



PERIÓDICO OFICIAL



DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

LAS LEYES Y DEMÁS DISPOSICIONES OBLIGAN POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO

Chetumal, Q. Roo a 13 de Octubre de 2021

Tomo III

Número 153 Extraordinario

Novena Época

REGISTRADO COMO ARTÍCULO DE SEGUNDA CLASE EN LA OFICINA LOCAL DE CORREOS

EDICION DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO

ÍNDICE

INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER. PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y APROVECHAMIENTO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS, ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DESCONCENTRADOS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.-----PÁGINA.-2

CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO. ACUERDO GENERAL 17/2021, POR EL QUE SE MODIFICA EL CALENDARIO PARA EL DESAHOGO DEL SEGUNDO CONCURSO DE OPOSICIÓN LIBRE PARA ACCEDER AL CARGO DE JUEZA O JUEZ DE LOS TRIBUNALES LABORALES DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.-----PÁGINA.-36



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBIERNO

IQM
INSTITUTO QUINTANARROENSE
DE LA MUJER

PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS
DE ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y APROVECHAMIENTO SEXUAL
EN LAS DEPENDENCIAS, ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DESCONCENTRADOS
Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

**SEGOB**
SECRETARÍA DE GOBIERNO**IQM**
INSTITUTO QUINTANARROENSE
DE LA MUJER

DR. JORGE ARTURO CONTRERAS CASTILLO, Secretario de Gobierno, y **C.D. SILVIA DAMIÁN LÓPEZ**, Directora General del Instituto Quintanarroense de la Mujer, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27, 30 fracción III y VII, 31 fracción I y XIV, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Del Estado de Quintana Roo, 6, 13 y 14 de la Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer, así como lo dispuesto en los artículos 27 fracción I y IV, 28 fracción IV, IX, XII, XIV, XV de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo; y lo dispuesto en los artículos 8, 11, 12 fracciones I, II, V y 13 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo.

CONSIDERANDO

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, y la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, dicho precepto constitucional dispone al Estado mexicano el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los Derechos Humanos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que, Quintana Roo no es la excepción y en sus artículos 12 y 13 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, establece que todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los tratados internacionales; además reconoce que hombre y mujer son iguales ante la ley.

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar las violencias; por ende los Estados de la República Mexicana, deberán apegarse a estas políticas nacionales e internacionales de las que México es partes.

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones



correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Por su parte, el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022 postula una política de desarrollo social y combate a la desigualdad, estableciendo dentro de sus acciones prioritarias la igualdad de género y la atención a grupos en situación de vulnerabilidad.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo, refiere que la violencia laboral y docente es aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Que en el marco de obligaciones y responsabilidades dicha Ley establece que el Estado y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán establecer las políticas públicas que garantice el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales, de docencia o ambas; que en ese mismo sentido, la cita Ley, establece que para efectos del Hostigamiento Sexual o Acoso sexual, se deberá promover y difundir que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos en el Estado, debiendo además expedir la normatividad administrativa, así como los protocolos especializados para prevenir, atender y denunciar el hostigamiento y acoso sexual, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, los cuales deberán publicarse en el Periódico Oficial del Estado, y deberán actualizarse cada tres años.

Que, en el marco de dichas obligaciones y responsabilidades el INMUJERES, en conjunto con la Secretaría de Gobernación y la Secretaría de la Función Pública expidieron el "Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso Sexual", publicado en el Diario Oficial de la Federación el tres de enero del año dos mil veinte.

Que, bajo esta misma tesitura el INMUJERES, junto con la Secretaría de la Función Pública, impulsan el Programa de Cultura Institucional (PCI), mismo que es el mecanismo por medio del cual se busca promover, garantizar e implementar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las instituciones y organismos que conforman la Administración Pública Estatal.

Que, el Gobierno del estado de Quintana Roo a través del Instituto Quintanarroense de la Mujer promovió y adoptó este Programa, a partir del año 2012, a la fecha se cuenta con instituciones estatales trabajando el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI).



Que bajo este contexto es necesario establecer y expedir el Protocolo Especializado para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Aprovechamiento sexual, que establezca el procedimiento administrativo y de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, en virtud de lo cual se emite el siguiente:

PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y APROVECHAMIENTO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS, ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DESCONCENTRADOS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

Contenido

Capítulo I	5
Generalidades	5
Capítulo II	13
Prevención de conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento Sexual en la Administración Pública Estatal.....	13
Sección Primera.....	13
Acciones Específicas de Prevención	13
Sección Segunda.....	16
De la Persona consejera y su suplente.....	16
Sección Tercera	20
Acciones de Capacitación, Formación y Certificación.....	20
Capítulo III	21
De la Atención	21
Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento sexual.....	21
Sección Primera.....	21
Vías e instancias competentes	21
Sección Segunda.....	21
Atención especializada.....	21



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBIERNO

IQM
INSTITUTO QUINTANARROENSE
DE LA MUJER

Capítulo IV	22
Investigación y sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Aprovechamiento sexual	22
Sección Primera.....	22
De la atención ante el Comité	22
Sección Segunda.....	23
Del Procedimiento de Investigación, Substanciación y Sanción.	23
Capítulo V	24
Registro de casos de Hostigamiento sexual, Acoso sexual y	24
Aprovechamiento Sexual	24
Capítulo VI	24
Del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.....	24
Capítulo VII	28
Denuncia Penal ante la Fiscalía Especializada.....	28
Transitorios	28
ANEXO 1	30
FORMATO DE ENTREVISTA INICIAL.....	30
ANEXO 2	34
Estructura del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional	34

Capítulo I

Generalidades

Artículo 1. - Objetivo General: El presente protocolo tiene como objetivo, establecer las bases para la implementación de acciones encaminadas a la prevención, atención y sanción del acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual, al interior de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, y constituye una herramienta de acción para las personas encargadas de su aplicación.

Artículo 2. Objetivos Específicos:

1. Establecer medidas específicas para la prevención de conductas de Acoso, Hostigamiento y/o Aprovechamiento Sexual al interior de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;



2. Establecer mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de Acoso, Hostigamiento y/o Aprovechamiento Sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
3. Señalar las vías e instancias competentes al interior de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, que puedan conocer y, en su caso, investigar o sancionar el Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento Sexual.
4. Establecer las pautas para que cada Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo elaboren su registro de casos de Hostigamiento, Acoso y/o Aprovechamiento Sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
5. Contribuir a la erradicación del Acoso, Hostigamiento y/o Aprovechamiento Sexual en la Administración Pública Estatal.

Artículo 3. Ámbito de aplicación: El presente Protocolo tiene su ámbito de aplicación entre servidoras y servidores públicos que desempeñen, cargo o comisión de cualquier naturaleza en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo.

Artículo 4. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 5. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual, en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración Pública Estatal.

Artículo 6. La información que se obtenga genere o resguarde por las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal con motivo de la aplicación del presente protocolo, estarán sujetas a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativas aplicables.



Para efectos del procedimiento, el nombre de presunta víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

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

Artículo 7. Para efectos del presente Protocolo, tomando como fundamento la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Quintana Roo, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, la Ley de víctimas del Estado de Quintana Roo, así como el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, identificamos los siguientes conceptos:

Acoso Sexual. – Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acuerdo. – El acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo el 31 de octubre de 2019.

Aprovechamiento Sexual. – Es la acción donde una persona valiéndose de la necesidad de otra, obtenga de esta o de una tercera vinculada, la cópula para sí o para otro, como condición para el ingreso o la conservación del trabajo, o la promoción de éste o la asignación de aumento, o de remuneración o prestaciones para el solicitante, el trabajador o sus familiares.

Autoridad investigadora. – La autoridad en la Secretaría de la Contraloría y/o en la Auditoría Superior del Estado que, en el ámbito de su competencia, se encargan de la investigación de faltas administrativas.

Autoridad substanciadora. – La autoridad en la Secretaría de la Contraloría y/o en la Auditoría Superior del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora.

Autoridad resolutora. – Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la Subsecretaría de Resoluciones y normatividad o la unidad administrativa asignado por la Secretaría de la Contraloría. Para las faltas administrativas



graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.

Capacitación. – Proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

CDHEQROO. – Se refiere a la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo.

CEAVEQROO. – Se refiere a la Comisión Ejecutiva de Atención a víctimas del Estado de Quintana Roo.

Certificación. – Proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

Comités. – Los Comités de ética y prevención de Conflictos de Interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal en términos del Código de ética vigente;

Comité de Igualdad de Género. – Los Comités Institucionales para la Igualdad de género conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública de acuerdo con el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.

Comunicación aserliva. – Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Así mismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple, incluyente y accesible;

Conflicto de interés. – Es la posible afectación del desempeño imparcial de cualquiera de las o los servidores públicos en la aplicación del presente Protocolo, en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Debida diligencia. – Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

Debido proceso. – Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

Denuncia. – La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad Ministerial por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual, acoso sexual o aprovechamiento sexual en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.



Dependencias: Son las Secretarías del Estado y unidades administrativas establecidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo.

Entidades Paraestatales. – Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos. No se consideran organismos auxiliares del poder Ejecutivo, las empresas de participación estatal minoritaria, en términos de lo previsto en el artículo 2 de la Ley de las Entidades de la Administración Pública Paraestatal del Estado de Quintana Roo.

Estereotipos de género. – Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

Fiscalía Especializada. – Se refiere a la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos contra la Mujer y por Razones de Género en el Estado de Quintana Roo.

Fiscalía Especializada en Delitos Sexuales. – Se refiere a la Fiscalía Especializada en Delitos contra la Libertad Sexual, el Libre Desarrollo de la Personalidad.

Formación. – El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas.

Formato de primer contacto: El formato que para tal efecto determine la Secretaría de la Contraloría del Estado y el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

Hostigamiento Sexual. – Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral, escolar o ambas. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Instituto y/o IQM. – Es la referencia al Instituto Quintanarroense de la Mujer.

Lineamientos: Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Estatal.

Órganos Internos de control. – Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos.



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBIERNO

IQM
INSTITUTO QUINTANARROENSE
DE LA MUJER

Persona consejera. – Es la persona que, al interior de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, que será la encargada de orientar, recepcionar y acompañar a la presunta víctima bajo los lineamientos contenidos en el presente Protocolo, los casos de Acoso, Hostigamiento, y Aprovechamiento Sexual.

Persona servidora pública. – La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo.

Presunta Víctima. – Para efectos del presente Protocolo, es toda persona sin distinción de sexo, edad o cualquier otra condición, que sea objeto de acciones lascivas no solicitadas ni recíprocas, que considera atentan contra su dignidad afectando su entorno laboral, y como consecuencia de ello interpone una queja dando inicio al procedimiento contemplado en este Protocolo.

Presunto Generador/a de violencia. – Para efectos del presente Protocolo, es toda aquella persona sin distinción de sexo, edad o cualquier otra condición, que realice acciones lascivas de forma premeditada y unilateral hacia la persona quejosa.

Perspectiva de género. – Concepto que se refiere a la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permita avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Presidenta o presidente del Comité. – La personas que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés.

Primer contacto. – El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento, acoso y/o aprovechamiento sexual recibe orientación precisa, y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

Protocolo. – El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción para los casos de acoso, hostigamiento y aprovechamiento Sexual al interior de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo.

PQCI. – Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.

**SEGOB**
SECRETARÍA DE GOBIERNO**IQM**
INSTITUTO QUINTANAROENSE
DE LA MUJER

Registro: El Registro a cargo de la Secretaría de la Contraloría del Estado de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual en el servicio público de la Administración Pública Estatal.

Reglas de Integridad. - Las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

Revictimización. - Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

SECOES. - Denominación para la Secretaría de la Contraloría del Estado de Quintana Roo.

Secretaría o secretario Ejecutivo(a). - La persona designada por la presidenta o presidente del Comité de Ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo.

Sensibilización. - La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.

Subcomité General: El Subcomité General contra el Hostigamiento y Acoso Sexual, integrado por las personas titulares de la Secretaría de Gobierno, Secretaría de la Contraloría del Estado, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Fiscalía General del Estado, Instituto Quintanarroense de la Mujer y Oficialía Mayor.

Subcomités Internos: El Subcomité Interno contra el Hostigamiento y Acoso Sexual.

Titular de la Unidad de Administración y Finanzas. - La persona que se desempeña como titular de la unidad de administración y finanzas o su equivalente en una dependencia o entidad.

Violencia contra las Mujeres. - Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público

Artículo 8. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento Sexual.
- b) Perspectiva de género.
- c) Acceso a la justicia.
- d) Principio Pro Persona.
- e) Confidencialidad.
- f) Presunción de inocencia.



SEGOB IQM
SECRETARÍA DE GOBIERNO INSTITUTO QUINTANAROENSE DE LA MUJER

- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- h) Prohibición de represalias.
- i) Integridad personal.
- j) Debida diligencia.
- k) No revictimización.
- l) Transparencia, y
- m) Celeridad.

Artículo 9. Las personas servidoras públicas en el desempeño de empleo, cargo, comisión o función, se deberán conducir en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de Hostigamiento, Acoso y/o Aprovechamiento Sexual; debiendo mantener una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el desempeño de sus funciones.

Artículo 10. En el desempeño de empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Administración Pública Estatal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas, por lo que se considera impropio, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- I. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
- II. Tener contacto físico sugestivo, de naturaleza sexual o lascivo, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos, jalones;
- III. Dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- IV. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias y hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
- V. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- VI. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en el o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- VII. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- IX. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien



- sea presenciales o a través de algún medio de comunicación o electrónico.
- X. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
 - XI. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
 - XII. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
 - XIII. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
 - XIV. Exhibir o enviar a través de algún medio electrónico o de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
 - XV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
 - XVI. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual;
 - XVII. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Artículo 11. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá a lo contemplado en el Acuerdo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado, y demás instrumentos legales.

Artículo 12. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la SECOES, a través de la unidad correspondiente, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto.

Artículo 13. Los comités de ética y prevención de conflictos de interés, los órganos internos de control, los Comités para la Igualdad de Género, los subcomités internos, la Secretaría de Gobierno, la Secretaría de la Contraloría, el Instituto Quintanarroense de la Mujer, en el ámbito de sus respectivas atribuciones y competencias, promoverán y vigilarán la observancia del presente Protocolo.

Capítulo II

Prevención de conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento Sexual en la Administración Pública Estatal

Sección Primera

Acciones Específicas de Prevención



SEGOB IQM
SECRETARÍA DE GOBIERNO INSTITUTO QUINTANAROENSE
DE LA MUJER

Artículo 14. Para prevenir y atender el Hostigamiento, Acoso y Aprovechamiento Sexual, las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

- I. Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento, Acoso y Aprovechamiento Sexual, 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. El Pronunciamiento deberá contener:
 - a) Nombre de la Institución.
 - b) Fundamento normativo.
 - c) Considerandos.
 - d) Explicar el compromiso de "Cero Tolerancia" frente a conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, aprovechamiento sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas.
 - e) Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, aprovechamiento sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres.
 - f) Definir el hostigamiento, acoso y aprovechamiento sexual de conformidad con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado.
 - g) Señalar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que se consideran impropias y contenidas en el artículo 8 de este protocolo, así como las conductas que vulneran la Reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública. El pronunciamiento, además, debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios, entre otras.
 - h) Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
 - i) Firma de la persona titular de la Institución y/o entidad
 - j) Lugar y fecha de emisión.

- III. Adoptar el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, el cual busca impulsar la política de igualdad de género como eje transversal de



toda la acción estatal y, también, busca mejorar los ambientes laborales, para que no exista discriminación, violencia, hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual.

- IV. Promover la Cultura Institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, a través de la Institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Administración Pública del Estado (APE) mediante la realización de acciones que fortalezcan las capacidades del funcionariado público que la integra, en materia de género, transformando las instituciones públicas en espacios laborables con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia.
- V. Instalar en cada dependencia y entidad el Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG) y Subcomités Internos contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- VI. Asegurar, que, la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual;
- VII. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
- VIII. Promover, y documentar una campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento Sexual, acoso sexual y Aprovechamiento Sexual;
- IX. Contar con el número necesario de las Personas consejeras;
- X. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual, acoso sexual, aprovechamiento sexual o cualquier forma de violencia contra la mujer.
- XI. Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento, Acoso y/o Aprovechamiento Sexual.

Artículo 15. Las unidades administrativas y jurídicas con la colaboración de las unidades de igualdad de género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género, así como con los Comités de Igualdad de Género de cada dependencia y entidad, realizarán la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento sexual, elaborando el Comité de Igualdad de Género un informe anual de resultados que deberá ser



difundido por medios electrónicos al interior de su institución, y enviado al Comité General Institucional para la Igualdad de Género coordinado por el IQM.

Sección Segunda

De la Persona consejera y su suplente

Artículo 16. Para la selección de la persona consejera y su suplente, la Dirección o unidad de administración y finanzas o su homóloga en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado, con colaboración de las unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género de cada dependencia o entidad, así como del Comité Institucional de Igualdad de Género llevará a cabo el siguiente procedimiento:

- I. Emitirá por medio de la persona titular de cada institución, una convocatoria abierta durante cinco días hábiles, para todas las servidoras y servidores públicos que deseen desempeñar el cargo de Persona consejera para los efectos y procedimientos del presente Protocolo.
- II. La o el titular de la Dirección o unidad de administración y finanzas de la Dependencia, órganos administrativos desconcentrados y/o entidad, será responsable de dar amplia difusión de esta convocatoria, y será quien lleve el registro de las personas aspirantes.
- III. Los requisitos para desempeñar la función de Persona consejera son:
 - a) Tener la calidad de servidora o servidor público;
 - b) No contar con acusación o señalamiento de cometer algún acto de Acoso, Hostigamiento, Aprovechamiento Sexual y/o cualquier acto de violencia contra la mujer.
 - c) Contar con reconocida buena conducta, confianza y ética dentro de la Institución;
 - d) Siendo deseable contar con conocimientos básicos en temas de igualdad, equidad de género, derechos humanos, prevención y/o atención de acoso, hostigamiento, aprovechamiento sexual, para lo cual deberá presentar su Currículum vitae.
- IV. Cerrada la convocatoria, la o el titular de la Dirección o unidad de administración y finanzas o su homóloga en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado, enviará de forma electrónica, la lista y currículum vitae de las personas que cumplieron con los requisitos antes establecidos, al Subcomité Interno contra el Hostigamiento y Acoso Sexual, quienes en sesión y por mayoría de votos designarán a la persona consejera y su suplente, asegurándose que el número de personas consejeras por



Dependencia o entidad represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.

- V. Seleccionada la Persona consejera y su suplente el Subcomité Interno, informará a la persona titular de la Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y/o Entidad, siendo éste o ésta última quien deberá expedir un documento a la persona consejera, como a su suplente, el cual les servirá como acreditación.
- VI. Para el caso que, en alguna institución no se registre ningún/a aspirante, la persona titular de la Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y/o Entidad de que se trate, tomado en cuenta los requisitos señalados en la fracción II, enviará al Subcomité Interno contra el Acoso y Hostigamiento sexual el currículum vitae de al menos 4 propuestas, de las cuales el Subcomité Interno realizará la selección.

Artículo 17. El cargo de Persona consejera o su suplente serán de carácter honorífico, y durará en su encargo tres años consecutivos, pudiendo excusarse en cualquier momento, de continuar desempeñando las funciones.

Artículo 18. En el caso que la persona consejera se excuse para seguir ejerciendo el cargo, será la o el suplente quien asumirá el encargo de persona consejera.

Para tal caso, la unidad de administración y finanzas o su homóloga en la Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y Entidad de la que se trate, deberá dar apertura una nueva convocatoria bajo los requisitos establecidos en el artículo 16, para la selección de la nueva persona suplente.

Artículo 19. Al término del periodo de tres años, el Subcomité Interno, solicitará a la unidad de administración y finanzas o su homóloga en la Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y Entidad de la que se trate, la apertura de una nueva convocatoria bajo los requisitos establecidos con antelación, para la selección de la nueva persona consejera y su suplente.

Artículo 20. Las Personas consejeras y sus suplentes deberán contar con la certificación a que se refiere el numeral ... y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a. Generar confianza y empatía con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento Sexual.
- b. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.
- c. Actuar con empatía ante la situación que enfrente la persona;
- d. Respetar el principio de presunción de inocencia;



SEGOB IQM
SECRETARÍA DE GOBIERNO INSTITUTO QUINTANARROENSE
DE LA MUJER

- e. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i. Utilizar comunicación asertiva y escuchar de forma activa.

Artículo 21. Son funciones de la persona consejera y del suplente en la aplicación del presente Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento Sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité de ética y prevención de Conflictos de Interés o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva; para lo cual se auxilia de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, a través del Asesor Jurídico Víctimal y del área de primera contacto, para la debida intervención y no revictimización, tal y como se establece en la Ley de Atención de Víctimas del Estado.
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité de ética y prevención de Conflictos de Interés, para otorgar opinión o asesoría sobre casos de Hostigamientos Sexual, Acoso Sexual y/o Aprovechamiento Sexual.
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la unidad de administración o de la persona titular de la dependencia o entidad para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control, y/o de quien presida el Comité de ética, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la SECOES cuando la negativa sea del propio órgano interno de control.
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;



SEGOB IQM
SECRETARÍA DE GOBIERNO INSTITUTO QUINTANAROENSE DE LA MUJER

- h) Solicitar en caso de ser necesario atención jurídica y psicológica para la presunta víctima a las dependencias con estos servicios especializados.
- i) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o secretario ejecutivo del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
- j) Analizar si la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Aprovechamiento Sexual y/o actos impropios que se describen en las Reglas de Integridad de comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- k) Capturar las quejas en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la SECOES.
- l) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.
- m) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes opciones o vías que tiene para denunciar los casos de hostigamiento, acoso y/o aprovechamiento sexual, así como las alternativas.
- n) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.
- Para el desarrollo de estas funciones se contará con el acompañamiento permanente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género de la Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y Entidad de la que se trate, así como del Comité Institucional para la Igualdad de Género.

Artículo 22. El Instituto a través de la unidad administrativa encargada del PQCI, llevará un registro de las personas consejeras en activo y de sus suplentes, proporcionará la colaboración entre Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual.

Artículo 23. Las personas consejeras y sus suplentes deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine el IQM.



Sección Tercera

Acciones de Capacitación, Formación y Certificación

Artículo 24. Las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades deberán incluir en sus programas anuales capacitación, cursos especializados para las personas consejeras, suplentes, Comités, Subcomités y Órganos Internos de Control en temas de Igualdad entre mujeres y hombres, eliminación de la violencia, ética, perspectiva de género, derechos humanos, no discriminación, nuevas masculinidades, prevención y atención de casos de acoso y hostigamiento sexual, primeros auxilios psicológicos y demás temas relacionados que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Artículo 25. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el IQM.

Artículo 26. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades, cursos en materia de Igualdad de género, de prevención de la violencia, de prevención y atención de casos de hostigamiento, acoso sexual y aprovechamiento sexual, de primeros auxilios psicológicos, y demás temas que considere de importancia para la sensibilización, capacitación y formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.

Artículo 27. El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo de la SECOES, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por el IQM. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades a las que pertenezcan las personas consejeras y sus suplentes.

Artículo 28. El Instituto a través de la unidad administrativa encargada del PQCI supervisará que se lleve a cabo la sensibilización y capacitación que se hace referencia en los numerales anteriores.



Capítulo III

De la Atención

Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento sexual

Sección Primera

Vías e instancias competentes

Artículo 29. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultada de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona consejera;
- b) Comités, u
- c) Órganos internos de control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

Artículo 30. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual.

Artículo 31. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Sección Segunda

Atención especializada

Artículo 32. En la atención de primer contacto, la persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario. La persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

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



Artículo 33. Las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

Artículo 34. En lo concerniente a la atención especializada e intervención por parte de la Persona Consejera, prevista en los apartados que anteceden, se deberá realizar en apego a los modelos de intervención previstos en la Ley de Atención a Víctimas del Estado y con la debida notificación a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.

Capítulo IV

Investigación y sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Aprovechamiento sexual.

Sección Primera

De la atención ante el Comité

Artículo 35. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Artículo 36. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual. Para los casos señalados en la Regla de Integridad 11. Desempeño permanente con integridad, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

Artículo 37. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité revisará la denuncia y en caso de que la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

Artículo 38. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento, coso y/o aprovechamiento sexual.



Artículo 39. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa; siempre y cuando exista voluntad por parte de la víctima para ser canalizada a las diferentes instancias especializadas.

Artículo 40. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o aprovechamiento sexual.

Sección Segunda

Del Procedimiento de Investigación, Substanciación y Sanción.

Artículo 41. En lo referente a las quejas o denuncias por Hostigamiento, Acoso y/o Aprovechamiento Sexual, que se susciten al interior de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado, se estará en apego al procedimiento previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 42. Las autoridades que intervengan durante un procedimiento de Hostigamiento, Acoso y/o Aprovechamiento Sexual, deberán considerar durante su actuación los enfoques de derechos humanos y perspectiva de género, así como las siguientes:

- Considerar las desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- Identificar la vulneración de uno o más derechos.
- Identificar la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
- Desechar cualquier estereotipo o prejuicio, a fin de visualizar la situación de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
- Considerar el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritario o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
- Valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.



Artículo 43. Cuando la autoridad investigadora tenga conocimiento de una queja que pudiera ser constitutiva de una conducta por Hostigamiento, Acoso y/o Aprovechamiento Sexual, deberá considerar en el ámbito de sus facultades, la protección correspondiente a la víctima de manera inmediata a fin de evitar la revictimización o repetición del daño, y garantizar el acceso a la justicia y sus derechos enmarcados en las Leyes correspondientes.

Capítulo V

Registro de casos de Hostigamiento sexual, Acoso sexual y

Aprovechamiento Sexual

Artículo 44. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal que cuenten con un Comité, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

Artículo 45. Los Órganos Internos de Control o la unidad que se sirva designar la Secretaría de la Contraloría del Estado llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

Artículo 46. El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual en la Administración Pública Estatal. La versión pública de éste se difundirá en las páginas de la Secretaría de Gobierno, la Secretaría de la Contraloría del Estado y el propio Instituto.

Capítulo VI

Del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional

Artículo 47. El Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (en adelante PQCI), tendrá como objeto la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental, para abonar a instituciones más sensibles a las



condiciones de las personas, disminuir las brechas de desigualdad y así buscar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Así mismo, este Programa se diseñó en concordancia con el marco legal estatal, las leyes vigentes nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres.

Artículo 48. El PQCI, se evaluará al interior las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal a través de los siguientes nueve factores:

1. **Política y deberes institucionales.** Su objetivo es incorporar la visión de género en el quehacer institucional. Tiene que ver con conocimiento del marco institucional y normativo del cual emana la política de igualdad entre hombres y mujeres.
2. **Clima Laboral.** Su objetivo es alcanzar mejores ambientes laborales para que se vea reflejado en mejores resultados al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, ya que el clima laboral influye directamente en la productividad de las y los servidoras/es públicos.
3. **Comunicación incluyente.** Su objetivo es lograr que la comunicación y los mensajes que transmiten en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal estén dirigidos a todas las personas buscando promover la igualdad de género y la no discriminación;
4. **Selección de personal.** Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, priorizando las habilidades y aptitudes de las personas, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
5. **Igualdad de salarios y prestaciones.** Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales y económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etcétera), con el fin de eliminar las brechas salariales entre las personas de mismos puestos.
6. **Promoción vertical y horizontal.** Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
7. **Capacitación y formación profesional.** Impulsa acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
8. **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.** Este factor busca garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral,



SEGOB IQM
SECRETARÍA DE GOBIERNO INSTITUTO QUINTANAROENSE
DE LA MUJER

familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la administración pública.

- 9. Hostigamiento y acoso sexual.** Busca el establecimiento de una política contra el hostigamiento, acoso sexual y la discriminación dentro de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal, así como la elaboración de programas, mecanismos y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Artículo 49. Para su aplicación el PQCI, contará con un Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG) al interior de cada Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y Entidad de la Administración Pública Estatal adscrita a este Programa y en este sentido cada Comité está integrado de manera equilibrada de mujeres y hombres servidores públicos, de quienes una persona fungirá como enlace y/o coordinador/a, más las personas que sean necesarias para que haya representatividad de las diferentes áreas y/o unidades administrativas; y de diferentes niveles jerárquicos, por lo tanto el número de integrantes varía en cada Dependencia y/o Entidad.

Artículo 50. Para su supervisión y seguimiento se instalará un Comité General, en el cual participan las personas que coordinan los CIIG de cada una de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal integrantes del PQCI.

Artículo 51. Los Comités de Género tendrán como atribuciones:

- I. El monitoreo de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y Entidad de la que se trate;
- II. La promoción de programas en materia de perspectiva de género;
- III. La promoción de la paridad de género;
- IV. Impulsar la reingeniería de procesos; y
- V. la evaluación de las acciones y políticas públicas que se implanten.

Artículo 52. Quien coordine el Comité Institucional para la Igualdad de Género en cada Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y Entidad de la Administración Pública Estatal tendrá como principales responsabilidades:

- I. Coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.
- II. Informar periódicamente al Titular de la Dependencia y/o Entidad, sobre el desarrollo y los beneficios de las acciones afirmativas y a favor del personal.
- III. Informar sobre los niveles de cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género.



- IV. Ser responsable de los Informes que se envían al Comité General Institucional para la Igualdad de Género.
- V. Las demás que le confiera este Protocolo o los ordenamientos legales que correspondan.

Artículo 53. Cada Integrante del Comité tiene como principales responsabilidades:

- I. Coadyuvar en las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.
- II. Participar en las tareas que den cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género.
- III. Elaborar y entregar el reporte al titular de la Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y Entidad de la que se trate, el cual deberá incluir información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que se hayan establecido.
- IV. Evaluar el desarrollo y los beneficios de las acciones afirmativas y a favor del personal.

Artículo 54. El Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género, estará integrado por:

- 1. Jefa/e de Recursos Humanos
- 2. Director/a del Jurídico
- 3. Coordinador/a del Comité Institucional para la Igualdad de Género de la dependencia y/o Institución.
- 4. Contralor/a Interna

Artículo 55. Para su funcionamiento los Subcomités tendrán las siguientes responsabilidades:

- I. Coadyuvar en las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.
- II. Participar en las tareas que den cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género.
- III. Las demás que le confiera este Protocolo o los ordenamientos legales que correspondan.



Capítulo VII

Denuncia Penal ante la Fiscalía Especializada.

Artículo 56. Con independencia del tiempo y resolución a la que se llegue mediante el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa, en los casos en los que se haya determinado que, sí, existen elementos de actos de Hostigamiento, Acoso y/o Aprovechamiento sexual, por parte de una o un servidor público, el Órgano Interno de control de la Dependencia, Órgano Administrativo Desconcentrado y Entidad de la que se trate, dará vista en un plazo no mayor de diez días hábiles, a la Fiscalía Especializada en Delitos Sexuales, presentando la denuncia, por ser en estos casos un delito perseguible de oficio.

Artículo 57. Una vez presentada la denuncia, se entregará a la presunta víctima a través de la Persona consejera, una copia simple del Acta donde se contiene el número de caso y de carpeta de investigación, con la finalidad que ella decida si acude o no a ratificar la denuncia.

Transitorios

Primero: El Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual y aprovechamiento sexual, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo.

Segundo: La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Tercero: Las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal informarán al IQM, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

1. Emisión del pronunciamiento de Cero Tolerancia a que se refiere los numerales 14 y 15 del presente Protocolo.
2. Formulación de la convocatoria abierta al personal para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
3. Instalación y reinstalación de los Comités Institucionales para la Igualdad de Género y los Subcomités internos contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencia y/o Entidades de la Administración



SEGOB IQM
SECRETARÍA DE GOBIERNO INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER

Pública Estatal, conforme a las disposiciones que para tal caso emita el Instituto.

4. Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y
5. De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en la Ciudad de Chetumal, Municipio de Othón P. Blanco, Estado de Quintana Roo a los 22 días del mes de febrero del año 2021. El Secretario de Gobierno, **Dr. Jorge Arturo Contreras Castillo**. -Rubrica. - La directora General del Instituto Quintanarroense de la Mujer, **C.D. Silvia Damián López**. Rubrica.

"SECRETARÍA DE GOBIERNO DEL ESTADO"

DR. JORGE ARTURO CONTRERAS CASTILLO
SECRETARIO DE GOBIERNO

"INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER"

C.D. SILVIA DAMIÁN LÓPEZ
DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO
QUINTANARROENSE DE LA MUJER



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBIERNO

IQM
INSTITUTO QUINTANAROENSE
DE LA MUJER

ANEXO 1
FORMATO DE ENTREVISTA INICIAL

Formato de Entrevista Inicial

Dependencia:

Llenado por:

Fecha: ____ / ____ / ____
Día Mes Año

Número de Control (Expediente):

1. Datos sobre la Víctima

- 1.1. Nombre completo:
- 1.2. Edad: Género:
- 1.3. Estado Civil:
- 1.4. Número de Hijos ☐ Hijas ☐
- 1.5. Último grado de estudios:
- 1.6. Antigüedad en la Dependencia:
- 1.7. Antigüedad en el área que labora actualmente:
- 1.8. Puesto que ocupa:
- 1.9 Tipo de contrato: Base ☐ Honorarios ☐ Temporal ☐ De confianza ☐
- Otro: ☐
- 1.10 Pertenece algún Sindicato: Si ☐ No ☐ Cual: ☐

2. Datos sobre la Persona Generadora de la Violencia

- 2.1. Nombre completo:
- 2.2. Edad: Género:
- 2.3. Antigüedad en la Dependencia:
- 2.4. Área en la que labora actualmente: ☐



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBIERNO

IQM
INSTITUTO QUINTANARROENSE
DE LA MUJER

2.5. Puesto que ocupa:

2.6 Tipo de contrato: Base ☒ Honorarios ☐ Temporal ☐ De confianza

Otro:

2.7 Pertenece algún Sindicato: Si ☐ No ☒ Cual:

2.8. Que posición laboral guarda respecto de la víctima:

Superior ☐ Homologa ☐ Subordinado ☐

3. Datos de la Conducta de Acoso u Hostigamiento Sexual

3.1. Día en que sucedió el hecho:

Día Mes Año

3.2. Hora Aproximada: Lugar:

3.3. Relato de lo sucedido:

Preguntas Orientadas para complementar la relatoría

(Estas preguntas se plantean solo en caso de que la persona entrevistada no las haya planteado durante su relatoría).

1.- ¿Alguna persona presencio lo sucedido? Si ☒ No ☐



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBIERNO

IQM
INSTITUTO QUINTANAROENSE
DE LA MUJER

En caso de sí, proporcionar nombre y área de trabajo:

[Redacted area for name and work area]

2.- ¿Cómo se sintió al momento de lo sucedido?:

[Redacted area for response to question 2]

3.- ¿Cómo se siente en este momento que lo está relatando?

[Redacted area for response to question 3]

4.- ¿En algún momento de la agresión, usted le dijo que no le gusta que le hable así, que no se siente bien con lo que le está diciendo o haciendo, que dejara de insistir o cualquier frase que le indicara claramente que usted no está de acuerdo, ni le era agradable lo que estaba sucediendo?

Si ☐ No ☐

¿Por qué?

[Redacted area for response to question 4]

5.- ¿Le ha ocurrido otras veces?

Si ☐ No ☐

5.1. En caso que la respuesta anterior sea SI y se trate de la misma persona agresora, llenar nuevamente los siguientes campos

5.1.1. Fecha en que sucedió _____
Día Mes Año

5.1.2. Hora aproximada:

5.1.3. Relato de lo sucedido:

[Redacted area for the account of the incident]



Nota: En caso de que se reporten otras agresiones, pero por parte de diferentes personas, entonces se deberá abrir un formato nuevo.

Orientación

(Anotar las sugerencias y opciones que le fueron planteadas a la víctima, así como la orientación o canalización que se hubiera realizado).

[Redacted area for orientation suggestions]

Observaciones de la Persona consejera:

(Anotar la opción tomada por la víctima y las observaciones de la persona consejera).

[Redacted area for observations]

Medidas de Protección que sugirió la víctima:

(Anotar las sugerencias que se hubiera realizado).

[Redacted area for protection measures]

La presunta víctima solicitó ser transferida del área de trabajo.

Si ☐ No ☐

Temporalmente ☐ Definitivamente ☐

La presunta víctima solicita que la persona generadora de la violencia sea transferida durante la investigación, a otra área de trabajo:

Si ☐ No ☐

[Redacted area for counselor's name and signature]

Nombre y firma de la consejera

[Redacted area for victim's name and signature]

Nombre y firma de la Presunta

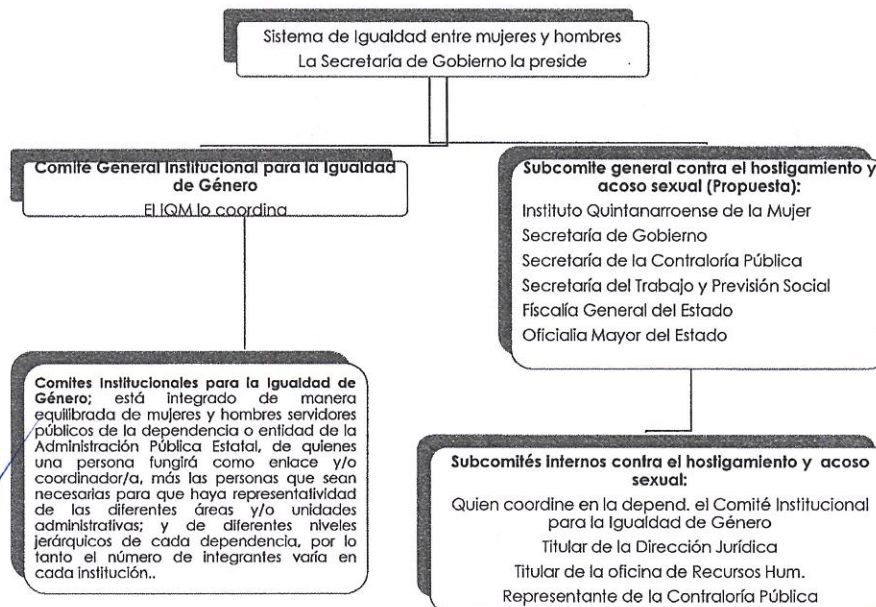


SEGOB IQM
SECRETARÍA DE GOBIERNO INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER

Víctima

ANEXO 2

Estructura del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional





CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

ACUERDO GENERAL 17/2021 DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO, POR EL QUE SE MODIFICA EL CALENDARIO PARA EL DESAHOGO DEL SEGUNDO CONCURSO DE OPOSICIÓN LIBRE PARA ACCEDER AL CARGO DE JUEZA O JUEZ DE LOS TRIBUNALES LABORALES DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO

CONSIDERANDO

PRIMERO. En términos de lo dispuesto por los artículos 97, párrafo quinto; 106, párrafo primero y 107 párrafos primero, segundo y tercero, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo; y el artículo 92, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, el Consejo de la Judicatura es el órgano encargado de la administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial del Poder Judicial del Estado, con independencia técnica, de gestión y para emitir sus resoluciones; además, está facultado para expedir acuerdos generales que permitan el adecuado ejercicio de sus funciones.

SEGUNDO. De acuerdo con los artículos 117 y 118 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, el ingreso y promoción para la categoría de Jueza o Juez se realizará a través de concursos internos de oposición o de oposición libre.

TERCERO. En fecha nueve de julio de dos mil veintiuno, el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado emitió la Convocatoria para el Primer Concurso de Oposición Libre para Acceder al Cargo de Jueza o Juez de los Tribunales Laborales del Poder Judicial del Estado, en la que se determinó que, para cubrir las cuatro plazas a concursar, las y los aspirantes inscritos fueran evaluados mediante un examen de