

AÑO CVII, TOMO III, SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.
MARTES 30 DE ABRIL DE 2024
EDICIÓN EXTRAORDINARIA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
13 PÁGINAS



PLAN DE **San Luis**

PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO

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

“2024, Año del Bicentenario del Congreso Constituyente del Estado de San Luis Potosí”

ÍNDICE:

Autoridad emisora:

Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez.

Título:

Acuerdo por el que se emite el Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación por Razón de Género y Atención de casos de Hostigamiento, Acoso y Violencia, Sexual.

Publicación a cargo de:

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO

por conducto de la

Dirección del Periódico Oficial del Estado

Directora:

ANA SOFÍA AGUILAR RODRÍGUEZ



**MADERO No. 476
ZONA CENTRO, C.P. 78000
SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.**

VERSIÓN ELECTRÓNICA GRATUITA



Secretaría General de Gobierno

DIRECTORIO

José Ricardo Gallardo Cardona

Gobernador Constitucional del Estado
de San Luis Potosí

J. Guadalupe Torres Sánchez

Secretario General de Gobierno

Ana Sofía Aguilar Rodríguez

Directora del Periódico Oficial del Estado
"Plan de San Luis"

Para efectos de esta edición extraordinaria, el ente responsable del contenido de cada documento aquí publicado, es el señalado dentro del texto del mismo.

Requisitos para solicitar una publicación:

• Publicaciones oficiales

- ✓ Presentar oficio de solicitud para su autorización, dirigido a la Secretaría General de Gobierno, adjuntando sustento jurídico según corresponda, así como el original del documento físico a publicar y archivo electrónico respectivo (conforme a las especificaciones indicadas **para cualquier tipo de publicación**).
- ✓ En caso de licitaciones públicas, la solicitud se deberá presentar con tres días de anticipación a la fecha en que se desea publicar.
- ✓ Este tipo de publicación será considerada **EDICIÓN EXTRAORDINARIA**.

• Publicaciones de particulares (avisos judiciales y diversos)

- ✓ Realizar el pago de derechos en las cajas recaudadoras de la Secretaría de Finanzas.
- ✓ Hecho lo anterior, presentar ante la Dirección del Periódico Oficial del Estado, el recibo de pago original y una copia fotostática, así como el original del documento físico a publicar (con firma y sello) y en archivo electrónico (conforme a las especificaciones indicadas **para cualquier tipo de publicación**).
- ✓ Cualquier aclaración deberá solicitarse el mismo día de la publicación.
- ✓ Este tipo de publicación será considerada **EDICIÓN ORDINARIA** (con excepciones en que podrán aparecer en EDICIÓN EXTRAORDINARIA).

• Para cualquier tipo de publicación

- ✓ El solicitante deberá presentar el documento a publicar en archivo físico y electrónico. El archivo electrónico que debe presentar el solicitante, deberá cumplir con los siguientes requisitos:
 - Formato Word para Windows
 - Tipo de letra Arial de 9 pts.
 - No imagen (JPEG, JPG). No OCR. No PDF

¿Dónde consultar una publicación?

- ✓ Conforme al artículo 11, de la Ley del Periódico Oficial del Estado, la publicación del periódico se realiza de forma electrónica, pudiendo ser consultado de manera gratuita en la página destinada para ello, pudiendo ingresar bajo la siguiente liga electrónica: periodicooficial.slp.gob.mx/

- **Ordinarias:** lunes, miércoles y viernes de todo el año
- **Extraordinarias:** cuando sea requerido

Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez

Rafael Munguía Garduño, Contralor Interno del Órgano Interno de Control del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, en ejercicio de las atribuciones que me confieren los artículos 101, fracción I, XV; de la ley de aguas del estado de San Luis Potosí ; 5 de la ley general del sistema nacional anticorrupción y su correlativo 5 de la ley del sistema anticorrupción del estado de San Luis Potosí ; 6, 7, 15 y 17 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y sus correlativos 6, 7, 15, 16 y 17 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de San Luis Potosí así como del artículo 61 del Reglamento Interno de Interapas.

CONSIDERANDO

Que el 21 de febrero de 2022 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado "Plan de San Luis" el Acuerdo por el que se emite el Código de Ética para las y los servidores públicos del del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, el cual en su Artículo Segundo Transitorio estableció que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de este organismo operador de Interapas, deberán emitir sus respectivos Códigos de Conducta en un plazo no mayor a los 180 días naturales siguientes a la entrada en vigor del Código de Ética.

Que en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí establecer que la violencia contra las mujeres, es un quebranto a sus derechos humanos y un obstáculo para que alcancen la igualdad y la justicia por lo que es necesario políticas públicas que reconozcan y garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar. Así mismo establece en su artículo 56, el generar información sobre la Violencia contra las Mujeres, y a atender las recomendaciones y propuestas que haga el Sistema Estatal, para reorientar sus políticas, programas, obras y acciones en la materia.

Que en la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí establece que todo servidor público deberá abstenerse de efectuar prácticas discriminatorias por acción u omisión, y deberán erradicar aquellos obstáculos que limiten en los hechos el ejercicio de derechos y libertades de las personas, que impidan el pleno desarrollo de las mismas y por lo tanto no podrán realizar omisiones, actos o conductas discriminatorias en contra de persona alguna.

Que el 27 de marzo de 2024, el Órgano Interno de Control publicó el código de conducta en el cual se establecen las aplicaciones y acciones preventivas y correctivas en materia del cumplimiento de las normas éticas que rigen al Organismo y el compromiso al que todos los colaboradores, internos y externos del Organismo estarán sujetos y de las disposiciones que derivan de su falta de cumplimiento.

Que el 27 de marzo de 2024, el Órgano Interno de Control publicó los lineamientos para la integración y funcionamiento del comité de ética, y de prevención de conflictos de interés del Organismo que permitirá establecer las acciones para la prevención y erradicación de conductas contrarias a la integridad entre ellas el hostigamiento y el acoso sexual, para el cual se estableció una vocalía y el grupo de trabajo que pueda atender y definir las acciones conducentes en la materia.

Que, para lograr una herramienta eficaz para erradicar las conductas contrarias a la integridad y seguridad de las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad, este Órgano Interno de Control presenta el

ACUERDO POR EL QUE SE EMITE EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y VIOLENCIA, SEXUAL EN EL ORGANISMO INTERMUNICIPAL METROPOLITANO DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO, SANEAMIENTO Y SERVICIOS CONEXOS DE LOS MUNICIPIOS DE CERRO DE SAN PEDRO, SAN LUIS POTOSÍ Y SOLEDAD DE GRACIANO SÁNCHEZ, INTERAPAS.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.

2. ANTECEDENTES.

2.1. Entorno Internacional y Nacional.

2.2. Entorno Estatal y en el Organismo.

3. MARCO CONCEPTUAL.

4. MARCO LEGAL.

- 4.1 Internacional.
- 4.2 Nacional.
- 4.3 Estatal.
- 4.4 Normativa interna del Organismo.

5. OBJETIVO.

- 5.1 Objetivo General.
- 5.2 Objetivos específicos.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

- 7.1 Concepto y esquematización.
- 7.2 Fase 1. Identificación de la problemática y/o denuncia.
- 7.3 Fase 2. Recepción y determinación del contexto.
- 7.4 Fase 3. Orientación, atención y acompañamiento.
- 7.5 Fase 4. Información y seguimiento.

8. DE LOS CASOS NO PREVISTOS.

9. COMPLEMENTARIEDAD.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. PRESENTACIÓN

La violencia contra las mujeres ha sido visibilizada como nunca antes. En todos los ámbitos, iniciando por el familiar, pero también en el escolar, centros de reunión y entretenimiento, transporte público, en las calles, entre otros espacios tanto públicos como privados, el acoso y hostigamiento sexual son violencias a las que las mujeres son sometidas de manera sistemática y generalizada.

En el ámbito laboral, existe una atmósfera de violencia en su contra, cargado de situaciones que resultan violentas, tanto de manera horizontal como vertical en el día a día. El trato con superiores, entre pares y en otros niveles, han reportado de forma casi generalizada incontables situaciones de violencia laboral contra mujeres y conductas de hostigamiento sexual.

Diversos estudios demuestran que en la mayoría de los casos (arriba del 90%) que denuncian hostigamiento y acoso sexual en la administración pública son mujeres y han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio; además, sus principales agresores fueron en mayor medida, compañeros de trabajo, seguido por superiores jerárquicos.

Ante una situación generalizada y que preocupa su cada vez mayor frecuencia, se opta por abandonar el puesto de trabajo. Las actitudes de violencia han permeado al grado de normalizarse en la cultura y la sociedad. Al respecto, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, emitida por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece que "todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer" constituye violencia contra la mujer.

El Estado mexicano tiene desde hace mucho tiempo una gran deuda con las mujeres, deuda que en el contexto actual resulta ineludible y que consiste en la obligación de cumplir y hacer cumplir las leyes internas y los tratados internacionales ratificados en materia de derechos humanos y, de manera específica, de derechos de las mujeres.

En ese tenor, el **Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez (INTERAPAS)** a través del Órgano Interno de Control, busca promover ambientes laborales en los que las personas puedan ejercer su derecho a un trato digno en su espacio laboral. La materia es extensa y en diversos sentidos novedosa, motivo por el cual INTERAPAS propone un Protocolo para la prevención, atención y erradicación de violencia laboral que permite atender casos de acoso y hostigamiento tanto en lo laboral y sexual aplicable a los centros de trabajo que integran el Organismo y que su aplicación sirva para incentivar políticas públicas que mejoren el entorno y dignidad de las personas.

2. ANTECEDENTES

2.1. Entorno Internacional y Nacional.

En 1944, la Organización Internacional del trabajo, como renovación a sus principios constitucionales, el principio III, del cual se establece el proteger adecuadamente la vida y salud de los trabajadores, así como la afirmación de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Para 1946, con la creación de las Naciones Unidas, se crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que ha desempeñado un papel decisivo en el establecimiento y el desarrollo de marcos normativos fundamentales sobre los derechos humanos de la mujer a lo largo de 77 años de existencia. Con la conformación de esta comisión y dada las diversas problemáticas que ha enfrentado la mujer en la sociedad, se realiza en 1979 la iniciativa de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer tomando mayor fuerza una serie de instrumentos, programas y acciones y creando así el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer desde 1982 a la fecha realizando diversas convenciones para información y protocolos en todo el mundo.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se ha centrado en la cuestión de la violencia contra la mujer y/o la niña como un tema prioritario en tres ocasiones: el tema de la persecución por motivos de género fue el tema central de su 42º período de sesiones, en 1998; la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra la niña se abordó en su 51º período de sesiones, en 2007; y la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña se consideró en su 57º período de sesiones, en 2013.

Con la creación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México en 1988, se dio particular seguimiento a las formas de violencia contra la mujer en los diversos ámbitos pero resalta el fenómeno que conmocionó a todo México durante el periodo 1990 al 2000 que es el fenómeno denominado "Las Muertas de Juárez" en el Municipio de Ciudad Juárez, que se dio particularmente en mujeres jefas de familia y jóvenes trabajadoras y que al no existir las condiciones de protección y procuración de la justicia dejando ver una falta de políticas públicas, este fenómeno que se fue extendiendo en toda la parte de la frontera norte. El saldo estimado por diversos especialistas en la materia fue de más de 3,000 mujeres desaparecidas y de más de 12,000 en toda la franja norte del País.

Ante esta grave crisis se lograron avances significativos como la creación del Instituto Nacional de las Mujeres en el año 2001 y que dio origen a una política pública integral a favor de la mujer y creando diversas disposiciones normativas y legales producto de la constante insistencia de erradicar las prácticas discriminatorias tanto social como laboral y política y que ya forman parte constante de la vida pública del país. Destacan entre estos logros la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), incorporando la fracción XXXI al artículo 132, donde se establece el **Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.**

Para 2007, se establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se promulga en su artículo 14 el establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y en su artículo 15 el establecer mecanismos y procedimientos administrativos que erradiquen estas formas de violencia. Cabe resaltar que la CMDH en 2017, emite un documento para dar a conocer sobre el hostigamiento y el acoso tanto en sus definiciones como en sus alcances y donde se establecen algunas acciones conducentes para atender denuncias por este tipo de conductas sobre todo en el ámbito laboral y público dando así las pautas iniciales para realizar protocolos que permitan la detección temprana del comportamiento violento en el entorno laboral y actuar en consecuencia tanto en su prevención como en su erradicación.

2.2 Entorno Estatal y en el Organismo.

Ante los grandes desafíos que se ha planteado el acoso sexual en el ámbito laboral y su afectación mayoritariamente a mujeres, es que se han emprendido diversas acciones para prevenir diversas acciones de violencia. Sin duda en 2019 que, en concordancia con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se promulga la Ley de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí donde en su artículo 1º. establece los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten la elaboración de presupuestos públicos, las políticas públicas y las medidas administrativas necesarias para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca



su desarrollo y bienestar, de conformidad con los principios de igualdad y de no discriminación establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí y en los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano. Esto ha permitido que las instancias de mujeres y diversas dependencias públicas comenzaran a implementar protocolos de prevención en los rubros y problemáticas específicas en el tema de violencia y acoso sexual. En el ámbito laboral, a pesar de no ser nada nuevo, las prácticas de prevención se reducían a la parte del sector privado donde instancias públicas como el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí o la secretaria del Trabajo del Estado de San Luis Potosí, impartían pláticas de prevención y acciones para mitigar el hostigamiento sexual.

Al tener un marco legal general y estatal, diversas instituciones dieron marcha como lo es la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, El Colegio de San Luis, Ayuntamientos y Dependencias del Estado han ido realizando acciones para la implementación e instrumentación de protocolos específicos.

En el Organismo, a partir del 2021 se han ido incorporando algunas acciones que permiten un marco de actuación para la detección y erradicación de esta problemática y que se describen a continuación:

- I. El establecimiento de un código de ética como marco de actuación de los servidores públicos del organismo y el establecimiento del Comité de Conducta y Conflictos de Interés (CEPCI – INTERAPAS) y en el que se sientan las bases para la planeación estructural y el involucramiento Institucional para prevenir y erradicar actos contrarios a la integridad pública entre ellos el hostigamiento sexual y laboral con el compromiso de la Alta Dirección para su implementación.
- II. El establecimiento de un código de conducta, que conforme a los lineamientos del código de ética establece los criterios de aplicación y el compromiso para los cuales deben regirse los servidores públicos y quienes prestan un servicio al organismo y fortalecen los criterios de actuación del Comité de Conducta y Conflictos de Interés para la canalización y gestión de denuncias, quejas como una herramienta útil que los ciudadanos, usuarios y servidores públicos tendrán acceso para prevenir y erradicar conductas nocivas entre ellas el hostigamiento sexual y laboral.
- III. Sistema Integral de Denuncias que van desde la presentación en el Órgano Interno de Control hasta el uso de plataformas electrónicas que logren una respuesta eficaz, anónima y segura para los denunciantes, pero a su vez tenga respuesta efectiva dentro del comité y que pueda ser canalizado incluso por instancias externas para su atención.
- IV. Un Órgano Interno de Control con las áreas de investigación y sustanciación con autonomía y que, sin intermediación, el comité, sus mesas de trabajo y los denunciantes de manera directa, puedan ser atendidas y canalizadas debidamente y resolver en el ámbito de las competencias administrativas, las sanciones correspondientes.

Es así que ante la oportunidad que se presenta al ir construyendo una serie de condiciones sistemáticas que permitan la implementación de protocolos de actuación en el ámbito de la violencia y hostigamiento laboral y sexual en la que se atiendan de manera integral e inmediata las solicitudes que en esta materia se presenten y se den a conocer dentro del Organismo en beneficio principalmente de las mujeres en el derecho de desarrollarse a plenitud en sus espacios de participación tanto en lo público como en lo privado y que llegue a ser ejemplo porque no en el ámbito nacional e internacional de buenas prácticas y de buenos resultados en la prevención y erradicación de esta problemática.

3. MARCO CONCEPTUAL.

Acoso: La DIRECTIVA EUROPEA 2002/73/ relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, define el acoso como la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: la misma DIRECTIVA, define el acoso sexual como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Denuncia: Dentro de los conceptos desarrollados por la ASF, se describe que la denuncia es un instrumento que tiene el potencial de develar hechos corruptos, secretos y delictivos; es el mecanismo a través del cual algo que se supone no está ocurriendo es anunciado y probado ante el órgano o autoridad competente para iniciar el proceso de investigación y sanción correspondiente.

Discriminación: El Comité de Derechos Humanos de la ONU (1989) define la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de todas las personas.

Discriminación de la Mujer: En la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1976), define la discriminación de la mujer como “...*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*”

Protocolo: La Suprema Corte de Justicia de la Nación, define el concepto de Protocolo como el conjunto de conductas y normas a conocer, respetar y cumplir no sólo en el medio oficial, sino también en el medio social, laboral, académico, político, cultural y militar y en el que se cuida los aspectos más variados y sensibles relacionados con el trato y precedencia de los personajes.

Victima: La ONU, en su declaración de principios declara que “Se entenderá por víctimas las personas que individual o colectivamente hayan sufrido daños, incluidas lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados miembros, incluida la que prescribe el abuso del poder”.

Violencia: La Organización Mundial de la Salud, define la violencia como el “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.

Violencia contra la mujer: En la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1994), define la violencia contra mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Violencia sexual: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

4. MARCO LEGAL.

4.1 Internacional.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Las demás disposiciones normativas aplicables.

4.2 Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.
- Las demás disposiciones normativas aplicables.

4.3 Estatal

- Constitución Política del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Aguas para el Estado de San Luis Potosí.

- Las demás disposiciones normativas aplicables.

4.4 Normativa interna del Organismo.

- Reglamento Interno del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, INTERAPAS.
- Código de Ética de las y los Servidores Públicos del INTERAPAS.
- Código de Conducta para Servidores Públicos, Proveedores Contratistas Y Prestadores De Servicios del INTERAPAS.
- Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INTERAPAS.
- Manual administrativo de aplicación general en materia de Control Interno para el INTERAPAS.
- Las demás disposiciones normativas aplicables.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General.

Contar con un Protocolo que permita la prevención, atención y erradicación de conductas de hostigamiento, acoso y violencia sexual para beneficio de la integridad y seguridad de las mujeres en su entorno interno y externo del Organismo.

5.2. Objetivos específicos.

- 5.2.1. Estipular los mecanismos y herramientas que estarán al alcance de los servidores públicos, contratistas y usuarios del organismo para la atención a mujeres que sean víctimas de actos que se pudieran constituir como hostigamiento, acoso o violencia de índole sexual.
- 5.2.2. Contar con medidas de protección y contención para la mujer víctima y corroborar que no sea afectada o segregada.
- 5.2.3. Contar con los instrumentos de apoyo que estén al alcance del Organismo para la atención de mujeres víctimas.
- 5.2.4. Documentar e informar ante las instancias conducentes de los mecanismos empleados que permitan generar las estrategias para la prevención, contención y erradicación de conductas contrarias a la integridad y dignidad de la mujer.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

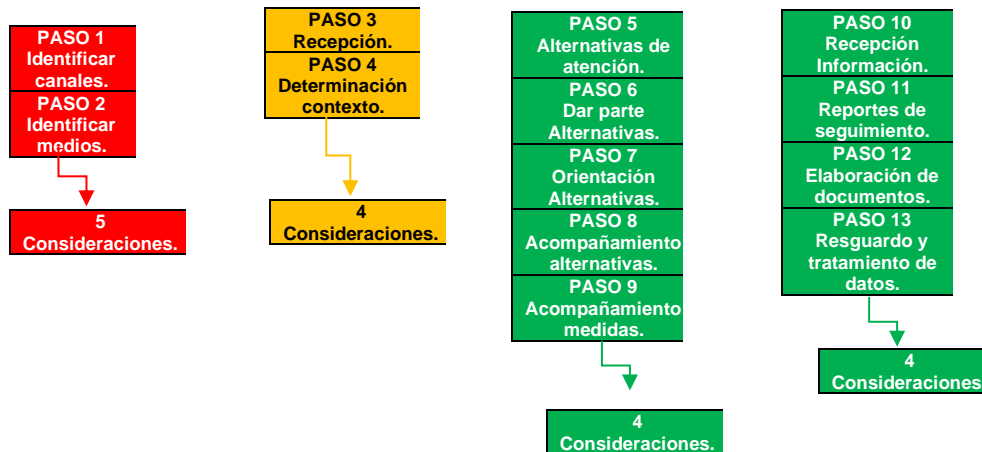
Servidores públicos, contratistas y prestadores de servicios y usuarios del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez (INTERAPAS) y que se encuentren en servicio dentro y fuera de las instalaciones de trabajo.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

7.1 Concepto y esquematización.

El presente protocolo de actuación es un instrumento mediante el cual se determinan las fases de intervención, los pasos a seguir en cada fase, así como en las consideraciones previstas en cada etapa de actuación para prevenir, atender y erradicar la discriminación por razones de género y atención de casos de hostigamiento, acoso y violencia, sexual en el organismo. Se puede visualizar en el siguiente esquema:





7.2 Fase 1. Identificación de la problemática y/o denuncia. En esta fase mediante el cual la víctima presenta la identificación de un problema o denuncia en materia de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia sexual. Cuando se presenta esta situación es importante seguir los siguientes pasos

Paso 1: Identificar los canales de denuncia. En este paso es importante que la víctima tenga conocimiento de que existe en el Organismo los canales para realizar este proceso los cuales son:

Modalidad 1. De manera presencial.

- Acudiendo a quienes integran el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés. En particular el área, grupo, mesa o similar, que atiende el tema de mujeres.
- En el Órgano Interno de Control a través del Área de Investigación por conducto de su titular.

Modalidad 2. Plataformas electrónicas y de comunicación disponibles.

- Conocer de manera clara y visible el proceso de acceso mediante correo electrónico, plataforma electrónica de denuncia, o cualquier otro medio electrónico disponible en el organismo para recepción de problemáticas identificadas y denuncias.
- Conocer de manera clara y visible el proceso de acceso por vía telefónica o cualquier otro medio de comunicación disponible en el organismo para recepción de problemáticas identificadas y denuncias.

Paso 2: Identificar los medios para realizar denuncias o documentar problemáticas específicas. Para este paso es necesario que la víctima o personas en general puedan realizar la identificación de problemáticas y/o denuncia los cuales se deberá determinar en cualquiera de las modalidades descritas en el apartado 11.1 de los Mecanismos de atención a denuncias descritas en el código de conducta del Organismo. Las cuales pueden ser por escrito, mediante medios electrónicos y/o mediante canales de comunicación telefónica que se encuentren disponibles.

Consideraciones de la FASE 1.

1ª Consideración. Es necesario que tanto el canal como el procedimiento de recepción tenga evidencia clara y que pueda asignarse los controles respectivos para su seguimiento adecuado.

2ª Consideración. Para dar certeza de que esta fase se ha cumplido es necesario que la persona que lo reciba, de claridad en la consecución de acciones entre tanto emitir aquellas recomendaciones que puedan ser de utilidad para la víctima o demandante según sea el caso.

3ª Consideración. Para agilizar el proceso, es posible que el comité a través de alguno de sus integrantes pueda establecer los criterios para atención inmediata sea que una vez recibido pueda atenderse de manera directa según califique la gravedad del caso.

4ª Consideración. Por lo anterior, será necesario que el Comité Establezca de acuerdo al proceso y seguimiento, así como las fuentes de información consultadas o generadas, las acciones conducentes según los criterios aplicados.

5ª Consideración. En caso de existir nuevos y mas eficientes canales referentes a la fase 1 que permitan una respuesta o relativa a las aplicaciones normativas, estas podrán ser incorporadas como implementación complementaria al presente protocolo.

7.3 Fase 2. Recepción y determinación del contexto. Ya cubierta la Fase 1 y tener apertura de los alcances de la información recibida, se procederá a la recepción de la denuncia o problemática identificada y determinar el contexto y del cual hay que realizar los siguientes pasos:

Paso 3: Recepción de la problemática identificada y/o denuncia. Conforme a lo establecido en el numeral 11.3 de los Mecanismos de atención a denuncias descritas en el código de conducta del Organismo así como en el artículo décimo tercero apartado IV de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Organismo, tanto el segundo vocal, como el OIC tendrán la responsabilidad de la recepción directa e inmediata que determina este protocolo y su aplicación correspondiente según sea el caso.

Paso 4: Determinación del contexto. En este paso es importante determinar los contextos o situaciones en la definición de problemáticas o denuncias recibidas y registradas por lo que se podrán realizar actividades o tareas de complementariedad y allegarse de información o elementos de manera adicional.

Consideraciones de la FASE 2.

1ª Consideración. Es necesario que tanto la 2ª vocal como el OIC mantengan una estrecha comunicación a fin de no duplicar esfuerzos y optimizar esfuerzos y ser contundentes en la atención a las denuncias o problemáticas específicas recibidas.

2ª Consideración. Cada caso según corresponda y por las características se podrán dar casos por agrupación, por contextos similares, por patrones de comportamiento o conductas identificadas que puedan significar una evaluación más integral que permita la detección y prevención previstos en el presente protocolo.

3ª Consideración. Cada argumentación en la determinación del contexto deberá definir causales, origen y detección, así como el tiempo estimado en que los hechos descritos ocurrieron o han venido ocurriendo y lograr mayor profundidad en otros posibles actos u omisiones que deriven en investigaciones o responsabilidades. El OIC podrá proponer diversas herramientas que permitan la determinación de un adecuado contexto y que sirva de referencia y hacerse de llegar de herramientas adicionales que se dispongan de manera pública y abierta.

4ª Consideración. La determinación del contexto servirá para dar soporte a la problemática detectada e independiente del cauce que se determine en cada caso, se deberá anexar al expediente y su registro en el proceso de investigación de acuerdo a lo determinado en la normatividad aplicable.

7.4 Fase 3. Orientación, atención y acompañamiento. Una vez determinado la recepción y contextualización de la problemática identificada o de la denuncia, es importante aportar elementos que permitan tomar decisiones para de manera integral canalizar acciones inmediatas. Para ello se deben de realizar los siguientes pasos:

Paso 5: Alternativas de atención y orientación. Entre las alternativas de atención y orientación se proponen las siguientes:

Alternativa 1: En caso de ser una valoración de una denuncia, es importante canalizar de manera inmediata ante las instancias que pueden ser:

- Unidad de investigación del OIC del Organismo.
- Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas.
- Centro de Justicia para las Mujeres.
- La Fiscalía Especializada para la Atención de la Mujer, la Familia y Delitos Sexuales.
- Instancias Municipales de atención a la mujer de las demarcaciones de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez.
- Organizaciones de la sociedad civil especializadas en atención a mujeres propias del objeto del protocolo.
- Otras instancias similares.

Alternativa 2: En caso de una valoración de una problemática específica se puede atender y gestionar:

- Ante el jefe inmediato. Tratándose de una identificación de una problemática mínima que se valore solo en el área de afectación interno o externo.
- Ante el superior jerárquico inmediato. Tratándose de una problemática menor que se valore en un rango de afectación más amplio interno o externo.

- Ante la Dirección General y/o el Órgano Interno de Control. Tratándose de una problemática mayor que se valore en varias áreas del Organismo o un sector de afectación de mayor alcance tanto interno y externo.

En atención al presente protocolo, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Organismo, tanto el segundo vocal y el OIC, tendrán la responsabilidad de informar en cualquiera de las alternativas planteadas, de las acciones a realizar con base de los hechos recibidos, la valoración determinada y las sugerencias o gestiones sugeridas a realizar conforme a las disposiciones normativas en la materia.

Paso 6: Dar parte y conocimiento de las alternativas. Una vez conocidas las alternativas, se procederá a comunicar al denunciante, mediante contacto directo inmediato, de la decisión de las alternativas que se propongan.

Paso 7: Orientación de alternativas y medidas por aplicar. A manera de orientación, se le dirá al denunciante de las medias que se tomarán según lo determinado por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Organismo, para la aplicación del presente protocolo, será a través de la vocal segunda del propio Comité, la que comunique las medidas y el apoyo que se tengan al alcance.

Paso 8: Acompañamiento de las alternativas. La vocal segunda del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Organismo, en atención al presente protocolo, dará a conocer las acciones de acompañamiento propias de cada alternativa que se decida y la víctima o afectada deberá hacerse acompañar de una persona de su confianza (sea personal del organismo o fuera de ella) para tener conocimiento del apoyo solicitado.

Paso 9: Acompañamiento de las medidas. La vocal segunda del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Organismo, en atención al presente protocolo, dará a conocer el acompañamiento de las medidas que se adoptarán y la víctima o afectada deberá hacerse acompañar de una persona de su confianza (sea personal del organismo o fuera de ella) para tener conocimiento del acompañamiento.

Consideraciones de la FASE 3.

1ª Consideración. La atención pronta de las mujeres que se consideren víctima o afectada de una problemática o denuncia, así como la claridad en las gestiones a realizar es un factor importante para el resguardo de su integridad.

2ª Consideración. Es indispensable contar con un directorio actualizado de las instituciones públicas o de las organizaciones de la sociedad civil, establecer comunicación y dar a conocer el protocolo con la difusión institucional conducente y de ser posible con el apoyo de la Dirección General, del OIC, crear convenios de colaboración para que el protocolo establecido pueda vincularse de manera más efectiva.

3ª Consideración. Ante las acciones pertinentes tomadas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Organismo y/o el segundo vocal y/o el OIC, se deberá dejar constancia del seguimiento y actuación de las atención y gestiones realizadas a fin de informar y dar cuenta y construir indicadores de resultados propios de la instrumentación del protocolo.

4ª Consideración. Tratándose del acompañamiento en las alternativas de atención como en la aplicación de medidas resolutorias por parte del Comité y en atención al presente protocolo, se dará el tiempo necesario el segundo vocal y/o al personal que se designe, previo aviso del superior jerárquico inmediato, para la atención a la víctima y/o denunciante y programar si requiere el caso, de las salidas previa revisión y autorización del superior jerárquico inmediato. Así mismo deberá informar de los resultados de cada visita programada ante el vocal segundo del comité.

7.5 Fase 4. Información y seguimiento. Una vez concluida la fase 3 y en el marco de atención y gestión de las denuncias o problemáticas recibidas, se procederá a que, en lo conducente, de acuerdo a las alternativas presentadas y canalizadas, se dé un adecuado seguimiento y la información que resulte de las alternativas de atención y gestión, así como de las medidas adoptadas y el acompañamiento recibido. Para ello es necesario realizar los siguientes pasos:

Paso 10: Recepción de información. Se deberá entregar en formato establecido por la propia vocalía segunda el comité, de cada uno de los pasos realizados en el que se de parte de los antecedentes, el desarrollo de la acción y cuál fue su resultado y de los compromisos o seguimiento que se deberá abordar de cada uno de los pasos aplicados y de las fases concluidas. Este reporte deberá ser entregado a la vocalía segunda del Comité para fines de registro de aplicación del protocolo.

Paso 11: Reportes de seguimiento. Una vez recibida la información, se procederá a un registro de seguimiento que deberá establecer mediante formato establecido por la propia vocalía segunda el Comité debiendo priorizar, en atención al presente protocolo se deberán mostrar ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Organismo, al Órgano Interno de Control y a la Dirección General, los asuntos en el siguiente orden:

- Los asuntos que requieren mayor atención y/o prioritarios.

- Los asuntos que están en tránsito y seguimiento.
- Los asuntos concluidos.

Paso 12: Elaboración de documentos. De los reportes de seguimiento, la vocalía, en atención a los protocolos recibidos, podrá elaborar los documentos adicionales que considere pertinentes con la información obtenida, con su debido tratamiento en la privacidad de datos y solo para fines estadísticos y de investigación para que el presente protocolo y otras disposiciones normativas en la materia puedan mejorarse y fortalecer las políticas públicas en la prevención, contención y erradicación de actos de violencia contra la mujer.

Paso 13: Resguardo y tratamiento de datos. Conforme al presente protocolo y en materia de tratamiento de información y conforme a sus disposiciones normativas, se dispondrá de las herramientas que requiera la segunda vocalía del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, para hacer la difusión y entrega a los entes que requieran respecto a este protocolo manteniendo en todo momento los niveles de confidencialidad requeridos así como el solicitar mediante canales oficiales la complementariedad a cada uno de los pasos que apliquen a este protocolo.

Consideraciones de la FASE 4.

1ª Consideración. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Organismo podrá establecer dentro de sus planes y programas, la difusión del presente protocolo, así como sus canales para la recepción y atención a quejas y problemáticas detectadas. Para ello también podrá elaborar sus respectivos informes de seguimiento a temas específicos que por su nivel de importancia puedan ser considerados atender a nivel del Organismo como medidas preventivas, programas de concientización entre otras, con independencia de la aplicación del presente protocolo por parte de la vocalía segunda del Comité.

2ª Consideración. La segunda vocalía del comité, de acuerdo a sus asuntos podrá plantear al Comité las necesidades en materia de apoyo de más personas o de tiempo, que, por cargas de trabajo, delegación de responsabilidades propias o que el presente protocolo requiera, es necesario notificar al jefe inmediato y establecer una comunicación directa para lograr los fines de la implementación del protocolo, pero a su vez sin descuidar las responsabilidades propias en el servicio público. Se podrán plantear al Comité y a la Dirección General propuestas y estrategias para mejorar su aplicación.

3ª Consideración. La segunda vocalía del Comité, tal como está dispuesto en el apartado VIII del artículo décimo tercero de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Organismo, podrá proponer junto con el OIC de las mesas de trabajo que, entre ellas, puedan optimizar el funcionamiento y aplicación del presente protocolo. En ella se podrán disponer de nuevos instrumentos, métodos y herramientas que permitan generar mejores prácticas para una política pública en materia de prevención, contención y erradicación de actos de violencia contra la mujer.

4ª Consideración. Con respecto al punto anterior, en este mismo sentido de coadyuvar a la implementación de un instrumento eficaz para salvaguardar la integridad y seguridad de las mujeres, se hace evidente que es importante incorporar a estas mesas de trabajo a personal de otros organismos públicos u organizaciones de la sociedad civil a que puedan aportar conocimientos, experiencia en la instrumentación y aplicación del presente protocolo.

8. DE LOS CASOS NO PREVISTOS.

Los casos no previstos en el presente protocolo, serán resueltos por el Comité o por el OIC según la naturaleza de los asuntos, de los procedimientos y de la normatividad que deberá ser aplicada.

9. COMPLEMENTARIEDAD.

El OIC, así como el Comité podrá establecer nuevas fases, pasos o consideraciones, así como material complementario que tenga por objeto el cumplimiento del presente protocolo y acorde con nuevas disposiciones que en la materia surja.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2015). Recomendación general Núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. Consultada en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>

Convenio sobre la violencia y el acoso, Núm. 190. Organización Internacional del Trabajo (2019). Consultado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Criterio respecto a la figura jurídica de mobbing o acoso laboral en relación con los derechos a la igualdad y dignidad humana. Suprema Corte de Justicia de la Nación: Amparo Directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz. Consultado en: <http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=158005>

Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018). Comisión Nacional de los Derechos Humanos. https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc_/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo Declaración de Filadelfia (1944), <https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Hostigamiento sexual y acoso sexual. (2017). CMDH <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

La debida diligencia en la actuación del Ministerio Público Fiscal en casos de violencia de género. Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (2013). Buenos Aires, Argentina: Ministerio Público Fiscal. Consultado en: https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/Debida%20diligencia_0.pdf

La memoria de las olvidadas: las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez. (2003), Álvarez González, Rosa María, UNAM. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10034>

Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. (2017) Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017). Ciudad de México.

Sample Sexual Harassment Policy. Organización Internacional del Trabajo (2015). Consultado en: https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_407364/lang--en/index.htm

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente acuerdo por el que se emite el protocolo para prevenir, atender y erradicar la discriminación por razones de género y atención de casos de hostigamiento, acoso y violencia, sexual en el Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado “*Plan de San Luis*”.

SEGUNDO. Las consideraciones no previstas en las presentes disposiciones, serán resueltos por el Órgano Interno de Control según la naturaleza de sus funciones y responsabilidades.

TERCERO. El Comité con el apoyo de la Dirección General del Organismo deberá dar a conocer a todo personal adscrito a la Dependencia el presente Acuerdo y por parte del OIC se dispondrán de los instrumentos interinstitucionales en la materia para fortalecer las acciones conducentes para su debido conocimiento, aplicación y consideración al cumplimiento del objetivo del presente protocolo.

Dado en la Ciudad de San Luis Potosí, San Luis Potosí a los diez y siete días del mes de abril del año 2024.

C. P. RAFAEL MUNGUÍA GARDUÑO,
Contralor Interno
(Rúbrica)