



Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Acoso y Hostigamiento Sexual, Violencia Laboral y Discriminación en el ORFIS



ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO DE VERACRUZ.

MTRA. DELIA GONZÁLEZ COBOS, Auditora General Titular del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 116 fracción II, párrafo sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 67 fracción III de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 83, 85 fracción VIII, 90 fracción IX, y 98 de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 16 fracciones I y III del Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz, y

CONSIDERANDO

- I. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º prohíbe toda discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o de estado civil, que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Y establece en su párrafo tercero que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; en consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, en los términos que la Ley señale;
- II. Que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 3 y 3 BIS, señala que no se establecerán condiciones laborales que impliquen discriminación entre el personal, definiendo las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, garantizando un ambiente libre de discriminación y violencia. Además, en su artículo 56, establece que las condiciones laborales deben basarse en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, sin que haya diferencias y/o exclusiones. Por lo que en su artículo 132 fracción XXXI, establece como obligación de los patrones implementar, en acuerdo con su personal, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual;
- III. Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 33, fracción IV, señala que será objetivo de política nacional la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres;



- IV. Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 15, contempla el establecimiento de mecanismos para erradicar el acoso y hostigamiento sexual en los centros laborales privados o públicos, creando procedimientos administrativos claros y precisos para inhibirlos, con medidas encaminadas a la prevención, atención y erradicación de todos los tipos de violencia, discriminación, hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse medidas de prevención y atención, antes de determinar este tipo de conductas como una causa de responsabilidades administrativas.
- V. Que la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en sus artículos 1, 4, 5, 11 y 16, menciona que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin distinción, asegurando su plena inclusión en el ámbito laboral y en la sociedad, en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades, por lo que éste deberá emitir las normas, lineamientos y reglamentos respectivos para garantizarlos.
- VI. Que la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece en su artículo 4 que en el Estado todas las personas gozarán de los derechos humanos y garantías para su protección, consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de los cuales México sea parte, sin distinción alguna de origen étnico o nacional, sexo, idioma, religión, situación migratoria, opinión política, preferencias sexuales, condición o actividad social.

De igual forma, establece el deber de todas las autoridades del Estado, en su respectivo ámbito de competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, privilegiando el enfoque de la seguridad humana, observando la perspectiva de género, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, la interculturalidad y una convivencia libre de violencia, por lo que deberán generar las condiciones necesarias para que las personas gocen de los derechos humanos, implicando en su caso la reparación del daño correspondiente, en términos que la Ley señale;

- VII. Que la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece las acciones, medidas y mecanismos para que todas las autoridades en el marco de las competencias, cumplan las obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral y con ello, garanticen el efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia mediante el debido proceso;



- VIII. Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en su artículo 4 fracción I, señala como acoso sexual la forma de violencia consistente en cualquier tipo de molestia de connotación sexual, que cause daño emocional, de género o psicológico. Asimismo, en su fracción XII, define al hostigamiento sexual como la conducta o acción reiterada con fines lascivos, la cual cause en una relación de subordinación a la víctima molestia, terror, zozobra o angustia, y que conlleva a un estado de indefensión o de riesgo.

A la par en su artículo 7°, describe los tipos de violencia como actos u omisiones que dañen la dignidad, la integridad y la libertad; señalando como acto de violencia cualquiera que se manifieste en acoso, hostigamiento, amenazas, insultos, humillaciones, violación de datos e información privada, divulgación de información apócrifa, mensajes de odio o la difusión, sin consentimiento de las mujeres, niñas o adolescentes, de contenido íntimo, textos, fotografías, videos, datos personales u otras impresiones gráficas o sonoras, verdaderas o alteradas, cometidos, instigados o agravados en parte o totalmente, y que se presenta a través de las tecnologías de la información y la comunicación, plataformas de internet, redes sociales, sistemas de mensajería instantánea o correo electrónico, o cualquier otro espacio similar digitalizado, que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres, y les cause un daño o sufrimiento psicológico, físico, económico o sexual, tanto en el ámbito privado, como en el público; así como daño moral a ellas o su familia, y cualesquiera otras que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, la integridad o libertad de las mujeres.

- IX. Que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en sus artículos 13, 16 y 32, señala que las políticas de igualdad que desarrollen la Administración Pública Estatal y Municipal y los órganos autónomos en el Estado, deberán establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural, lo que implica desarrollar, implementar y evaluar mecanismos que permitan la erradicación de la violencia de género y discriminación;
- X. Que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave en su artículos 2, 3, 5, 9, 10, 11 y 12, establecen que corresponde a las personas servidoras públicas, autoridades estatales y ayuntamientos, generar condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, además de garantizar a toda persona el derecho a la no discriminación;



- XI. Que es necesario implementar un protocolo al interior del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz, que permita prevenir y atender oportunamente las conductas de hostigamiento y acoso sexual, violencia laboral y discriminación, salvaguardando en todo momento los derechos humanos, a través de un instrumento de actuación que brinde atención a la persona en calidad de afectada, a fin de garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia;

Por lo anterior, tengo a bien emitir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO DE VERACRUZ.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales.

Del Objeto.

PRIMERO. El presente Protocolo tiene como objeto establecer las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, la violencia laboral y la discriminación en el Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz, así como establecer el procedimiento para atender y en su caso sancionar las mencionadas conductas, sin perjuicio de las disposiciones jurídicas que deban observarse en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

La información que se obtenga o resguarde con motivo del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en los ordenamientos de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y demás disposiciones aplicables.

Este Protocolo es de observancia para todo el personal, con independencia de la modalidad de contratación.

Para el caso del personal de instituciones o empresas que presten sus servicios dentro del edificio o actúen a nombre del ORFIS, se procederá de acuerdo a la normatividad vigente aplicable, si fuere el caso de persona presunta señalada. Si fuere el caso de persona en calidad de afectada, se atenderá con el presente Protocolo, sin limitación a asistir a otras instancias.



Del Marco Conceptual

SEGUNDO. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. Acoso Sexual: Forma de violencia donde no hay subordinación, pero existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona en calidad de afectada, con independencia de realizarse en uno o varios eventos.
- II. BANESVIM: Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de violencia contra las Mujeres, administrado por el Instituto Veracruzano de las Mujeres.
- III. Cédula de Atención: Documento mediante el cual se recaba información general de la persona en calidad de afectada ante la Unidad de Género.
- IV. Comité: Comité de Igualdad y No Discriminación, órgano colegiado integrado por las personas titulares de la Auditoría General, Órgano Interno de Control, Dirección General de Administración y Finanzas, Dirección General de Asuntos Jurídicos, de la Unidad de Género y Secretaría Técnica.
- V. Denuncia: Manifestación verbal o por escrito sobre hechos que presuntamente implican conductas que pudieran configurar hostigamiento y acoso sexual, violencia laboral o discriminación.
- VI. Derechos Humanos: Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.
- VII. Discriminación: Toda forma de preferencia, distinción, exclusión, restricción o rechazo, por acción u omisión; que tenga por objeto y resultado obstaculizar, restringir, impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades y del trato de las personas, que atente en contra de la dignidad humana, basada en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico, sexo, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, económica o de salud, apariencia física, género, características genéticas, embarazo, religión, ideología, estado civil o cualquiera otra condición.
- VIII. Enfoque Diferencial: Reconocimiento de la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia sexual, origen étnico, condición de discapacidad, entre otros;



- IX. Hostigamiento Sexual: Conductas con fines lascivos que asedien reiteradamente a una persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione.
- X. Igualdad sustantiva: Es la que se expresa en el goce y ejercicio pleno, irrestricto, integral, cotidiano y en todos los ámbitos de la vida, de los derechos humanos fundamentales universalmente reconocidos a la persona, sin distinción de sexo.
- XI. Medidas de Protección: Son aquellas acciones que gestionará la Unidad de Género, para otorgar protección a la persona en calidad de afectada, a fin de evitar posibles afectaciones derivadas de los hechos que pone en conocimiento.
- XII. OIC: Órgano Interno de Control.
- XIII. ORFIS: Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz.
- XIV. Persona en Calidad de Afectada: Persona servidora pública que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de supuesto hostigamiento sexual o acoso sexual, violencia laboral o discriminación.
- XV. Persona presunta señalada: Persona servidora pública señalada de cometer cualquier acto de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral o discriminación, hacia otra persona.
- XVI. Persona servidora pública: Persona que se desempeña en un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Órgano de Fiscalización.
- XVII. Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política, que promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; que contribuye a la construcción de una sociedad más igualitaria donde mujeres y hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades.
- XVIII. Prevención: Estrategias y acciones institucionales coordinadas y anticipadas para evitar el acoso u hostigamiento sexual, violencia laboral y discriminación.
- XIX. Primer Contacto: Momento en el que la persona en calidad de afectada recibe dentro del Órgano de Fiscalización, preferentemente de la Unidad de Género o en su caso del Órgano Interno de Control, orientación

objetiva, imparcial y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias donde se atiende su caso de acoso u hostigamiento sexual, violencia laboral o discriminación.

- XX. Protocolo: El presente protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual, violencia laboral y discriminación.
- XXI. Registro de información: Base de datos de la recepción, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual, violencia laboral o discriminación dentro del Órgano de Fiscalización, a cargo de la Unidad de Género.
- XXII. Sensibilización: La concientización al funcionario en materia de prevención del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, violencia laboral o discriminación; en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- XXIII. Trabajo Digno: Aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del personal del Órgano de Fiscalización, libre de toda discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; teniendo acceso a la seguridad social y percibiendo un salario remunerador, además de recibir capacitación continua para el incremento de su productividad y de contar con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.
- XXIV. Violencia Laboral: Acto u omisión que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad; la negativa ilegal a contratar a una persona o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley Federal del Trabajo y todo tipo de discriminación por condición de género o referencia sexual; la cual se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la persona en calidad de afectada, independientemente de la relación jerárquica.

De los Principios y postulados

TERCERO. En la interpretación y aplicación del presente Protocolo, se deberán considerar los principios y postulados siguientes:

- I. Cero Tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y discriminación.
- II. Igualdad sustantiva;
- III. Confidencialidad;
- IV. Presunción de inocencia;
- V. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- VI. Prohibición de represalias;
- VII. Integridad personal;
- VIII. Pro persona;
- IX. No discriminación;
- X. Enfoque diferencial;
- XI. Debido proceso;
- XII. No revictimización;
- XIII. Celeridad;
- XIV. Transparencia y la protección de datos personales;
- XV. Buena fe;
- XVI. Perspectiva de Género, y
- XVII. Acceso a la Justicia.

CAPÍTULO SEGUNDO

Del Acoso y Hostigamiento Sexual, Violencia Laboral y Discriminación.

CUARTO. Queda estrictamente prohibido en el ORFIS el hostigamiento y acoso sexual, violencia laboral y todo tipo de discriminación.

QUINTO. Se consideran acciones de carácter discriminatorio la exclusión por edad, sexo, género, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social o de salud, preferencia religiosa o ideológica, discapacidad, apariencia física, condición de embarazo, maternidad o periodo de lactancia, entre otros.

SEXTO. Se consideran acciones de acoso sexual, en el centro de trabajo y en las comisiones oficiales, las conductas como: bromas, chistes, piropos, comentarios obscenos, conversaciones o llamadas telefónicas de connotación sexual; tocamientos o acercamientos ofensivos, miradas o gestos lascivos, abrazos o besos no deseados y contra la voluntad, acorralamientos, solicitud de favores sexuales, envío de materiales impresos o digitales a través de dispositivos electrónicos como videos, fotografías e imágenes de naturaleza sexual, considerando lo anterior de manera enunciativa, más no limitativa.

SÉPTIMO. Se consideran acciones de hostigamiento sexual, dentro del centro de trabajo o en las comisiones oficiales, cualquier tipo de molestia de connotación sexual, realizada por una persona valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales que implique subordinación, a través de bromas, chistes, piropos, comentarios obscenos, conversaciones o llamadas telefónicas de connotación sexual, tocamientos o acercamientos ofensivos, miradas o gestos lascivos, abrazos o besos no deseados y contra la voluntad, acorralamientos, solicitud de favores sexuales a cambio de mejoras laborales, envío de materiales impresos o digitales, a través de dispositivos electrónicos como videos, fotografías e imágenes de naturaleza sexual, considerando lo anterior de manera enunciativa, más no limitativa.

OCTAVO. Se considera violencia laboral las acciones u omisiones que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral o análogo que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de una persona, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad con actos como: calumniar, ridiculizar, intentar que parezca como una persona que padece de sus facultades mentales, burlas sobre su apariencia, estado de salud o discapacidad, criticar sus creencias políticas o religiosas, burlarse de su vida privada o de su origen étnico, lanzar rumores sobre la persona, realizar actos ofensivos de manera verbal o escrita, comentar el trabajo de una persona de manera malintencionada, excluir por circunstancias familiares, físicas, ideológicas o de cualquier índole de carácter discriminatorio, maltratar verbalmente delante del personal o en público.

NOVENO. De igual manera, se considera violencia laboral, los actos cometidos por parte de niveles jerárquicos hacia el personal subordinado como: maltratar verbalmente a una persona en público, humillar, ignorar, minimizar o desacreditar su trabajo sin causa justificada, dar instrucciones o impedirle al personal relacionarse con otras áreas o personas, amenazar con despedir o

reportar inadecuados comportamientos ante instancias superiores, aplicar medidas disciplinarias desproporcionadas, negar asignarle una tarea, asignar tareas imposibles, repetitivas, humillantes o degradantes, la asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar, mantener a la persona en calidad de afectada en una situación de ambigüedad o confusión de roles, no informar aspectos, métodos o requisitos del trabajo solicitado de manera constante, minimizar logros y acentuar errores, otorgar tareas inferiores o superiores a sus competencias.

También constituye violencia laboral la descalificación sin causa justificada del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y el impedimento a las mujeres a llevar a cabo el periodo de lactancia, la limitación o negación de ejercer sus derechos por maternidad previstos en la Ley, y todo tipo de discriminación por condición de género o preferencia sexual.

DÉCIMO. La calificación y sanción de las conductas referidas a la discriminación, hostigamiento o acoso sexual y violencia laboral están estrictamente sujetas a lo señalado en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código de Ética, el Código de Conducta, el presente Protocolo del ORFIS y demás normatividad aplicable.

CAPÍTULO TERCERO

Del Comité de Igualdad y No Discriminación

De la Integración del Comité

DÉCIMO PRIMERO. El Comité de Igualdad y No Discriminación, es un cuerpo colegiado que tiene por objeto vigilar el cumplimiento de las medidas para prevenir y atender las conductas de hostigamiento y acoso sexual, violencia laboral o discriminación contenidas en este Protocolo, y demás marcos normativos aplicables, con el fin de garantizar la igualdad y el ejercicio pleno de los Derechos Humanos en el ORFIS.

DÉCIMO SEGUNDO. El Comité estará integrado por:

- I. Presidencia: ejercida por la persona servidora pública titular del ORFIS, con voz y voto, quien no podrá nombrar suplencia.
- II. Secretaría: ejercida por la persona servidora pública titular de la Unidad de Género, con voz y sin voto, quien no podrá nombrar suplencia.

- III. Vocalías: ejercidas por las personas servidoras públicas titulares de la Dirección General de Administración y Finanzas, de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y de la Secretaría Técnica; con derecho a voz y voto.
- IV. Asesor o asesora: la persona titular del Órgano Interno de Control, quien tendrá derecho a voz, pero no a voto.

Dichos nombramientos serán de carácter honorífico, expedidos por la persona servidora pública titular del ORFIS y presidenta del Comité y, bajo ninguna circunstancia podrán ser adicionalmente remunerados o gratificados.

DÉCIMO TERCERO. En las sesiones podrán participar en calidad de invitadas, personas servidoras públicas o especialistas en la materia, previa solicitud de alguna de las personas integrantes del Comité, cuando justifique necesaria su intervención, con el fin de orientar u opinar sobre aspectos de su competencia, quienes sólo tendrán derecho a voz, pero no a voto.

DÉCIMO CUARTO. Las personas servidoras públicas integrantes tendrán derecho a voz y voto, teniendo el voto de calidad la persona servidora pública titular del ORFIS, en quien recae la presidencia del Comité.

DÉCIMO QUINTO. El Comité tendrá las siguientes funciones:

- I. Aprobar el Plan Anual de Trabajo y calendarización de sesiones.
- II. Vigilar el cumplimiento de la normatividad en materia de género y derechos humanos al interior del ORFIS.
- III. Vigilar que las personas servidoras públicas titulares de todas las áreas que integran el ORFIS, difundan e implementen entre el personal a su cargo las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y discriminación; así como las acciones que promuevan la igualdad de género y el pleno ejercicio de los derechos humanos.
- IV. Promover y dar seguimiento a la capacitación que el ORFIS lleve a cabo en la materia, así como participar cuando sea requerido por las instancias afines.
- V. Proponer y coadyuvar a la implementación y difusión de acciones que fortalezcan la Igualdad y Derechos Humanos al interior del ORFIS.
- VI. Las demás atribuciones y funciones que le encomiende el presente Protocolo y otras disposiciones legales o administrativas aplicables para

prevenir, atender y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, violencia laboral o discriminación.

DÉCIMO SEXTO. Si alguna persona servidora pública integrante del Comité, tuviera algún conflicto de intereses o fuera presuntamente señalada, no podrá integrar el Comité, por lo que la presidencia del Comité, nombrará a una persona del área que representa, para que le sustituya. La persona que sustituya tendrá voz y voto en las sesiones.

DÉCIMO SÉPTIMO. De acuerdo al calendario aprobado por el Comité, la capacitación a otorgarse podrá coordinarse con el Instituto Veracruzano de las Mujeres, la Comisión Estatal de Derechos Humanos o cualquier otra institución especializada en la materia, en apego a la normatividad y reglamentación administrativa que les faculte para realizar este tipo de acciones.

DÉCIMO OCTAVO. El Comité no tendrá facultades de investigación sobre los casos de acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral o discriminación, pero podrán someter a consideración del Comité acciones y mecanismos que consideren necesarios para su prevención y atención.

DÉCIMO NOVENO. Corresponde a las personas servidoras públicas integrantes del Comité:

- I. Asistir, registrar su asistencia, permanecer en las sesiones del Comité y firmar el acta de acuerdos de las mismas;
- II. Participar con voz y voto en las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- III. Nombrar como suplente a una persona adscrita al área que pertenece, cuando la persona titular se vea imposibilitada para asistir, notificándolo por escrito a la Secretaría, previo a la celebración respectiva.
- IV. Conducir su participación en cada sesión apegada al Enfoque Diferencial, de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva.
- V. Solicitar a la Presidencia del Comité, convocar por conducto de la Secretaría a la celebración de sesiones extraordinarias, adjuntando el o los puntos extraordinarios a tratar.



- VI. Proponer a la Secretaría del Comité los asuntos que se puedan tratar dentro de la agenda de trabajo de las sesiones, con un mínimo de cinco días hábiles, previo a la realización respectiva;
- VII. Las demás establecidas en las disposiciones legales o administrativas aplicables.

De la Presidencia

VIGÉSIMO. Corresponde a la persona que preside el Comité las siguientes funciones:

- I. Fungir como máxima autoridad del Comité;
- II. Convocar a través de la Secretaría a la celebración de sesiones del Comité;
- III. Emitir voto de calidad, previamente razonado bajo el Enfoque Diferencial de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva.
- IV. Las demás atribuciones y funciones que le encomiende el Comité, el presente Protocolo y otras disposiciones legales y administrativas aplicables; que contribuyan a prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral o la discriminación en el ORFIS.

De la Secretaría

VIGÉSIMO PRIMERO. Corresponde a la persona que ocupe la Secretaría, las siguientes funciones:

- I. Establecer una coordinación eficiente con la persona que ocupe la presidencia del Comité, para el adecuado desempeño de sus funciones;
- II. Dar seguimiento a los asuntos encomendados por la Presidencia y los acuerdos adoptados por el Comité;
- III. Integrar el orden del día de las sesiones, con los asuntos, información y la documentación soporte correspondiente;



- IV. Convocar por escrito a las personas integrantes de Comité, a cada sesión ordinaria con un mínimo de 48 horas de anticipación, a sesión ordinaria, con excepción de las extraordinarias.
- V. Verificar que se integre el quorum para cada sesión;
- VI. Llevar el registro de actas de sesión, computar votaciones, recabar firmas de las personas integrantes del Comité y elaborar los respectivos informes;
- VII. Participar en las sesiones con derecho a voz para deliberar acuerdos bajo un Enfoque Diferencial, de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva;
- VIII. Implementar las acciones de prevención y atención, de acuerdo al Plan de Trabajo aprobado por el Comité;
- IX. Moderar los debates de los asuntos a tratar y conducir las funciones y actividades del Comité;
- X. Elaborar el proyecto de Programa Anual de Trabajo para someterlo a aprobación del Comité.
- XI. Dar seguimiento e informar sobre el cumplimiento del Programa Anual de Trabajo.
- XII. Proponer al Comité, para su aprobación, en la última sesión del año inmediato anterior, el calendario anual de sesiones ordinarias para el siguiente año;
- XIII. Presentar un informe sobre las acciones y resultados obtenidos por el Comité, en la segunda semana del mes de noviembre de cada año.
- XIV. Promover que las personas integrantes del Comité; así como las personas que conforman la Unidad de Género y del Órgano Interno de Control, de la Dirección General de Administración y Finanzas, involucradas en la atención de personal, reciban capacitación para la atención del presente Protocolo;

De las Vocalías

VIGÉSIMO SEGUNDO. Corresponde a las personas vocales integrantes del Comité las siguientes funciones:

- I. Participar en las sesiones con voz y voto para deliberar acuerdos con un Enfoque Diferencial, Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva;
- II. Formular propuestas de solución a los asuntos tratados por el Comité;

- III. Proponer el análisis de temas relacionados con el presente Protocolo;
- IV. Proponer a la Secretaría, asuntos que puedan tratarse dentro de la agenda de trabajo de las sesiones del Comité; y
- V. Las demás que expresamente le sean encomendadas.

De las sesiones del Comité.

VIGÉSIMO TERCERO. El Comité se reunirá en sesiones ordinarias por lo menos dos veces al año, una vez en cada semestre, para analizar el avance del Programa de Trabajo y acciones implementadas para prevenir el acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral o discriminación; y de forma extraordinaria en cualquier momento que se requiera.

VIGÉSIMO CUARTO. Se considera que hay quorum legal y el Comité sesionará válidamente cuando asistan como mínimo dos de las tres vocalías o suplentes en funciones, además de la asistencia de la Presidencia y la Secretaría.

VIGÉSIMO QUINTO. Los acuerdos del Comité serán válidos por unanimidad o por mayoría, en caso de empate, la persona que ocupe la Presidencia del Comité tendrá el voto de calidad.

VIGÉSIMO SEXTO. El Programa Anual de Trabajo será presentado en la primera sesión y podrá ser ajustado o modificado de acuerdo a las consideraciones del Comité.

VIGÉSIMO SÉPTIMO. Para llevar a cabo las sesiones se observará lo siguiente:

- I. El Comité sesionará, previa convocatoria enviada por la Secretaría de manera escrita y/o vía electrónica con 48 horas de anticipación; en modalidad presencial y de requerirse de manera virtual o híbrida.
- II. La convocatoria para las sesiones incluirá el orden del día y la documentación soporte de los temas a tratar.
- III. Cuando una persona integrante del Comité proponga la inclusión de un punto que no se circuló en el orden del día, podrá ponerlo a consideración, previa aprobación de quienes integran el Comité.
- IV. Si una convocatoria a sesión ordinaria no tiene quorum, la Presidencia a través de la Secretaría emitirá una segunda convocatoria para la celebración de la misma, dentro de los siguientes cinco días hábiles.

- V. En caso de que en una sesión extraordinaria no exista quorum, la Presidencia a través de la Secretaría emitirá una segunda convocatoria para la celebración de la misma, al siguiente día hábil.

CAPÍTULO CUARTO

De la prevención y atención de Hostigamiento y Acoso Sexual, Violencia Laboral o Discriminación

Acciones de Prevención

VIGÉSIMO OCTAVO. El ORFIS realizará acciones por conducto del Comité en coadyuvancia con la Unidad de Género, para que cada una de las áreas que lo integran prevengan y atiendan el acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y la discriminación, con el propósito de disuadir este tipo de conductas a través de la oportuna detección y la realización de las siguientes actividades:

- I. Emitir un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y discriminación, que deberá comunicarse a través de los medios o canales institucionales a todo el personal del ORFIS. Dicho documento describe el compromiso de no consentir este tipo de conductas y mencionar las sanciones a las que pueden hacerse acreedoras las personas servidoras públicas;
- II. Conminar a todo el personal del ORFIS a firmar una carta compromiso para dar cumplimiento al pronunciamiento de “Cero Tolerancia” que emitirá la persona Titular de la Auditoría General y recepcionará la Unidad de Género.
- III. Difundir a través de canales de comunicación institucionales internos el presente Protocolo e implementar estrategias para medir el conocimiento del mismo;
- IV. El pronunciamiento debe especificar que la prohibición de estas conductas incluye a todo el personal no importando la modalidad bajo la cual está contratada, así como prestadores de servicios y despachos que actúen a nombre del ORFIS.
- V. Poner a disposición del personal, buzones para quejas en la materia y en su caso dar atención y seguimiento de manera administrativa.
- VI. Brindar información sobre la atención de primer contacto, denuncia y atención a través de la Unidad de Género o en su caso del Órgano Interno de Control; y

Acciones de Capacitación

VIGÉSIMO NOVENO. El ORFIS deberá incluir en su programa de capacitación anual cursos de sensibilización para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y discriminación; el cual debe ser coordinado por la Unidad de Género, pudiendo solicitar la colaboración del Instituto Veracruzano de las Mujeres, la Comisión Estatal de Derechos Humanos y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según sea necesario.

TRIGÉSIMO. En el programa de capacitación se deberá:

- I. Asegurar que todo el personal del ORFIS reciba por lo menos una vez al año capacitación sobre la prevención, atención, sanción y erradicación de acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y/o discriminación;
- II. Proporcionar todas las condiciones para el proceso formativo del personal adscrito a la Unidad de Género y al Órgano Interno de Control para que brinden la atención de primer contacto e intervengan en el cumplimiento del presente Protocolo, así como al personal con funciones de atención del área de Recursos Humanos, adscrito a la Dirección General de Administración y Finanzas;
- III. Brindar al personal de nuevo ingreso capacitación sobre el presente Protocolo,
- IV. Implementar medidas para prevenir e identificar conductas que impliquen acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral o discriminación, derivadas del análisis de la retroalimentación de la capacitación impartida.

CAPÍTULO QUINTO

Atención de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, Violencia Laboral y Discriminación

De las vías e instancias competentes

TRIGÉSIMO PRIMERO. La persona en calidad de afectada, podrá solicitar el inicio del procedimiento que marca el presente protocolo, a través de la Unidad de Género, quien proporcionará atención de primer contacto, o ante el Órgano Interno de Control, para presentar su denuncia, pudiendo en su caso realizar ambas acciones; lo anterior, sin menoscabo de su derecho a elegir la presentación de denuncia penal o hacer del conocimiento de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, solicitar orientación al Instituto Veracruzano de las Mujeres o acudir ante la instancia que considere competente.

El procedimiento de atención a través de la Unidad de Género, será el siguiente:

- I. Brindar atención de primer contacto, dando asesoría sobre las instancias internas y externas competentes para atender su denuncia o queja;
- II. Brindar a la persona en calidad de afectada información pertinente, completa, clara y precisa, sobre las conductas relacionadas sobre el acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral o discriminación; y en su caso orientarlas sobre las instancias externas al ORFIS competentes para conocer y atender los hechos;
- III. Hacer del conocimiento de la persona en calidad de afectada sobre el llenado de la cédula de atención para dar inicio al procedimiento de su queja o denuncia ante instancias internas;
- IV. Dar a conocer el aviso de privacidad del manejo de la información requerida en la cédula de atención.
- V. Dar aviso al Órgano Interno de Control por escrito, sobre cada Cédula de Atención, para su investigación y determinación de posibles sanciones en los términos de la normatividad aplicable correspondiente; en caso de que la persona en calidad de afectada lo autorice;
- VI. Brindar acompañamiento a la persona en calidad de afectada para interponer denuncia ante el Órgano Interno de Control, en caso de solicitarlo;
- VII. Gestionar ante la Dirección General de Administración y Finanzas las medidas de protección que garanticen evitar posibles afectaciones derivadas de la denuncia de hechos;
- VIII. Si la persona en calidad de afectada no desea formalizar su denuncia, sólo hacer del conocimiento de los hechos a la Unidad de Género, ésta le brindará atención de primer contacto.

De la Denuncia

TRIGÉSIMO SEGUNDO. La persona en calidad de afectada podrá interponer su denuncia ante el Órgano Interno de Control sobre los presuntos hechos de hostigamiento o acoso sexual, violencia laboral o discriminación de manera verbal o escrita; a través del buzón de quejas publicado en el portal de intranet del ORFIS.

TRIGÉSIMO TERCERO. La denuncia deberá contener datos de la persona servidora pública señalada como presunta responsable, así como la descripción de los hechos y pruebas, si es que cuenta con ellas.

TRIGÉSIMO CUARTO. La falta de presentación de pruebas no será motivo para negar la atención de primer contacto por medio de la Unidad de Género o del Órgano Interno de Control.

TRIGÉSIMO QUINTO. Si la persona en calidad de afectada presenta denuncia de manera verbal, el Órgano Interno de Control, dentro del ámbito de sus competencias y facultades, la auxiliará en la narrativa de los hechos, sin influir en los mismos; en caso de solicitarlo, la Unidad de Género le brindará acompañamiento en su presentación.

Del proceso de atención a la persona en calidad de afectada

TRIGÉSIMO SEXTO. El proceso de atención a la persona en calidad de afectada será el siguiente:

- I. La Unidad de Género proporcionará atención de primer contacto a la persona en calidad de afectada, a través del llenado de la cédula de atención con la información genérica requerida; asimismo, le indicará que el área competente para recibir su denuncia es el Órgano Interno de Control, al cual podrá canalizar y brindar acompañamiento para interponerla.
- II. El Órgano Interno de Control, una vez recibida la denuncia, dentro del ámbito de su competencia y facultades, iniciará el procedimiento correspondiente con estricto apego a las normas que lo regulan; y
- III. Si dentro del Órgano Interno de Control o la Unidad de Género, alguna persona que lo integra estuviera relacionada con alguno de los casos o se halle en conflicto de intereses, deberá excusarse de intervenir en el seguimiento, conforme a lo establecido en la Ley en la materia.

Atención de Primer Contacto

TRIGÉSIMO SÉPTIMO. La Unidad de Género dentro de su ámbito de competencia y facultades brindará la atención de primer contacto para orientar a la persona en calidad de afectada sobre el proceso interno para interponer su denuncia, a través de las siguientes acciones:



- I. Proporcionar orientación e información para interponer denuncia ante instancias internas y externas, las cuales de presentarse no tendrán afectación alguna sobre sus funciones laborales.
- II. Precisar que el Órgano Interno de Control es la única vía e instancia al interior del ORFIS competente para interponer una denuncia, investigar y sancionar de manera administrativa;
- III. Explicar en qué consisten las medidas de protección, su solicitud y temporalidad; y
- IV. Garantizar la atención con estricto apego a los Derechos Humanos.

Bajo ninguna circunstancia se le podrá obligar o coaccionar a la persona en calidad de afectada a interponer la denuncia o tratar de persuadir de no presentarla ante instancias internas o externas.

De las Medidas de Protección

TRIGÉSIMO OCTAVO. Se podrán dictar medidas que tiendan a brindar protección para evitar posibles afectaciones derivadas de la denuncia, a solicitud de la persona en calidad de afectada o de manera oficiosa, sin prejuzgar la veracidad de los hechos y considerando las circunstancias del caso.

TRIGÉSIMO NOVENO. Las medidas de protección serán gestionadas por la Unidad de Género ante la Dirección General de Administración y Finanzas, previa solicitud de la persona en calidad de afectada o de oficio, a fin de evitar posibles afectaciones en el área de trabajo, derivadas de los hechos que se ponen en conocimiento.

CUADRAGÉSIMO. Toda medida de protección deberá ser notificada a la persona en calidad de afectada, en su caso a la persona presunta señalada, a la Unidad de Género y al área competente para su debido conocimiento y registro de acuerdo a sus facultades.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Las medidas de protección serán efectivas durante el proceso de investigación por parte del Órgano Interno de Control, hasta en tanto se resuelva el asunto presentado por la persona en calidad de afectada.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Las medidas de protección se otorgarán considerando:



- I. La seguridad de la persona en calidad de afectada;
- II. El nivel de riesgo o peligro existente, y
- III. Las evidencias o elementos probatorios.

CUADRAGÉSIMO TERCERO. De manera enunciativa, más no limitativa, se podrán aplicar, por la Dirección General de Administración y Finanzas a solicitud de la Unidad de Género, las siguientes medidas de protección:

- I. Exhortar a la persona señalada a abstenerse de incomodar bajo cualquier forma y medio a la persona en calidad de afectada, sin perjuicio de su presunción de inocencia;
- II. De ser necesario, reubicar temporalmente a la persona señalada como presunta responsable, respetando siempre la presunción de inocencia, o bien, a quien tenga la calidad de afectada previo consentimiento, atendiendo a las condiciones generales de trabajo y evitando en todo momento la revictimización; y
- III. Garantizar a la persona en calidad de afectada el goce de sus derechos laborales y la no afectación del desarrollo de sus actividades.

CAPÍTULO SEXTO

Del Órgano Interno de Control.

De la Investigación ante el Órgano Interno de Control

CUADRAGÉSIMO CUARTO. El Órgano Interno de Control al recibir la denuncia, iniciará la investigación correspondiente, ordenando realizar las diligencias oportunas para una debida integración del expediente, con estricto apego a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Reglamento Interior del ORFIS y demás normatividad aplicable en la materia.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Sanciones de acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y discriminación.

CUADRAGÉSIMO QUINTO. Las sanciones administrativas serán emitidas bajo el Enfoque Diferencial de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva, en los términos que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y demás normatividad aplicable.

CAPÍTULO OCTAVO

Registro de casos de acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral o discriminación.

CUADRAGÉSIMO SEXTO. La Unidad de Género en coordinación con el Órgano Interno de Control serán los encargados de llevar el registro numérico de los casos atendidos, manejando la información con datos desagregados.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. En el supuesto de que la persona en calidad de afectada sea mujer, la Unidad de Género reportará al BANESVIM los casos de hostigamiento y/o acoso sexual.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO. En caso de que la persona en calidad de afectada haya acudió directamente al Órgano Interno de Control a interponer su denuncia, éste hará del conocimiento de la Unidad de Género del número de casos, con el objeto de generar un análisis estadístico e implementación de estrategias a fin de prevenir y atender este tipo de conductas, así como en lo particular para las medidas de protección que por su conducto se puedan gestionar.

TRANSITORIOS

Primero. El presente acuerdo entrará en vigor a partir de su emisión.

Segundo. La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá ejecutarse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al ORFIS, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Tercero. A partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, el ORFIS tendrá un plazo de noventa días naturales para:

- I. Emitir el pronunciamiento **“Cero Tolerancia de Violencia contra el acoso y hostigamiento sexual, violencia laboral y discriminación”** referido en este documento.

- II. Difundir el Protocolo y el pronunciamiento en los canales de comunicación institucional para el conocimiento de todo el personal del ORFIS.
- III. Iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia del presente Protocolo.
- IV. Elaborar el documento administrativo denominado “Cédula de Atención” para atender a la persona en calidad de afectada, que incluya el formulario de información de forma sensible, confidencial, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

Cuarto. Se otorga la facultad de interpretación respecto a las disposiciones del presente protocolo al Instituto Veracruzano de las Mujeres.

Quito. El presente protocolo será revisado por al menos una vez al año de manera colegiada por quienes integren el Comité, enunciado en la disposición Décimo Primera del mismo y para el caso de detectar áreas de oportunidad se pondrán llevar acabo las modificaciones que de común acuerdo se aprueben por mayoría, teniendo voto de calidad en caso de empate de la persona servidora pública que ocupe la presidencia.

Dado en la sede del Ente Fiscalizador en la ciudad de Xalapa, Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave, a los **dieciocho días del mes de noviembre del año dos mil veintidós.**

Mtra. Delia González Cobos

Auditora General Titular del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz

Rubrica

Elaboro
Mtra. María Teresa Bernal Velázquez
Titular de la Unidad de Género

Reviso
Lic. Jose David Hernández Ortiz
Director General de Asuntos Jurídicos