

Facilitar las acciones coordinadas a nivel intra e interinstitucional que den mayor protección a los derechos humanos de las personas que laboran en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

## II. GLOSARIO

**Acompañamiento:** Es el proceso de asistencia, guía, asesoría y apoyo integral que dan a las víctimas de violencia de género contra las mujeres, las dependencias y entidades de la administración pública estatal a través del personal que labora en ellas, para que puedan elegir y tomar decisiones con base en sus derechos y la exacta y veraz información que se les proporcione.

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género que deriva en un ejercicio abusivo de poder que la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos<sup>1</sup>.

**Agresor:** la persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres<sup>2</sup>.

**Atención Inicial:** El momento dentro de la dependencia o entidad, en que la 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, por parte de alguna persona integrante del Comité de Cultura Institucional.

**Código de Conducta:** El instrumento emitido por la o el Titular de la dependencia o entidad a propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

**Código de Ética:** El Código de Ética para las y los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de San Luis Potosí.

**Comités de Cultura Institucional:** Los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí<sup>3</sup>.

**Debida diligencia:** Las autoridades deberán remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas por la Ley, realizar prioritariamente acciones encaminadas al fortalecimiento de sus derechos, contribuir a su recuperación como sujetos en ejercicio pleno de sus derechos y deberes, así como evaluar permanentemente el impacto de las acciones que se implementen a favor de las víctimas<sup>4</sup>.

**Dependencias:** Las instituciones públicas a que se refieren los artículos 3º, fracción I, y 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí<sup>5</sup>.

**Derechos humanos de las mujeres:** Los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos de la Niñez; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y demás instrumentos internacionales en la materia<sup>6</sup>.

**Entidades:** Los organismos públicos descentralizados; las empresas de participación estatal; y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paraestatal a que se refieren los artículos, 3º, fracción II, 52, 53, 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí<sup>7</sup>.

**Faltas administrativas:** las faltas administrativas graves, y las faltas administrativas no graves, conforme a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.

**Formato de canalización:** Es el documento mediante el cual la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género, canaliza a la persona víctima con la instancia pública competente para brindar el servicio de atención que requiera.

<sup>1</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de San Luis Potosí, artículo 4º, fracción XIV, inciso a).

<sup>2</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, artículo 5, fracción VII.

<sup>3</sup> Decreto Administrativo que crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública.

<sup>4</sup> Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí, artículo 5º, fracción IV

<sup>5</sup> Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, artículo 3º, fracción XIII.

<sup>6</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, artículo 3º, fracción IV.

<sup>7</sup> Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, artículo 3º, fracción XV.

**Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva<sup>8</sup>.

**Órganos Internos de Control:** Son las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, en el ámbito estatal y municipal, y los organismos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivos ordenamientos, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos<sup>9</sup>.

**Perspectiva de género:** la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género, y 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 donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la 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<sup>10</sup>.

**Servidoras públicas o servidores públicos:** toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública estatal, incluyendo sus entidades; quienes serán responsables de los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones<sup>11</sup>.

**Víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de hostigamiento o acoso sexual. Para fines del presente Protocolo, la atención brindada por el Comité de Cultura Institucional y la Unidad para la Igualdad de Género no genera el reconocimiento de la calidad de víctima, la cual solo podrá ser realizada por las autoridades señaladas en el artículo 116 de la Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí.

**Violencia sexual:** cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual e integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto<sup>12</sup>.

### III. MARCO JURÍDICO

El marco jurídico para la elaboración del presente Protocolo se sustenta en tres ejes: la dignidad humana, los derechos humanos y la perspectiva de género. Estos ejes se encuentran en los instrumentos jurídicos internacionales, así como en las leyes nacionales y locales que a continuación se desglosan de manera enunciativa más no limitativa.

#### Internacional

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y de manera específica, que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo<sup>13</sup>.

Además de estos lineamientos generales, existe un cuerpo de leyes internacionales que protegen a las personas, en especial a las mujeres, del hostigamiento y el acoso sexual, promoviendo una vida libre de violencia. La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* establece que los Estados partes deben contar con una política encaminada a eliminar la discriminación en contra de la mujer en las esferas política, económica, social, cultural y civil. En el ámbito laboral, la *CEDAW* reconoce el derecho inalienable a tener un empleo con oportunidades paritarias, donde se garantice el derecho de ascenso, estabilidad, prestaciones, formación profesional y readiestramiento<sup>14</sup>.

Asimismo, entre las *Recomendaciones del Comité de la CEDAW*, en la *Recomendación General 19* se reconoce que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando persiste una situación de violencia, como el hostigamiento y acoso

<sup>8</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de San Luis Potosí, artículo 4°, fracción XIV, inciso b).

<sup>9</sup> Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, artículo 3°, fracción XXII.

<sup>10</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5o. fracción IX.

<sup>11</sup> Constitución Política del Estado de San Luis Potosí, artículo 124.

<sup>12</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, artículo 4o. fracción XIV.

<sup>13</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 1° y 23.

<sup>14</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), artículos 1 y 11.



sexual, contra las mujeres, por lo que es necesario que el Estado mexicano tome las medidas necesarias para erradicar la violencia sexual, malos tratos en el ámbito familiar, acoso sexual en el lugar de trabajo, etcétera<sup>15</sup>.

Otro instrumento internacional fundamental es la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, conocida como "*Convención de Belem do Pará*", que reafirma el compromiso del Estado Mexicano de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, estableciendo entre otros, los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que las víctimas de violencia tengan acceso efectivo a la reparación integral del daño<sup>16</sup>.

Por su parte, la *Organización Internacional del Trabajo*, en su Convenio 111, determina que se deben formular y llevar a cabo políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación. De manera similar, conforme a la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, México tiene la obligación de promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en el trabajo, la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer y la eliminación del acoso sexual.

### Nacional

El marco jurídico a nivel nacional, tiene como pilar la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, que en su artículo 1° establece la obligación que tienen todas las autoridades en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, resaltando el contenido del artículo 2° que reconoce la igualdad ante la ley del hombre y la mujer.

De manera más específica, la *Ley Federal del Trabajo*<sup>17</sup> prohíbe la existencia de condiciones de discriminación entre las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana, mientras que el artículo 3° Bis del citado instrumento legal, se encarga de regular el hostigamiento y acoso sexual para fines de la justicia laboral.

Bajo este tenor, conforme a la Ley Federal del Trabajo, se puede rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, cuando la o el trabajador incurra durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos o cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.<sup>18</sup>

De manera similar, es importante resaltar el contenido de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, que en su artículo 46 establece la imposibilidad de despedir de manera injustificada a las y los trabajadores al servicio del estado conforme a la siguiente redacción:

Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes: a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

En cuanto a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el artículo 13 define nuevamente las conductas de hostigamiento y acoso sexual, las cuales son retomadas y modificadas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí. Es de resaltar que la Ley General obliga a los tres niveles de gobierno, en los casos de hostigamiento y acoso sexual, a reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, así como establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos.

Otro instrumento jurídico que se encarga de regular el concepto de hostigamiento sexual es el Código Penal Federal, que en su artículo 259 Bis establece como punibilidad para el hostigamiento sexual una multa de hasta ochocientos días, así como la destitución del cargo y la posible inhabilitación para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año. Mientras que la Ley General de Víctimas establece que las víctimas deben ser tratadas con humanidad y respeto de su dignidad y sus derechos humanos por parte de los servidores públicos.

<sup>15</sup> Recomendación General 19 del comité de la CEDAW, artículos 11 y 12.

<sup>16</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, artículo 2°.

<sup>17</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 3°.

<sup>18</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 47, fracciones II y VIII.

### Estatal

El Estado de San Luis Potosí cuenta con un importante cuerpo normativo que permite abordar el problema del hostigamiento y el acoso sexual. En primer lugar, el artículo 7° de la *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí* establece en semejanza con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 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, por lo que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos; mientras que el artículo 8° reconoce que todas las personas son libres e iguales en dignidad y derechos.

Por su parte, en la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí*<sup>19</sup> se indica que, por violencia contra las mujeres, se entenderá cualquier acción u omisión no accidental que las perjudique, basada en su género, que les cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte. Se establece como violencia sexual cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual e integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. Puede expresarse en:

a) Acoso Sexual: es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género que deriva en un ejercicio abusivo de poder que la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos

a) Hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Asimismo, la *Ley de Acceso* reconoce en su artículo 8°, los derechos de las víctimas de violencia a:

Ser tratadas con respeto a su integridad y derechos humanos;

Gozar del ejercicio pleno de sus derechos;

Contar con protección inmediata y efectiva cuando se encuentre en riesgo su integridad física o psicológica, su libertad o seguridad;

Recibir una reparación por el daño que se les haya ocasionado;

Ser informadas cuando su agresor, encontrándose en prisión preventiva o cumpliendo una pena, alcance su libertad;

Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;

Recibir asesoría y representación jurídica gratuita y expedita;

Recibir información, atención y acompañamiento médico, jurídico y psicológico;

Acceder a procedimientos expeditos y accesibles de procuración e impartición de justicia;

No ser revictimizadas, y entre otros;

Ser protegidas en su identidad, la de su familia y sus datos personales.

De igual forma, respecto a los agresores, la legislación estatal establece como parte de sus sanciones, la obligación de participar en los programas de reeducación integral, cuando se le determine por mandato de autoridad competente. En todos los demás casos en que no exista mandato de autoridad, se procurará sensibilizar y orientar al agresor, para que acuda a instituciones que presten servicios reeducativos en la materia<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, artículo 4°, fracción XIV, incisos a) y b).

<sup>20</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, artículo 48.

En el artículo 1° de la *Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí*, se indica la obligación para todas las autoridades del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, a velar por la protección de las víctimas, así como proporcionar ayuda, asistencia o reparación integral.

Respecto a la reparación integral del daño, el mismo comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Cada una de estas medidas será implementada a favor de la dignidad de la víctima teniendo en cuenta la gravedad y magnitud del hecho victimizante cometido o la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características del hecho victimizante<sup>21</sup>.

En el tema de las sanciones administrativas, la *Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí* es el ordenamiento que regula 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 y no graves, así como las autoridades competentes para su aplicación<sup>22</sup>.

De manera específica, establece la obligación que tienen las y los servidores públicos de observar el Código de Ética, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que orienten su desempeño<sup>23</sup>. Para efectos de la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas, el artículo 9o. de la referida Ley señala que esto corresponde a las contralorías y los órganos internos de control.

La *Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí* establece en su artículo 92, que en el curso de toda investigación deberán observarse los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, congruencia, verdad material y respeto a los derechos humanos. Además, las autoridades competentes serán responsables de la oportunidad, exhaustividad y eficiencia en la investigación, la integralidad de los datos y documentos, así como el resguardo del expediente en su conjunto.

Por su parte, el Estado de San Luis Potosí cuenta con instrumentos normativos que regulan el funcionamiento de las dependencias y entidades de la administración pública estatal que pueden brindar apoyo directo a las mujeres de San Luis Potosí. Bajo este tenor, la *Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí*, establece que este Instituto es el organismo rector de la política de igualdad en el Estado, a través de la creación, promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, el acceso a la justicia; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del Estado de San Luis Potosí<sup>24</sup>. En esta misma tesitura, la *Ley del Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de San Luis Potosí*, en su artículo 2° dispone que el Centro es el organismo encargado de brindar atención y servicios integrales, multidisciplinarios y transversales bajo el mismo techo a las mujeres víctimas de violencia y sus menores hijos e hijas, con un enfoque de derechos humanos, de género y de interés superior de la infancia.

En el ámbito penal, el *Código Penal del Estado de San Luis Potosí* tipifica los delitos de hostigamiento y acoso sexual en los artículos 180 y 181 respectivamente. De esta manera, a nivel estatal el hostigamiento y acoso sexual serán sancionados con una pena de uno a tres años de prisión y multa de cien a trescientos días del valor de la unidad de medida y actualización, la cual será agravada si la persona agresora es servidora pública y se vale de los medios o circunstancias que el cargo le proporciona para cometer dichos delitos, sancionándoles con la destitución de su cargo.

En el ámbito administrativo, la *Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí* establece que los actos de las y los servidores públicos de la administración pública del Estado, se sujetarán a un Sistema Estatal de Control, mediante el cual se vigila su apego a la normatividad establecida y la transparente aplicación de los recursos del erario, siendo la autoridad encargada de conocer e investigar las conductas de las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal y de los particulares que pudieran constituir responsabilidades administrativas, la Contraloría General del Estado<sup>25</sup>.

Por su parte, en la *Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí*, se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social que debe llevarse a cabo en condiciones de equidad e igualdad entre mujeres y hombres, asegurando la integridad física y mental, así como un nivel económico decoroso para las personas trabajadoras y su familia, en un marco de libertad y dignidad, no discriminación y libre de violencia<sup>26</sup>.

En este ordenamiento se reconoce como una de las obligaciones de las y los trabajadores al servicio del Estado, guardar para con sus superiores, compañeras y compañeros de trabajo, la consideración y respeto debidos, considerando que puede existir cese a la persona trabajadora que incurra en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos

<sup>21</sup> Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí, artículo 1°.

<sup>22</sup> Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, artículo 1°.

<sup>23</sup> Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, artículo 16.

<sup>24</sup> Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, artículo 4°.

<sup>25</sup> Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, artículo 43 y 44, fracción XVI.

<sup>26</sup> Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, artículo 2.

tratos contra sus jefes, compañeros o familiares de unos u otros durante el servicio salvo que medie provocación o legítima defensa<sup>27</sup>.

Aunado a las sanciones señaladas en los párrafos anteriores, la *Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí*, establece que toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados es pública y accesible a cualquier persona la cual deberá estar a disposición del público y actualizada, en los respectivos medios electrónicos, tales como el listado de servidores públicos con sanciones administrativas definitivas, especificando la causa de sanción y la disposición<sup>28</sup>.

Además de los ordenamientos legales desglosados en el presente apartado, existen diversos instrumentos reglamentarios y administrativos que deben ser observados por todas las autoridades de la administración Pública Estatal. Bajo este tenor, el *Acuerdo administrativo por el que se expiden las reglas de integridad, los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para la creación de los comités de ética y de prevención de conflictos de interés en el poder ejecutivo del Estado*, publicado el 19 de octubre de 2017 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado "Plan de San Luis".

Un instrumento fundamental para la aplicación del presente Protocolo es el *Decreto Administrativo que crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública* que tienen por objeto coadyuvar en la formulación de estrategias y acciones para impulsar la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y ser un órgano de asesoría en casos de acoso y hostigamiento sexual que se susciten en su dependencia o entidad, así como coadyuvar en la implementación del Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado, brindando asesorías sobre las autoridades que pueden recibir las quejas o denuncias en los casos de acoso y hostigamiento sexual que se susciten en la dependencia o entidad, conforme al *Decreto Administrativo mediante el cual se establecen los Lineamientos de Organización y Funcionamiento de los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí*<sup>29</sup>.

Los instrumentos anteriores se concatenan con el *Decreto Administrativo mediante el cual se crean las Unidades para la Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí*, mediante el cual se crean las Unidades para la Igualdad de Género, quienes serán las encargadas de instrumentar las campañas de sensibilización, denuncia y conocimientos para combatir la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual y generar acciones para cumplir con los principios de igualdad sustantiva, no discriminación, derechos humanos de las mujeres y no violencia contra las mujeres<sup>30</sup>.

Bajo el mismo tenor normativo, se encuentra el Decreto Administrativo mediante el cual se expide el Código de Conducta para los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, publicado el 12 de enero de 2016, mediante el cual se define la dirección institucional a nivel estatal a través de un conjunto de principios, valores y criterios de conducta que deberán ser observados y cumplidos por todas y todos los servidores públicos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Además del Código de Conducta, se cuenta con un *Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí*, que de manera específica establece como uno de sus objetivos en el eje 3. "Hostigamiento sexual y acoso sexual", prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las entidades y dependencias de la Administración Pública Estatal.

De la misma manera, en el *Programa para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres del Estado 2016-2021*, se establece como objetivo general el contribuir al ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas del Estado de San Luis Potosí mediante el diseño, implementación y articulación de acciones dirigidas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, basadas en los enfoques de derechos humanos, interculturalidad, género, diferencial y especializado; y de manera específica, el objetivo estratégico III consiste en detectar y reducir el impacto de la violencia contra las mujeres mediante la prestación de servicios integrales, diferenciales y especializados para mujeres, adolescentes y niñas en situación de víctima; el objetivo estratégico IV establece garantizar a las mujeres, niñas y adolescentes que hayan sido víctimas de violencia basada en el género el acceso a la justicia pronta y expedita.

<sup>27</sup> Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, artículos 52, fracción IX y 53, fracción III.

<sup>28</sup> Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí 84 fracción XXIII.

<sup>29</sup> Decreto Administrativo que crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, artículos 4° y 10.

<sup>30</sup> Decreto Administrativo mediante el cual se crean las Unidades para la Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, artículos 6, fracciones VI y XIV.

A partir de la regulación que surge de los anteriores instrumentos normativos, es que se elabora el presente Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.

#### **IV. MARCO CONCEPTUAL**

##### **Concepto de Género**

El género como concepto se empieza a utilizar a partir de los años sesenta como una categoría de análisis empleada para el estudio de las relaciones sociales entre hombres y mujeres y analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por lo tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad, la cual puede variar de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

En este sentido, es importante determinar la distinción entre los vocablos “sexo” y “género”. El primero alude a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer, que son universales, en cambio el segundo se refiere a las características y oportunidades sociales vinculadas a lo femenino y lo masculino, descritas en el párrafo anterior.

En el ámbito laboral, esta diferenciación cultural ha permitido que la sociedad crea que las actividades propias de las mujeres fueran ligadas a su función biológica reproductiva y a los hombres actividades ligadas a la de proveer el alimento indispensable para su supervivencia Situación que debe ser modificada bajo un parámetro de igualdad y no discriminación con perspectiva de género.

##### **Perspectiva de Género**

La perspectiva de género alude a una herramienta que como enfoque busca demostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos, dirigiendo el discurso hacia la relación equitativa entre ambos sexos. Esta herramienta de análisis se enfoca en determinar las diferencias entre hombres y mujeres y sus necesidades, la cual debe tender a mejorar las condiciones de vida de ambos géneros y buscar transformar la posición de la mujer en relación con la del hombre, su comunidad y la sociedad en general.

Así, la perspectiva de género permite comprender el impacto diferencial que tiene el sistema social en la situación de hombres y mujeres, así como responder diferencialmente a las necesidades, intereses y problemas específicos de mujeres y hombres derivados de esa situación. En este tenor, el empleo de esta perspectiva permite plantear la necesidad de llevar a cabo acciones como:

- La redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre los sexos.
- La justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente de los relacionados con la crianza de los hijos e hijas, el cuidado de personas enfermas y las tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

##### **Violencia de Género**

Una parte importante de esta desigualdad se traduce en la violencia de género, que permite concluir que la violencia de género se encuentra enmarcada, dirigida y legitimada por la desigualdad entre hombres y mujeres, donde ambos aspectos, el género y la violencia, quedan conectados como producto de la cultura y, por ello, se vuelven aspectos atendibles y modificables.

De esta forma, la violencia de género es una conducta intencionada que pretende causar o causa daño, enlazándose a elementos socioculturales. A diferencia de otros tipos de violencia, la violencia de género destaca que en el ámbito colectivo, cultural e institucional, se dirige especialmente en contra de las mujeres, lo cual contraviene la igualdad, la dignidad y produce discriminación, en diferentes expresiones, como son, entre otras:

- Violencia contra el derecho a la libre elección del cónyuge o pareja;
- Violencia contra los derechos reproductivos;
- Violencia docente;
- Violencia económica;

- Violencia en el noviazgo;
- Violencia feminicida;
- Violencia física;
- Violencia institucional;
- Violencia laboral;
- Violencia obstétrica;
- Violencia patrimonial;
- Violencia política;
- Violencia psicológica, y
- Violencia Sexual

### **Violencia Sexual**

La violencia en contra de las mujeres ha acompañado la historia de la humanidad, pero hasta fechas recientes comenzó a abordarse como un problema mundial que debe ser prevenido, atendido y sancionado en búsqueda de su erradicación. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena (1993), la IV Conferencia Mundial de la Mujer llevada a cabo en Beijing (1995) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer, con sede en Belém do Pará (1996) se expresó que la violencia de género en contra de las mujeres tiene su soporte en las relaciones desiguales entre los géneros, a través de múltiples expresiones: físicas, sexuales y psíquicas; económicas y políticas; así como privadas y públicas.

De acuerdo con el contenido de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, establece que la violencia contra las mujeres a nivel estatal es cualquier acción u omisión no accidental que perjudique a las mujeres, basada en su género, que les cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.

El artículo 4° del citado instrumento normativo, reconoce diversas formas en que se puede expresar la violencia en contra de las mujeres, resaltando para fines del presente protocolo la violencia sexual, que se entiende como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual e integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Bajo este orden de ideas, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de febrero de 2007, y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 25 de noviembre de 2019, establecen la obligación que tienen todas las servidoras y los servidores públicos de prevenir, atender, sancionar y erradicar actos de violencia contra las mujeres, incluyendo actos de violencia sexual.

### **Hostigamiento y acoso sexual**

El presente Protocolo de intervención tiene como objetivo principal homologar los procesos de atención a casos de hostigamiento y acoso sexual, expresiones de violencia sexual posibles por las relaciones asimétricas de género y que, aunque pueden sufrirla tanto hombres como mujeres, diversos estudios permiten señalar que son las mujeres quienes lo sufren con mayor asiduidad. En lo que atañe al presente documento, se destacan el hostigamiento y el acoso sexual que ocurre en las dependencias, entidades y centros de trabajo, una problemática que conforme a la Organización Internacional del Trabajo violenta derechos fundamentales, y genera afectaciones a la salud y seguridad en el espacio laboral, las cuales deben sancionarse al implicar la comisión de un delito (materia penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral).

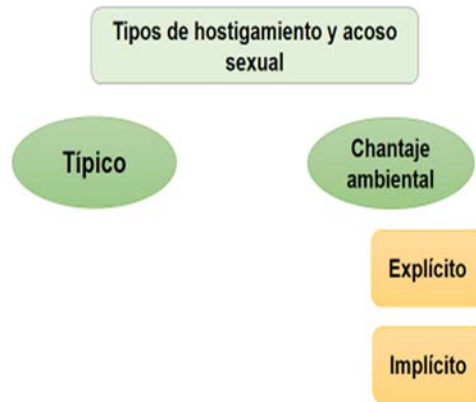
Una división generalmente aceptada para describir los tipos de hostigamiento y acoso sexual es dividirlos en:

- **Típico:** En el cual existe condicionamiento a la víctima de acceso al trabajo, promoción o permanencia laboral, a cambio de actos con connotación sexual.
- **Chantaje ambiental:** Existe un clima de intimidación y/o humillación a la víctima.

- a. Explícito: Cuando existe una proposición con contenido sexual directo que puede ir acompañada de compulsión física.
- b. Implícito: Cuando se percibe que existen ascensos o mejoras laborales de otras y otros trabajadores por haber aceptado chantajes con contenido sexual.

El hostigamiento se diferencia por la posición jerárquica real que ocupa la persona que hostiga a la víctima. El acoso, por el contrario, puede darse entre pares laborales o de otro orden escalafonario de las dependencias o entidades de la administración pública estatal, así como personas que no laboran en ella, pero mantienen vínculos de servicios.

Imagen 1. Tipos de hostigamiento y acoso sexual



El hostigamiento y acoso sexual se pueden manifestar de forma verbal, no verbal y física, por lo que es importante identificar cuáles son las conductas que encuadran en este tipo de violencia sexual<sup>31</sup>. Por lo anterior, se realiza la siguiente enumeración, la cual busca ser meramente ilustrativa, más no limitativa.

**Cuadro 1. Manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual**

<b>ACOSO VERBAL</b>
Invitaciones intimidatorias a citas.
Presión para tener relaciones sexuales.
Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
Insinuaciones sexuales que causen incomodidad.
Propuestas para mantener relaciones sexuales con la víctima ofreciéndole a cambio beneficios laborales, amenazando con despido o quitar derechos laborales en caso de rechazar (bajar salario, cambiar horario, pérdida de vacaciones).
Escritos o mensajes con contenido sexual acerca de la víctima en espacios visibles o en soportes electrónicos.
Insultos degradantes o despectivos relacionados con sexo o con la intimidad de la persona.
Chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal íntima de la víctima.
Burlas relacionadas con el sexo.
Insinuaciones sexuales (verbales o escritas, incluyendo aquellas realizadas en redes sociales).
Silbidos o sonidos denotando carga sexual.

<sup>31</sup> Implementación del Protocolo de Atención para casos de Hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado. INMUJERES-IMES-Gobierno de San Luis Potosí, 2013; Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo, INMUJERES, México, 2009. Secretaría De Turismo, Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral, México s/f.

Gestos insinuantes u obscenos con relación a la sexualidad.

Burlas o comentarios vejatorios escritos, así como imágenes u otros medios de comunicación no verbales, en torno a la orientación, identidad o expresión de género.

### ACOSO NO VERBAL

Espiar mientras se cambia, está en un sanitario o seguirla sin justificación laboral.

Miradas lascivas o gestos sugestivos que molesten.

Imágenes de naturaleza sexual u otras que incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.

### ACOSO FÍSICO

Cerrar el paso a la persona con connotación sexual.

Abrazar, besar o intentar tocar sin el consentimiento de la persona.

El hostigamiento y acoso sexual se reconocen por tratarse de acciones no consentidas, no recíprocas e impuestas, que ocasionan malestar a la persona, debido a que dañan su libertad, dignidad y su integridad psíquica, física y moral, impidiendo un ambiente laboral adecuado.

El hostigamiento y acoso sexual producen diversos problemas personales, institucionales y sociales, que se pueden englobar en los siguientes puntos:

Problemas psicológicos: incertidumbre, depresión, ansiedad, desinterés, desconcentración, baja autoestima y reducción de relaciones personales.

Problemas fisiológicos: dolores estomacales y jaquecas, náuseas, alteración del ciclo del sueño.

Problemas laborales: estrés laboral, disminución del rendimiento en la dependencia, cambio de área o abandono del empleo.

Problemas sociales: se mantiene impune e invisibiliza la violencia de género, se mantienen relaciones y concepciones sexistas.

**Imagen 2. Derechos contra los cuales atentan el hostigamiento y el acoso sexual**





Debe remarcarse que el hostigamiento y acoso sexual atentan contra:

La dignidad de la persona.

El principio de igualdad y no discriminación.

El derecho a la integridad.

El derecho al trabajo

El derecho a la intimidad

El derecho a la salud.

El derecho a una vida libre de violencia.

Por todo lo anterior, es de suma importancia construir mecanismos institucionales que permitan la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en los espacios laborales.

De acuerdo con los datos del "Diagnóstico de cultura institucional para la igualdad laboral de las dependencias estatales de San Luis Potosí", realizado en 2017, el 17.2% de las personas que laboran en la administración pública estatal tiene conocimiento de hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual, de las cuales el 65.2% son mujeres y 34.8% son hombres.

Un 26.6% de la administración pública potosina señala que han recibido comentarios sugestivos o sexistas y el 7.7% del personal de la administración pública de San Luis Potosí ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual (el doble de mujeres en relación a los hombres). Esto nos habla de la importancia de atender el hostigamiento y el acoso sexual en las dependencias y entidades.

## **V.- ASPECTOS GENERALES**

### **Población objetivo**

Todas las personas que laboran en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, incluidas aquellas que laboran bajo el régimen de outsourcing, prestadoras de servicio social, prácticas profesionales y figuras análogas, así como las personas usuarias de los servicios quienes podrán solicitar apoyo y atención al Comité de Cultura Institucional y a la Unidad para la Igualdad de Género respecto a casos de hostigamiento o acoso sexual.

### **Autoridades competentes**

Prevenir el hostigamiento y acoso sexual es responsabilidad compartida por todas las personas que laboran, ofrecen servicios, prácticas profesionales, servicio social u otras actividades análogas en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado. Sin embargo, la investigación y sanción de estas conductas, corresponde a las instancias responsables competentes, que en su actuación deben trabajar de manera coordinada.

Conforme al presente Protocolo, son autoridades competentes para atender de manera inicial a víctimas por conductas de hostigamiento y acoso sexual cometidas por personas servidoras públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí:

- a) Titular de la dependencia o entidad.
- b) Comité de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
- c) Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género.

Son organismos y dependencias competentes para brindar atención especializadas a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual:

- a) Centro de Justicia para las Mujeres;
- b) Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas;

c) Instituto de las Mujeres del Estado.

Son organismos y dependencias competentes para conocer de las denuncias y/o quejas que presenten las víctimas de acoso u hostigamiento sexual:

- a) Contraloría General del Estado, a través de sus Órganos Internos de Control;
- b) Fiscalía General del Estado;
- c) Comisión Estatal de Derechos Humanos.

En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a. No tolerancia de las conductas de hostigamiento 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. Aplicación del principio pro persona.

**a) Comité de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.**

Conforme al Decreto Administrativo que crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 24 de mayo de 2019, las dependencias y entidades contarán con un Comité para coadyuvar en la formulación de estrategias y acciones para impulsar una cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y ser un órgano de asesoría en casos de hostigamiento y acoso sexual que se susciten en su dependencia o entidad.

Las personas integrantes de los Comités de Cultura Institucional actuarán con reserva y discreción, y ajustarán sus determinaciones a criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, ética e integridad.

Las atribuciones de los Comités se establecen de manera enunciativa más no limitativa en el artículo 10 del Decreto antes citado, sobresaliendo para fines del presente protocolo, las siguientes facultades:

**IX.** Promover que sus integrantes participen en las actividades de sensibilización, formación, capacitación y profesionalización que realice su dependencia o entidad, el Instituto de las Mujeres del Estado o la Oficialía Mayor en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, clima laboral, corresponsabilidad, igualdad laboral, discriminación, violencia contra las mujeres, y similares;

**X.** Implementar acciones para el clima laboral para la igualdad laboral entre mujeres y hombres;

**XIV.** Promover la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y de la discriminación en su dependencia o entidad;

**XV.** Coadyuvar en la implementación del Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado;

**XVI.** Brindar asesorías sobre las autoridades que pueden recibir las quejas o denuncias en los casos de hostigamiento y acoso sexual que se susciten en la dependencia o entidad;

Cualquier persona puede hacer del conocimiento presuntos casos de hostigamiento o acoso sexual y acudir ante el Comité de Cultura Institucional, la persona Titular de la dependencia o entidad o la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género, para solicitar atención y asesoría.

**b) Unidad para la Igualdad de Género.**

La Unidad para la Igualdad de Género tiene como objetivo contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en todas las acciones de gobierno, tanto en el ámbito de la cultura institucional como en los programas que se instrumentan para la población de la Entidad, con el fin de lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

De manera específica, las Unidades para la Igualdad de Género, a través de su titular, son las encargadas no solo de impulsar acciones para la capacitación y profesionalización en temas de género y derechos humanos; sino también de instrumentar las campañas de sensibilización, denuncia y conocimientos para combatir la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como generar acciones para que al interior de la dependencia o entidad se cumpla con los principios de igualdad sustantiva, no discriminación, derechos humanos de las mujeres y no violencia contra las mujeres.

De esta manera, la Unidad para la Igualdad de Género fungirá como el mecanismo cercano y directo de los Comités de Cultura Institucional al que tendrán acceso las personas dentro de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para la asesoría y atención inicial de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Las funciones de la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género, en la aplicación del presente Protocolo, son las siguientes:

- a. Brindar atención inicial a la víctima, y en caso de urgencia, auxiliarla para que reciba la atención especializada de las autoridades competentes;
- b. Facilitar la información de manera pertinente, completa, clara y precisa, a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, así como orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c. Informar a la víctima sobre las diferentes vías de denuncia para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como las alternativas respecto al anonimato que contempla la legislación;
- d. Apoyar y auxiliar a la víctima, en caso de que ella lo requiera, en la presentación de su queja o denuncia ante las autoridades competentes;
- e. Atender las solicitudes que le sean remitidas por el Comité, para otorgar asesoría y atención inicial sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual;
- f. Brindar asesoría y atención a la víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- g. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección a las autoridades competentes, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.
- h. Dar seguimiento ante el Comité respecto a las asesorías y atenciones iniciales otorgadas.
- i. Turnar en un plazo no mayor a 3 días hábiles al Órgano Interno de Control, las denuncias de las que tenga conocimiento en la asesoría y atención inicial, en aquellos casos donde la víctima no solicite denunciar el hostigamiento y acoso sexual como denunciante, manteniendo el anonimato de la víctima.
- j. Informar al Comité de Cultura Institucional y al Órgano Interno de Control, o en su caso a la Contraloría General del Estado, cuando alguna servidora o servidor público se rehúse a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo;
- k. Abstenerse de intervenir en casos donde pudiera establecerse un conflicto de intereses, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

**VI. PREVENCIÓN.**

## **Acciones y procedimientos para la prevención del hostigamiento y acoso sexual.**

El Programa de Cultura Institucional cuenta con tres ejes: clima laboral para la igualdad, corresponsabilidad y hostigamiento y acoso sexual. En la Estrategia 1 del eje 3 se establece como objetivo el implementar acciones para la *prevención* del hostigamiento y el acoso sexual en las dependencias y entidades estatales, las cuales son:

Realizar convenios de colaboración entre las dependencias y entidades de la administración pública para impulsar de manera coordinada, acciones de prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual;

Establecer un Código de Conducta que establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo;

Informar sobre derechos humanos en el ámbito laboral de las y los trabajadoras de la institución<sup>32</sup>.

Bajo este esquema, la prevención es una de las esferas fundamentales que deben guiar el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como una vida libre de violencia de género, que implica un proceso articulado, secuencial e incremental que permite conocer y reconocer estas acciones.

Por lo anterior, es pertinente la planeación de acciones oportunas en la prevención del hostigamiento y acoso sexual, con metas a corto, mediano y largo plazo. En este sentido, las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, a través del Comité y la Unidad para la Igualdad de Género, tienen la obligación de realizar, como mínimo, las siguientes acciones fundamentales para la prevención del hostigamiento y el acoso sexual.

**I. Pronunciamento.** Desde el Comité de Cultura institucional y la Unidad para la Igualdad de Género, se impulsará un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento y acoso sexual por parte de la Persona Titular de la dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

**II. Difusión.** Desde el Comité de Cultura institucional y la Unidad para la Igualdad de Género, se difundirá este Protocolo entre su personal. La difusión deberá realizarse a través de los medios o canales de comunicación institucionales con mensajes que enfatizan la necesidad de construir nuevos y mejores vínculos en las relaciones respetuosas y paritarias entre hombres y mujeres y reconocer las conductas que puedan implicar actos de hostigamiento o acoso sexual.

**III. Sensibilización.** El Comité de Cultura institucional y la Unidad para la Igualdad de Género propiciará la generación anual de programas de sensibilización dirigidos a todo el personal de la dependencia o entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de visibilizar, nominar y desalentar actos de violencia de género, en especial de hostigamiento y acoso sexual, desnaturalizando e inhibiendo estas acciones.

**IV. Capacitación.** El Comité de Cultura institucional y la Unidad para la Igualdad de Género debe generar programas anuales de capacitación dirigidos a todo el personal que labore en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, con énfasis en los siguientes tópicos:

**a. Canalización.** Con el objeto de identificar los mecanismos y procedimientos de atención y sanción por la realización de esas conductas.

**b. Promoción de la denuncia.** Para fomentar la cultura de la denuncia de casos hostigamiento y acoso sexual, y con ello coadyuvar a su erradicación.

**V. Capacitación especializada.** El Comité de Cultura Institucional y la Unidad para la Igualdad de Género propiciarán que el personal que colabora en ambos mecanismos, reciba capacitación constante para garantizar una atención y canalización adecuada a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.

## **VII. ATENCIÓN INICIAL**

### **Atención de casos de hostigamiento y acoso sexual**

---

<sup>32</sup> Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021.

El Comité de Cultura Institucional, a través de la Unidad para la Igualdad de Género, será el encargado de brindar la asesoría y atención inicial a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual conforme a los principios y procesos señalados en la normatividad vigente y el presente protocolo.

Se propiciará que sea la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género, o el personal que determine necesario el Comité para colaborar con la Unidad, quienes proporcionen la asesoría y atención inicial.

Quien brinde la atención inicial en los casos de hostigamiento y acoso sexual, deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento 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 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.

El objetivo de la atención inicial consiste en:

- a. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran como manifestaciones del hostigamiento y acoso sexual;
- b. Asesorar a las personas sobre las posibles acciones a tomar tanto al interior como al exterior de la dependencia o entidad, así como la posibilidad de interponer una denuncia ante la Fiscalía General del Estado o el Órgano Interno de Control competente, o una queja ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos, a consecuencia del acto de violencia de género;
- c. Apoyar en la elaboración de la denuncia o queja, en específico con la narrativa de hechos, buscando en todo momento evitar la revictimización de la víctima al acudir con las instancias competentes para conocer y culminar la investigación penal, administrativa o laboral;
- d. Canalizar a la persona, en caso de solicitarlo, con las autoridades correspondientes o instituciones externas para que se gestione atención médica o psicológica de la manera más expedita posible;
- e. Solicitar, en casos de urgencia, medidas de protección internas ante el Comité de Cultura Institucional de su dependencia o entidad, a efecto de generar un espacio laboral en el que no se repitan los actos de violencia.

### **Procedimiento del Atención inicial.**

**1.**  
Se remitirá el caso de manera preferente a la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género, o en su caso a las personas integrantes del Comité de Cultura Institucional que este determine para colaborar con la Unidad:

- a) Si una persona servidora pública ajena al Comité de Cultura Institucional o la Unidad para la Igualdad de Género tienen conocimiento de un caso de hostigamiento y acoso sexual, deberá informarlo al Comité de Cultura Institucional, para que, a través de la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género, se busque un acercamiento con la víctima de hostigamiento o acoso sexual y dé comienzo la atención inicial;
- b) Si la víctima acude con una persona servidora pública ajena al Comité de Cultura Institucional o la Unidad para la Igualdad de Género, la persona servidora pública deberá informarle sobre el contenido del presente Protocolo y remitirla con la Unidad para la Igualdad de Género;
- c) Si la víctima acude con alguna persona integrante del Comité de Cultura Institucional, deberán asesorar a la persona sobre el presente Protocolo y acompañarla directamente con la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género,

a efecto de brindarle una atención inicial. En caso de no contar con una Unidad para la Igualdad de Género o no poder acudir con la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género, la persona integrante la acompañará con las personas integrantes del Comité de Cultura Institucional designadas para brindar la atención inicial, quienes informarán posteriormente de ello al Comité de Cultura Institucional

d) Si la víctima acude directamente con la Unidad para la Igualdad de Género, la persona Responsable o aquellas que colaboren con la misma, brindarán la atención inicial a la víctima.

**2.** Se garantizará a la víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que sea proporcionado, así como de los registros, referencias y notas que realicen en su intervención, asesoría y acompañamiento, los cuales quedarán bajo el resguardo de la Unidad para la Igualdad de Género.

**3.** La persona a cargo de su atención inicial, escuchará la problemática de la persona que solicite la orientación y le explicará los posibles pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos en la normatividad estatal y el presente Protocolo, en específico, de cómo dar inicio a un proceso penal, administrativo o laboral, y el papel y participación que puede tener en ellos.

**4.** Se brindará asesoramiento sobre los tipos de apoyos que se pueden brindar a través de las instancias competentes mediante especialistas como personal médico, psicológico o de cualquier otro con el que pueda ser canalizada:

**A.** La canalización para atención médica se realizará a través del Centro de Justicia para las Mujeres y la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, o a través de los servicios médicos otorgados por cada dependencia o entidad de la administración pública estatal, a través de su dirección o unidad administrativa;

**B.** La canalización para atención psicológica se realizará a través del Centro de Justicia para las Mujeres, el Instituto de las Mujeres y la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas.

**C.** Cuando el caso de hostigamiento y acoso sexual se presente al interior de las dependencias señaladas en el inciso anterior, la víctima podrá ser atendida por el personal de dichas dependencias, siempre que lo autorice previamente y por escrito la víctima.

**5.** La persona a cargo de la atención inicial, bajo previa orientación y consentimiento de la víctima, le asesorará y apoyará en la elaboración de la denuncia dirigida a la autoridad que solicite, a efecto de que contenga la información y datos de necesarios para dar inicio al procedimiento correspondiente, a efecto de evitar una futura revictimización, explicándole su probable participación para la substanciación del procedimiento.

**6.** En caso de que la víctima informe que no es su deseo acudir ante el Órgano Interno de Control competente, la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género informará de dicha situación al Comité de Cultura Institucional. Lo anterior, no exime la obligación de informar al Órgano Interno de Control, a quien se le remitirá la información sobre el caso dentro de los 3 días siguientes, para los efectos legales a que haya lugar, debiendo resguardar el anonimato de la víctima.

**7.** En caso de requerirlo, se podrá solicitar al Comité de Cultura Institucional, a través de su Secretaría Ejecutiva, realizar una sesión extraordinaria, a efecto de generar medidas de protección a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual, conforme a lo señalado por el presente protocolo, para evitar una mayor afectación a los derechos de la víctima:

**A.** La solicitud de medidas de protección deberá realizarse dentro de las 24 horas siguientes a que finalice la atención brindada a la víctima;

**B.** El Comité de Cultura Institucional deberá reunirse dentro de las 48 horas siguientes a que se realice la solicitud de medidas de protección;

**C.** El Comité resolverá en dicha sesión extraordinaria la medida de protección a implementar, la cual deberá ejecutarse de manera inmediata en beneficio de la víctima;

**D.** En casos de emergencia, la persona Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género podrá solicitar a las áreas y direcciones competentes, la implementación de medidas de protección en beneficio de la víctima, informando dentro de las 24 horas siguientes de dichas medidas al Comité de Cultura Institucional. El Comité deberá celebrar una sesión extraordinaria en los próximos 3 días para ratificar, modificar o suspender las medidas de protección.

**8.** La persona encargada de la atención inicial, deberá informar sobre la atención brindada al resto de integrantes del Comité de Cultura Institucional en su próxima sesión, quienes podrán formular observaciones y recomendaciones en *un pronunciamiento imparcial y no vinculatorio con enfoque de derechos humanos y de género*, a los diferentes directores para la adecuada prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

#### **Aspectos importantes durante la atención inicial.**

**A.** La elección del lugar de la entrevista deberá hacerse de acuerdo con la conveniencia de la persona entrevistada. La entrevista debe realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones, con iluminación y ventilación adecuada. La entrevista no se podrá realizar por teléfono salvo para aclarar detalles sobre la posibilidad de una reunión para brindar la atención.

**B.** Durante la entrevista, la persona a cargo de la atención deberá hacer lo posible para que la persona se sienta cómoda durante su entrevista, con el efecto de:

Generar confianza durante la entrevista;

Evitar que la víctima se sienta culpable del hostigamiento o acoso sexual;

Escuchar atentamente durante toda la entrevista;

Evitar realizar conclusiones prematuras o anticipar respuestas de la víctima;

Generar confianza sobre los procesos de investigación y la obtención de resultados.

Evitar hacer comentarios que le sugieran a la persona víctima que no comprendió las acciones de su agresor o la existencia de conflictos de interés.

No debe sugerir que la persona denunciante “entendió mal” lo que la persona responsable dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director o directora, compañero, compañera es un caballero o dama”.

**C.** La información que derive de las entrevistas deberá constar por escrito y estará sujeta a estricta confidencialidad.

#### **Medidas de protección internas para las víctimas de hostigamiento y acoso sexual**

Las medidas de protección al interior de la dependencia o entidad serán aquellas que tiendan a la protección de la víctima de acoso u hostigamiento sexual y podrán consistir en:

La reubicación física en la Unidad Administrativa, el cambio de Unidad Administrativa, o el cambio de horario de trabajo de la víctima de acoso u hostigamiento sexual o de la persona presuntamente responsable.

El resto de medidas que sean eficaces para procurar su integridad, contando en todo momento con su previo consentimiento.

Las personas integrantes del Comité determinarán la vigencia de las medidas.

#### **VIII. INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL**

Los Órganos Internos de Control, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la denuncia o la vista que se genere derivado de la aplicación del presente protocolo.

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 corresponda de manera que la Presunta Víctima no sufra un mayor agravio.

En caso de que de la vista que el Comité haga al área de quejas del Órgano Interno de Control, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la Presunta víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Los Órganos Internos de Control llevarán a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

**BIBLIOGRAFÍA.**

ÁLVAREZ González Rosa María y Alicia Elena Pérez Duarte y Noroña. Coordinadoras. Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres. Protocolos de actuación. Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia "Cecilia Loria Saviñón" Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.

AA. VV., *Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y acoso sexual del Estado de San Luis Potosí*, México, 2011.

AA.VV., *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*, Ediciones GPS, Madrid, 2003.

AGASCINSKI, SYLVIANE. 1998, *Política de sexos*, Taurus, España, 1998.

AMORÓS, CELIA. *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Anthropos, Barcelona, 1991.

BARBADO, PATRICIA, "El acoso psicológico en el ámbito laboral de la Organización Internacional del Trabajo", Publicado en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Ed. LexisNexis, oct.2005, fascículo nro. 19, p. 1554.

BARRERE, MAGGY, «La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas.» Revista Vasca de Administración Pública, nº 87 (2010): 225-252.

BARROS MARTÍNEZ, DAVID, MARÍA ANTONIETA GARCÍA RAMOS, *Transexualidad: la paradoja del cambio*, Alfíl, México, 2008.

BOLOS, SILVIA, *Mujeres y espacio público: construcción y ejercicio de ciudadanía*, Universidad Iberoamericana, México, 2008.

BOURDIEU, PIERRE, *La dominación masculina*, Anagrama, España, 2000.

BUTLER, JUDITH, *Deshacer el género*, Paidós, Barcelona, 2006.

CAZÉS, DANIEL, *La perspectiva de género*, Conapo-Pronam, México, 1998.

COBO, ROSA. *Fundamentos del patriarcado moderno. Jean Jacques Rousseau*, Cátedra, Madrid, 1995.

COOPER, JENNIFER, *Hostigamiento sexual y discriminación: una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitario de Estudios de Género. 2001.

DE BARBIRERI, TERESITA. 1992 "Sobre la categoría de género. Una introducción teórico metodológica", Revista Interamericana de Sociología, Año VI, N° 2, México, 1992.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE, *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Barcelona, 1999.

HUACUZ ELÍAS, MARÍA GUADALUPE, *La bifurcación del caos. Reflexiones interdisciplinarias sobre violencia falocéntrica*, UAM-X, México, 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo*, México, 2009.

JABARDO, MERCERES, «Apuntes para una genealogía del pensamiento feminista negro.» Pueblos: Revista de Información y Debate, nº 56 (2013): 14-17. <http://www.revistapueblos.org/?p=14081>.

LA BARBERA, MARÍACATERINA, "Interseccionalidad, un 'concepto viajero': orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea", *Interdisciplina*, 4, No. 8, 105-122. 2016.

LAMAS, MARTA. 2000 "Diferencias de sexo, género y diferencia sexual", en Cuicuilco, volumen 7, número 18, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, 2000.



LEYMANN, HEINZ, "Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo", traducción de Sergio Navarrete Vázquez México, D.F., octubre 2009.

MARQUET, ANTONIO, *El crepúsculo de heterolandia. Mester de jotería*, caps. 1, 5 y 10, UAM, México, 2006.

MAURIZIO, ROXANA, *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*, CEPAL, Chile, 2010.

MINISTERIO DE IGUALDAD, *Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*, Madrid, 2010.  
OIT, "El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo".

PEÑA SAINT MARTÍN, FLORENCIA, et. al., *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, EÓN-SEDISSEM-UAM Azcapotzalco, México, 2007.

PÉREZ DUARTE Y NOROÑA, ALICIA ELENA, "La justicia y los contextos. Reflexiones sobre el quehacer de la justicia desde una perspectiva humanista y de género", en Boletín mexicano de derecho comparado, Nueva Serie, Año XLVII, Núm., 139, enero-abril de 2014, UNAM-IIJ, México.

PRECIADO, BEATRIZ, *Manifiesto contrasexual*, Anagrama, Barcelona, 2011.

SAN MARTÍN ESPLUGUÉS, JOSÉ, "¿Qué es violencia? Una aproximación al concepto y a la clasificación de la violencia", Δαίμων. Revista de Filosofía, nº 42, 2007, 9-21.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO, *Implementación del Protocolo de Atención para Casos de Hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado (San Luis Potosí)*, México, 2013.

SECRETARÍA DE TURISMO, *Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral*, México s/f.

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO. Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí. Plan de San Luis, Periódico Oficial del Gobierno del Estado. Responsable: Secretaría General de Gobierno, junio de 2017. Fuente electrónica: [file:///C:/Users/scher/Documents/San%20Luis%20Potosí/Protocolo%20Acoso%20SLP/Programa%20de%20Cultura%20Institucional%20publicado%20Periódico%20\(15jun17\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/scher/Documents/San%20Luis%20Potosí/Protocolo%20Acoso%20SLP/Programa%20de%20Cultura%20Institucional%20publicado%20Periódico%20(15jun17)%20(1).pdf). Fecha de consulta: noviembre de 2017.

SECRETARÍA GENERAL, UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, "La incorporación de la perspectiva de género", Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, México, 2017.

SEGATO, LAURA RITA, "Territorio, soberanía y crímenes de segundo Estado: la escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez", en Isabel Vericat (comp.), *Ciudad Juárez: de este lado del puente*, Instituto Nacional de las Mujeres/ Epikēia, México, 2004.

SUÁREZ NAVAS, LILIANA Y ROSALVA AÍDA HERNÁNDEZ CASTILLO (eds.), *Descolonizando el feminismo*, Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer, Madrid, 2008.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, Tesis: 1a./J. 37/2016 (10a.) Jurisprudencia (Constitucional). Primera Sala. Libro 33, agosto de 2016, Tomo II. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, p. 633

TORRENTERA, ALBERTO, "Modelos de lo humano: perversión, estigma y sistemas ético políticos. Población LGBTTTI en la Ciudad de México y la construcción de derechos", en *Derechos y políticas públicas. Desafíos políticos e institucionales de México*, Carlos Ricardo Aguilar Astorga y María del Pilar Berrios Navarro (coordinadores), UAM-Xochimilco, México, 2017.

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, *Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género*. Madrid, 2017.

Valido que este documento es la versión final del Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.

**Atentamente**

**Erika Velázquez Gutiérrez**  
**Directora General del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí**  
**(Rúbrica)**

17 de marzo de 2020