

Guía para activar el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Instituto de Salud del Estado de Chiapas
Junio 2021

La presente Guía ha sido validada en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, en la sala de juntas de la Dirección de Administración y Finanzas del Instituto de Salud, sito en la Unidad Administrativa Edificio C de la Colonia Maya CP. 29010, para dar cumplimiento al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual con fecha 17 de junio del año 2021, en la segunda sesión ordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, que integran el LA. Samuel Silvan Olán, LAE. Anita del Carmen García León, Dr. Ariosto Coutiño Niño, Biol. Oscar Palomeque Cisneros, Ing. Elesban Hiram Ramírez Sánchez, C. Mauricio Jiménez Ruiz, Licda. Auria Cecilia Roque Leyva y Dra. Norma Esther Sánchez Pérez. Se hace constar además la participación del C.p. Alexis de los Santos López en su calidad de Comisario Público, así como de la Dra. Leticia Jarquin Estrada, Titular de la Unidad Enlace de Género.

Dirección de Salud Pública

Dirección de Atención Médica

Dirección de Salud Mental y Adicciones

Subdirección de Salud de la Mujer

Subdirección de Programas Preventivos

Subdirección de Educación y Enseñanza

Subdirección de Asuntos Jurídicos

Departamento de Relaciones Laborales

Área de Comunicación Social

Comisaría Pública

Comité de Ética y Conflictos de Interés

Mtra. Carolina Chau Molina

Mtra. Lorena Gaspar Gaspar

Mtra. Marcela Vázquez Morales

Lcda. Lucina Yesenia Contreras Díaz

COLABORADORAS

ÍNDICE

Introducción	5
Objetivos	7
Marco normativo	9
Marco conceptual	11
Glosario	14

18	Atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual
26	Notas sobre atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual
28	¿Cómo denunciar el hostigamiento y acoso sexual?
33	Prevención del hostigamiento y acoso sexual
36	Anexos
51	Documentos de consulta

Introducción

Convencidas de construir nuevas realidades, de contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento y acoso sexual, y en cumplimiento a las disposiciones jurídicas, el Instituto de Salud del estado de Chiapas establece la *Guía para activar el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, que muestra las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos administrativos en la recepción de las denuncias.

La presente guía puntualiza cuatro componentes prioritarios, además de los objetivos que motivaron su diseño e implementación; así como el desarrollo del marco normativo que refiere la importancia de generar medidas preventivas y de atención a las violencias en las instituciones públicas, y del marco conceptual que nos dirige en las definiciones prácticas para comprender ampliamente el alcance del presente documento.

El primer componente expone los mecanismos de atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual, pretendiendo orientar a las y los servidores públicos sobre los procedimientos que podrán activar al presentar una denuncia, así como los servicios y acciones que se brindarán tanto para la persona que denuncia como para quien es denunciada. El segundo muestra la ruta para denunciar el hostigamiento sexual o acoso sexual, contiene recomendaciones puntuales y dirigidas que facilitan los procesos de recepción y seguimiento de las denuncias. El tercero puntualiza las acciones específicas que se implementan desde el Instituto de Salud en materia de prevención del hostigamiento y acoso sexual. Finalmente, en el cuarto componente se presenta de manera esquemática el contenido de la presente guía, facilitando la distribución de la información y la cultura de la denuncia.

Confiamos que la presente guía será una herramienta práctica que permita garantizar una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencias.

Objetivos

La presente Guía para activar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual tiene como objetivo general:

- ♦ Garantizar la **Cero Tolerancia** a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto de Salud del Estado de Chiapas, a través de su prevención y detección oportuna.

Como objetivos específicos:

- ♦ Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- ♦ Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado ante las áreas de competencia al interior del Instituto de Salud.
- ♦ Establecer las pautas para contar con registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
- ♦ Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual al interior del Instituto de Salud.
- ♦ Brindar atención a las personas víctimas de violencia sexual y de género en apego a la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005.

Para la interpretación y aplicación de la guía se considerarán los siguientes derechos, principios y postulados para cada una de las acciones a realizar:

- ♦ Perspectiva de género
- ♦ Prohibición de represalias
- ♦ Acceso a la justicia
- ♦ Integridad personal
- ♦ Principio pro persona
- ♦ Debida diligencia
- ♦ Confidencialidad
- ♦ No revictimización
- ♦ Lenguaje incluyente
- ♦ Transparencia
- ♦ Presunción de inocencia
- ♦ Celeridad
- ♦ Respeto y protección
- ♦ Garantía de la dignidad

Marco normativo

Considerando que 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 Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, así como de las garantías para su protección, además de que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley, se puntualiza el marco normativo que acompaña la presente guía.

- ♦ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ♦ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.
- ♦ Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- ♦ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ♦ Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- ♦ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ♦ Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.
- ♦ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- ♦ Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas.
- ♦ Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- ♦ Código de Conducta del Instituto de Salud del Estado de Chiapas.

En este contexto, es importante tener presente que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas que atentan contra el derecho a la igualdad, primero, hacia las personas con las que se tiene una relación de subordinación con motivo del empleo, y segundo, en un ejercicio indebido de poder que atenta contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Marco conceptual

El hostigamiento y el acoso sexual son conductas contrarias a los derechos humanos que afectan el bienestar de quienes las viven; se manifiestan como abuso de poder para doblegar la voluntad de las personas mediante el empleo de la fuerza física, económica, psicológica o política, que impide su desarrollo, merman su productividad y a la par obstaculizan el entorno laboral, los valores y los principios institucionales¹.

Aun cuando existe un sinnúmero de definiciones, tanto a nivel teórico como legal, el concepto de hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos:

- ♦ Es una forma de violencia de género.
- ♦ Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres.
- ♦ Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona.
- ♦ Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales.
- ♦ Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- ♦ Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

¹ CNEGSR (2017). Acciones que promueven la Cultura Institucional para la Igualdad en la Secretaría de Salud. Recuperada de <https://www.gob.mx/salud/cnegsr/acciones-y-programas/cultura-institucional-118899>

Existen diversos modelos explicativos del hostigamiento y acoso sexual², es decir, aproximaciones teóricas que han servido de base en algunas resoluciones legales, sobre cuáles son las razones o condiciones que los permiten o favorecen. Estos argumentos pueden resumirse en lo siguiente:

Modelo biológico-natural: También ha sido nombrado motivacional. Su argumento principal es que el hostigamiento y acoso sexual es resultado del impulso sexual masculino. Según este planteamiento, tanto los hombres como las mujeres se sienten naturalmente atraídos y, en consecuencia, es normal que existan comportamientos sexuales entre ellos. Niega que la intención de este tipo de violencia sea discriminar.

Modelo organizacional: De acuerdo con este modelo, la razón principal que origina el hostigamiento y acoso sexual es la estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas, pues favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado. Considera que las mujeres se encuentran en una situación de subordinación, en términos culturales, que las hace más vulnerables a este tipo de agresiones.

Modelo sociocultural: El argumento de este enfoque es que el hostigamiento y acoso sexual se produce debido a la condición de inferioridad que socialmente se ha atribuido a las mujeres frente a los hombres. Este tipo de estereotipos o roles sociales animan una conducta activa en los hombres y una pasiva en las mujeres, que se traduce en la permisión social de los continuos acercamientos sexuales de los hombres hacia las mujeres.

Modelo de roles extralimitados: Sostiene que el hostigamiento y acoso sexual se debe al estereotipo cultural según el cual las mujeres deben proyectar una imagen sexual, independientemente del lugar donde se encuentren y de sus habilidades profesionales.

² INMUJERES (2009). Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acosos sexual. Recuperada de <http://www.cnts.salud.gob.mx/descargas/protocolo.pdf>

Así las mujeres son vistas como seductoras y distractoras de los hombres que trabajan con ellas. La función principal de las mujeres, de acuerdo con este estereotipo, es servir al placer de los hombres.

Si bien, estos acercamientos no son concluyentes en la explicación de posibles causas del hostigamiento y acoso sexual, un punto en el que más coinciden es en el ejercicio del poder entre la víctima y la persona agresora, en una situación desubordinación o dependencia.

Glosario

Para efecto de la presente guía, compartimos las definiciones prácticas para comprender ampliamente el alcance del presente documento, se entenderá por:

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

Autoridad investigadora: El Órgano Interno de Control o Contraloría Interna en el Instituto de Salud, encargada de la investigación de faltas administrativas.

Autoridad substanciadora: La autoridad es la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, que en el ámbito de su competencia dirige y conduce 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 Dirección de Responsabilidades de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado.

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño parcial o imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Comité: El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Salud, responsable de recepcionar quejas y denuncias por incumplimiento a las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública o el incumplimiento al código de conducta.

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, así como que deben cumplirse para asegurar que toda persona acusada pueda defenderse y garantizar el cumplimiento de sus derechos, de conformidad con las leyes aplicables.

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Órgano Interno de Control: La Contraloría Interna en el Instituto de Salud.

Persona consejera: La persona designada en términos del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que orientará y acompañará a las personas que deciden denunciar.

Perspectiva de género: Se refiere a la metodología y los 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 permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Protocolo: El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Instituto de Salud del Estado de Chiapas.

Primer contacto: El momento preferentemente ante la persona consejera, en que la persona que decide denunciar recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre los procedimientos a seguir para presentar su denuncia.

Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, inscritas en el Periódico Oficial número 060, el 24 de abril de 2019.

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

Servidor o servidora pública: La persona o las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública estatal.

Persona que decide denunciar: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

Unidad de Igualdad de Género: Área en el Instituto de Salud que promueve e implementa una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que

impulsa que este enfoque permee, de manera transversal, en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

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.

Atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento y el acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones jerárquicas, de poder o discriminatorias, como en el ámbito laboral; estas conductas, al igual que ocurren en otros tipos de violencia, afectan en mayor medida a las mujeres debido, entre otros factores, a que con más frecuencia ocupan puestos de menor nivel, y aún en puestos jerárquicos de mayor responsabilidad, las mujeres continúan señalando cuotas sustantivas de toma de decisiones a las que alcanzan los hombres en espacios similares.

La manifestación del hostigamiento sexual y el acoso sexual representa una violación al derecho de las personas a trabajar en un ambiente digno y humano, y restringe su acceso igualitario al empleo y a mejores condiciones de vida; las personas que viven hostigamiento sexual y/o acoso sexual se ven afectadas en su dignidad, su autoestima, su seguridad, su salud física y mental, así como en su desarrollo profesional.

Es importante entonces, contar con herramientas prácticas que faciliten la identificación de los hechos violentos, así como los procesos de denuncia, seguimiento y sanción de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, por lo que, con el fin de garantizar la cero tolerancia, a continuación se expone cada uno de los procedimientos que facilita el Instituto de Salud del Estado de Chiapas a las personas que deciden denunciar.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento (anexo uno) será el siguiente:

- ◆ Persona consejera designada en términos del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Instituto de Salud.
- ◆ Comité de Ética del Instituto de Salud.
- ◆ Autoridad Investigadora.
- ◆ Autoridad Substanciadora y Resolutora.

Persona Consejera

Es importante como primera acción de denuncia, identificar a la persona consejera (anexo dos) más cercana que fue designada en términos del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, ella será el primer contacto de la persona que decide denunciar. Sus funciones son:

- ◆ Apoyar y auxiliar en la narrativa de los hechos ante el Comité; realizar el llenado de la ficha de atención para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual (anexo cuatro).
- ◆ En caso de urgencia por violación sexual, auxiliar para que reciba la atención especializada que corresponda en los servicios especializados para la atención integral de las mujeres (anexo seis), de acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres.
- ◆ Brindar atención y acompañamiento conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.
- ◆ En un plazo no mayor a tres días hábiles, turnar al Comité de Ética del Instituto de Salud, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto.
- ◆ Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que soliciten consultaría sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual; y acoso

sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.

- ♦ Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas e informar a la persona que denunció sobre el proceso de la denuncia.
- ♦ Proponer ante el Comité de ética, si existe la necesidad, que se soliciten medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la persona.

La información que se obtenga, con motivo de la denuncia, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable³.

La etapa de primer contacto es fundamental y de ella dependerá la mayor parte del proceso de la denuncia y seguimiento, de manera que es importante que la persona que recibe la denuncia formule preguntas no inculpativas, valore la utilidad del lenguaje corporal y verbal, e invite a la entrevistada a explorar y abrir el canal de comunicación para narrar, a medida de sus posibilidades, la totalidad de los hechos ocurridos.

Para facilitar el llenado de la ficha de atención para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual (anexo cuatro), las siguientes preguntas serán de apoyo durante la entrevista, reiterándole a la persona la importancia de la información que está por compartir, que no será pública y que si no se recuerdan detalles de modo, tiempo o lugar, no significa que su denuncia sea desestimada:

- ♦ ¿Cómo se llama la persona acusada?, ¿Tiene un vínculo con usted?
- ♦ ¿Dónde y cuándo sucedieron los hechos que acude a denunciar?
- ♦ ¿Qué hizo la persona acusada?, ¿Qué dijo la persona acusada?
- ♦ ¿Se acuerda de una frase exacta?

³ SEGOB (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Recuperada de https://casadelasartesaniaschiapas.gob.mx/media/CodigodeEtica/Protocolo_Prev_hostig2020.pdf

- ◆ ¿Recibió alguna amenaza, de cualquier naturaleza, tras los hechos?
- ◆ ¿Hubo personas testigas?
- ◆ ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ◆ ¿Los hechos que está denunciando ocurrieron una sola vez u ocurren de forma reiterada?
- ◆ ¿Sabe si ha habido otras personas afectadas?
- ◆ ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ◆ ¿Ha acudido ante alguna otra autoridad para notificar lo sucedido?
- ◆ ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?
- ◆ ¿Cómo se ha visto afectada su rutina laboral?
- ◆ ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?
- ◆ ¿Qué es lo que usted quisiera que la dependencia hiciera?
- ◆ ¿Cómo considera que se debe solucionar el problema que está enfrentando?

Es importante agradecer a la persona que denuncia por su tiempo y confianza, así como conocer sus expectativas, con el fin de ofrecerle una explicación clara y detallada de las acciones que se pueden llevar a cabo desde el Instituto de Salud.

Comité de Ética

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Salud, es responsable de recepcionar quejas y denuncias por incumplimiento a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública (anexo tres) o al Código de Conducta. Sus funciones son:

- ◆ Recibir denuncia por medio del formato de atención de primer contacto o mediante denuncia anónima; revisar la

denuncia y en caso de que identificar la falta de un elemento, contactar a la persona consejera a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

- ♦ Informar y asesorar en caso de que requiera atención especializada en caso de urgencia jurídica, médica o psicológica.
- ♦ Emitir medidas de protección correspondientes de manera inmediata en un plazo no mayor de tres días hábiles, a partir de recibida la denuncia.
- ♦ Valorar los elementos de que disponga y, en su caso, emitir 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 sexual y acoso sexual.
- ♦ Brindar orientación y asesoría a la persona que denuncia sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
- ♦ Realizar acciones de conciliación entre las partes.

El Comité de Ética emite la denuncia a la autoridad investigadora; se contará con un plazo de tres meses para determinar la resolución del caso. Si la persona decide presentar denuncia en otra instancia, la unidad jurídica del Instituto de Salud dará el acompañamiento.

Autoridad Investigadora

Integrada por el Órgano Interno de Control o Contraloría Interna en el Instituto de Salud, será la encargada de realizar la investigación de las faltas administrativas, además de efectuar el análisis del

caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género conforme a lo siguiente:

- ♦ Identificar desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas, así como vulneración de uno o más derechos.
- ♦ Identificar la existencia de un daño de índole físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral.
- ♦ Iniciar investigación a partir de la vista que realice el Comité de Ética o a partir de la recepción de la denuncia y analizar con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.
- ♦ En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de la persona que denuncia a fin de subsanar dicha insuficiencia.
- ♦ Realizar investigación exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
- ♦ Se allega de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
- ♦ Informar a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.
- ♦ Imponer sanciones administrativas.

Derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, emite medidas de protección correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la persona que denuncia, tendientes a evitar la continuidad de los actos, la revictimización y la repetición del daño, así como a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

Autoridad Substanciadora y Resolutora

Representada en Chiapas por la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, que en el ámbito de su competencia dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas, desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. Además:

- ♦ Analiza cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
- ♦ Dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas, desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial.
- ♦ Identifica la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución, para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género.

La Secretaría de la Honestidad y Función Pública será la que fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas; la función de la autoridad substanciadora en ningún caso, podrá ser ejercida por una autoridad investigadora.

En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas⁴, en caso de reincidencia no procederá la misma sanción.

Tratándose de faltas administrativas graves y dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción. Así como para las faltas de particulares, la autoridad resolutora será el Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

⁴ CDCU (2020). Ley General de Responsabilidades Administrativas. Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_130420.pdf

Algunas notas a considerar sobre la atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual

- 1** La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género.
- 2** Los actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en Chiapas son sancionados de forma penal, laboral y administrativa.
- 3** Se debe procurar que sólo se declare las veces estrictamente necesarias.
- 4** Se deberá tener en cuenta el contexto de la persona que denuncia de manera interseccional, considerando factores como edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
- 5** Respecto de la persona denunciada se valorarán antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otros elementos.
- 6** Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de las conductas de hostigamiento y acoso sexual, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las personas que denuncian, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

- 7** Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas, más allá de la persona denuncia que generalmente; son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
- 8** Para la comprobación del daño podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes, sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.
- 9** Se deberá evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible.
- 10** En caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues ésta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

¿Cómo denunciar el hostigamiento y acoso sexual?

Con el fin de contar con una ruta práctica (anexo cinco) que muestre una visión general a las y los servidores públicos del Instituto de Salud sobre el proceso para denunciar el hostigamiento y acoso sexual y que facilite el trámite, se comparten los siguientes seis pasos a seguir. En caso de contar con alguna duda al respecto se pone a disposición la línea telefónica 000 000 0000, en ella recibirá atención sobre cómo y dónde presentar la denuncia:

Primero

Es importante identificar si usted es trabajadora o trabajador del Instituto de Salud del estado de Chiapas o presta algún servicio a la institución, pues la presente guía sólo es de aplicación para estas dos variantes.

Usted **NO** es trabajadora o trabajador del Instituto de Salud o presta un servicio a la institución:

- ♦ Se recomienda identificar el Ministerio Público más cercano a la Unidad de Salud donde ocurrieron los hechos y presentar la denuncia correspondiente.
- ♦ Si así lo requiere, el área jurídica de la Unidad de Salud podrá brindarle el acompañamiento ante las instancias legales y asesoría correspondiente.

Usted **SÍ** es trabajadora o trabajador del Instituto de Salud o presta un servicio a la institución:

- ♦ Procure, en la medida de sus posibilidades, recopilar cada detalle de los hechos ocurridos (escrito, documentos de respaldo, audio, fotografías, correo electrónico, personas

testigas, etc.)

- ♦ Recuerde que:
 - Las evidencias facilitarán la investigación de la denuncia presentada.
 - Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulneren las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública o el incumplimiento al código de conducta (anexo tres) de manera enunciativa y no limitativa.

Segundo

Identificar a la *persona consejera* (anexo dos) más cercana que fue designada en términos del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; *ella será su primer contacto al momento de presentar la denuncia.*

- ♦ Será importante consultar la Guía de Atención y Sanción al Hostigamiento y Acoso Sexual (anexo uno) para tener mayor conocimiento/información de los servicios que la persona consejera le brindará.
- ♦ Recuerde que:
 - Deberá presentar, como mínimo, domicilio o dirección electrónica para recibir notificaciones, así como datos de la persona contra quien se presenta la denuncia.
 - Es importante identificar y mantener presente el nombre y cargo de la persona consejera que recibe su denuncia, si facilita o no el proceso.

Tercero

Al momento de presentar su denuncia podrá estar acompañada por una persona de confianza si es que así lo requiere. No estar acompañada/o no será un impedimento para presentar la denuncia.

- ♦ La persona acompañante podrá firmar como testiga en la ficha de atención para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual (anexo cuatro).
- ♦ Recuerde que:
 - La persona que la entrevistaste deberá facilitar, apoyar, orientar, acompañar e informar sobre cada una de las acciones a seguir o dudas que surjan durante el proceso de denuncia y seguimiento.
 - En caso de urgencia por violación sexual recibirá la atención especializada que corresponda (anexo seis).
 - De ser necesario se brindará el servicio médico, psicológico, jurídico o cualquier otro que resulte necesario, incluidas las medidas de protección.
 - Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
 - Se deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité de Ética o la autoridad investigadora.

Las medidas de protección que establece el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de manera enunciativa y no limitativa son:

- ♦ Reubicación física, cambio de unidad administrativa, de horario de labores o separar a la persona servidora pública del centro de trabajo, ya sea de la persona que denuncia o de la persona a quien se denuncia, mientras dura la investigación.
- ♦ Autorización a efecto de que la persona que denuncia realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus actividades lo permitan.
- ♦ Restricción a la persona que se denuncia para tener contacto o comunicación con la persona que denuncia.
- ♦ Canalización y orientación a la persona que denuncia a otras instancias federales, estatales o municipales.

Cuarto

Al concluir su denuncia con la persona consejera de primer contacto, obtendrá acuse de recibido de cada uno de los documentos entregados a modo de evidencias, así como de la ficha de atención para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual (anexo cuatro).

- ♦ Se garantizará la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que se le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realicen de su intervención, asesoría y acompañamiento.
- ♦ Recuerde que:
 - Es importante presentar en original y copia cada uno los documentos o evidencias al momento de presentar la denuncia.
 - Solicitar acuse de recibido debidamente sellado y firmado por la persona consejera o quien reciba, a fin de garantizar el resguardo de cada documento.
 - Su denuncia será turnada en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité de Ética del Instituto de Salud.

Quinto

Para el seguimiento de su denuncia, solicite número de expediente, así como el número de contacto y nombre de la persona consejera que realizará el acompañamiento.

- ♦ Esta información facilitará la comunicación con la persona consejera, quien será enlace con el Comité de Ética, respecto al desahogo y atención de la denuncia: ella le informará sobre el proceso de la denuncia.
- ♦ Recuerde que:
 - Si usted no se siente satisfecha/o con el servicio recibido,

- identifique otra vía para presentar la denuncia.
- Puede presentar la denuncia directamente con el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Salud, al correo electrónico comité.etica@saludchiapas.gob.mx o en línea en la página <http://saludchiapas.gob.mx/etica/quejas-y-sugerencias>

Sexto

Además de presentar su denuncia dentro del Instituto de Salud, puede activar otros mecanismos de atención y denuncia si así lo requiere, algunos de ellos son:

- ♦ Instituciones de procuración de justicia.
- ♦ Organismos públicos descentralizados.
- ♦ Organizaciones de la sociedad civil.
- ♦ Recuerde que la Subdirección de Asuntos Jurídicos de Instituto de Salud proporciona:
 - Asesoría jurídica y acompañamiento en caso de que se decida presentar la denuncia en otras instancias.
 - Acompañamiento y asesoramiento a quienes deciden denunciar.

El Instituto de Salud llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de las resoluciones emitidas; el registro contará con elementos sobre las principales situaciones de vulneración y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstas.

Prevención del hostigamiento y acoso sexual

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, así que para fortalecer las capacidades de servidores y servidoras públicas del Instituto de Salud en la comprensión e identificación del hostigamiento sexual y acoso sexual en su entorno laboral y participar activamente en su detección, prevención, atención y denuncia, de conformidad con las disposiciones del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el Instituto de Salud realizará de manera permanente las siguientes acciones:

- 1** Emitir por parte del Director/a del Instituto de Salud un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá realizarse por lo menos una vez al año, dirigido a las y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales.
- 2** Difundir el presente documento entre todo el personal, sin excepción, con el objetivo de garantizar el conocimiento de la Guía para activar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- 3** Realizar campañas de sensibilización al menos una vez al año dirigida a la totalidad del personal del Instituto de Salud, a fin de dar a conocer información sobre la prevención, atención y denuncia de conductas referidas al hostigamiento y acoso sexual. Estas campañas se llevarán a cabo a través de medios electrónicos e impresos, evitando la victimización de la o las personas denunciantes, así como el uso de estereotipos e imágenes con connotaciones

sexistas.

- 4** Difundir entre todo el personal del Instituto de Salud y medios digitales, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, artículo 33 sobre el comportamiento digno.
- 5** Difundir entre el personal, la política de control y vigilancia constante y permanente, que permita que las y los servidores públicos verifiquen si en su entorno se realizan comportamientos de hostigamiento y acoso sexual.
- 6** Política de control y vigilancia constante y permanente: las y los servidores públicos tendrán la responsabilidad de verificar si en su entorno se realizan comportamientos de hostigamiento y acoso sexual.
- 7** Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar las acciones que anualmente se lleven a cabo para difundir prevención y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 8** Participar en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual que se impulsen desde el Instituto de Salud del estado de Chiapas.

Todas las acciones de prevención estarán orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales de todo el personal que labore en el Instituto de Salud, y a desalentar la incidencia de conductas inaceptables referidas al hostigamiento y acoso sexual. Cada una de las acciones de prevención se realizarán coordinadamente entre:

- ♦ Unidad Enlace de Igualdad de Género.

- ♦ Subdirección de Salud de la Mujer / Coordinación de Género y Salud.
- ♦ Subdirección de Educación y Enseñanza en Salud / Coordinación en Salud para el Desempeño.
- ♦ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Salud.
- ♦ Área de Comunicación Social.
- ♦ Área de Promoción de la Salud.

DOS: Directorio de personas consejeras en el Instituto de Salud del Estado de Chiapas.

TRES: Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública



CONOCE Y GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

La Regla del Trato Digno,
señala que toda persona servidora
pública debe actuar con respeto

Conoce las conductas que violan esta regla:

- 1) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- 2) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- 3) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- 4) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- 5) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- 6) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- 7) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- 8) 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.
- 9) Expresar comentarios, burlas, píropos 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.
- 10) 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.
- 11) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- 12) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- 13) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- 14) Exhibir o enviar, a través de algún medio 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.
- 15) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- 16) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- 17) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Accede al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la Secretaría de Salud



Erradiquemos el hostigamiento y acoso sexual en las oficinas y unidades de salud.

SI TIENES ALGUNA QUEJA O DENUNCIA, ESCRÍBENOS

<https://saludchiapas.gob.mx/etica/quejas-y-sugerencias>
comite.etica@saludchiapas.gob.mx

gob.mx/salud/cnegrs

CUATRO: Ficha de atención para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual



**FICHA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

Fecha y hora de atención: _____
No. De expediente: _____

I. DATOS GENERALES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA

Nombre: _____

Edad: _____ Fecha de Nacimiento: _____ Estado Civil: _____

Género: _____ Lengua Indígena: _____ Discapacidad: _____

Embarazo: _____ Teléfono: _____ Correo electrónico: _____

Domicilio de residencia: _____ Municipio: _____

II. DATOS DE LA DEPENDENCIA A LA QUE PERTENECE LA PERSONA QUE DENUNCIA

Dependencia: _____

Distrito de Salud: _____ Municipio: _____

Adscripción: _____ Tipo de Contrato: _____

Antigüedad: _____ Cargo: _____

Nombre del Jefe/a inmediato: _____

III. DATOS DEL PRIMER CONTACTO DE QUIÉN ATIENDE A LA PERSONA QUE DENUNCIA

Mecanismo de recepción de quejas/orientación o denuncia, señale dónde se receptiona la denuncia.

Persona consejera () Comité de Ética () Buzón físico ()

Línea telefónica () Correo electrónico () Página web ()

Nombre de la persona de primer contacto: _____

Dependencia en la que labora: _____

Distrito de Salud: _____ Municipio: _____

Adscripción: _____ Tipo de Contrato: _____

Cargo: _____ Antigüedad: _____

Teléfono: _____ Correo institucional: _____

IV. TIPO DE VIOLENCIA CONTRA LA PERSONA QUE DENUNCIA

Señale el o los tipos de violencia cometidos contra la persona que denuncia:

() **Violencia física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de sustancia, arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas¹.

() **Violencia sexual:** Es todo acto sexual o la tentativa de consumarlo bajo coacción, acoso, hostigamiento o abuso, comentarios sexuales no deseados, las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una mujer mediante coacción, denigrándola y concibiéndola como objeto, con independencia de la relación del agresor con la víctima, en cualquier ámbito.²

() **Violencia psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.³

() **Violencia digital contra las mujeres:** Comete el delito contra la privacidad sexual o intimidad corporal quien o quienes publiquen, difundan o compartan, a través de cualquier medio electrónico, imágenes, audios o videos sobre la vida sexual y/o intimidad corporal de una persona, sin su consentimiento, se agrava si el sujeto activo tenga o haya tenido una relación sentimental, afectiva o de confianza con la víctima.⁴

() **Discriminación:** Distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. Asimismo, se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia⁵.

() **Otra:**

Especifique: _____

¹ Ley de Desarrollo Constitucional en materia de igualdad de Género y Acceso a una vida libre de violencia para las Mujeres. Artículo 49. Fracción II

² Ibid. Fracción IV

³ Ibid. Fracción I.

⁴ Código Penal del estado de Chiapas. Artículo 343 bis.

⁵ Ley que previene y combate la discriminación en el estado de Chiapas. Artículo 3.

V. ¿CUÁL ES EL ÁMBITO DE OCURRENCIA EN QUE SE PRESENTA DICHO TIPO DE VIOLENCIA?

Si el ámbito de ocurrencia no es laboral, especifique ampliamente.

() Violencia en el ámbito laboral: Constituye la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.⁶

() Otro:

Especifique: _____

VI. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA A QUIEN SE DENUNCIA

¿Es servidor/a público del Instituto de Salud? Sí () No ()

Nombre de la persona a quien se denuncia: _____

Cargo: _____

Área en la que trabaja: _____

Distrito de Salud: _____ Municipio: _____

¿Conoce el nombre del Jefe/a inmediato? Sí () No ()

Especifique: _____

¿Se desconocen datos? Sí () No ()

Descripción de la persona: _____

⁶Id. Artículo 80, Fracción III.

VII. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA

¿La persona a quien se denuncia vulneró las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública? o incumplió el código de conducta? Sí () No ()

Señale las conductas que fueron realizadas:

- () Señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de movimientos del cuerpo.
- () Contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones.
- () Hacer regalos, preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por la persona.
- () Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o de un tercero o terceros.
- () Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o hace uso del sanitario.
- () Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- () Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores o aplicar medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- () Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que el usuario, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- () Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia la otra persona, referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- () 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.
- () Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- () Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- () Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida personal, siempre que exista inconformidad manifiesta o se cause incomodidad.
- () Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios o mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- () Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- () Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- () Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

¹ Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas. Artículo 33.

IX. DETALLES DE LA DENUNCIA *A responder por el primer contacto

¿Con qué frecuencia han sucedido los hechos?

Una vez, precisar:

Fecha: _____ Hora: _____ Lugar: _____

Varias veces, escriba: _____

De manera continua hasta la fecha actual, precisar:

De la fecha: _____ A la fecha: _____

¿Cuál fue la actitud identificada de la persona que se denuncia por hostigamiento o acoso sexual?

Abierta y clara Amenazante Insinuante o sutil

¿Cuál fue la primera reacción identificada de la persona denuncia ante el hostigamiento o acoso sexual?

Ignorar Confrontar Retirarse

Otra, especifique: _____

¿Quién presenció los hechos de hostigamiento o acoso sexual?

Nadie Una persona Varias personas

En caso de identificar personas que presenciaron los hechos, especifique los datos: _____

¿Surgieron cambio en la situación laboral después de los hechos por hostigamiento o acoso sexual?

La dinámica laboral sigue igual Tensión, estrés, miedo o incomodidad
 Le cambiaron de área Otra

Especifique: _____

¿La persona que denuncia comunicó los hechos a alguien más?

Especifique a quién o quienes: _____

XI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En caso de que la persona a quien se denuncia sea servidor/a público del Instituto de Salud

¿Se requiere implementar medidas de protección? Sí () No ()

Señale la medida de protección:

() Reubicación física, cambio de unidad administrativa, de horario de labores o separar a la persona servidora pública del centro de trabajo ya sea de la persona que denuncia o de la persona a quien se denuncia mientras dura la investigación

() Autorización a efecto de que la persona que denuncia realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.

() Restricción a la persona que se denuncia para tener contacto o comunicación con la persona que denuncia.

() Canalización y orientación a la persona que denuncia a otras instancias federales, estatales o municipales.

() Otra, especifique: _____

XII. SITUACIÓN DE RIESGO DETECTADA

XIII. CANALIZACIÓN

Detección de necesidades de canalización.

() Atención Psicológica

¿La persona denuncia requiere intervención psicológica? Sí () No ()

¿Requiere contención emocional? Sí () No ()

Observaciones: _____

() Atención Médica

¿La persona que denuncia requiere algún servicio médico especializado? Sí () No ()

¿Requiere atención por lesión física / violación? Sí () No ()

Observaciones: _____

() Asesoría Jurídica:

¿La persona que denuncia requiere asesoría jurídica especializada? Sí () No ()

¿Requiere asesoría para presentar denuncia penal? Sí () No ()

Observaciones: _____

Enuncie la dependencia / organismo / órgano administrativo / área a la cual se canaliza:

¿De qué orden de gobierno? Federal () Estatal () Municipal ()

Motivo: _____

Nombre del área especialista que brindará la atención / asesoría / acompañamiento:

Teléfono institucional: _____ Correo institucional _____

Nombre, cargo y firma de quien brinda la atención

Nombre, firma y huella de la persona que denuncia

Nombre, firma y de persona testiga

Nombre, firma y de persona testiga

"Además de las obligaciones que emanan de la naturaleza del acuerdo del que da cuenta el presente instrumento el receptor de la información confidencialidad estará obligado a:

• Mantener la información confidencial en estricta reserva y no revelar ningún dato de la información a ninguna otra parte, relacionada o no, sin el consentimiento previo escrito del divulgador. Instruir al personal que estará encargado de recibir la información confidencial, debiendo suscribir el correspondiente acuerdo de confidencialidad si fuere necesario, de su obligación de recibir, tratar y usar la información confidencial que reciban como confidencial y destinada únicamente al propósito objeto del acuerdo, en los mismos términos en que se establece en el presente instrumento.

• Divulgar la información confidencial únicamente a las personas autorizadas para su recepción dentro de la organización. Tratar confidencialmente toda la información recibida directa o indirectamente del divulgador, y no utilizar ningún dato de esa información de ninguna manera distinta al propósito del presente acuerdo.

• No manejar, usar, explotar, o divulgar la información confidencial a ninguna persona o entidad por ningún motivo en contravención a lo dispuesto en este instrumento, salvo que sea expresamente autorizado por escrito a hacerlo por el divulgador."

CINCO: ¿Cómo denunciar el hostigamiento sexual o acoso sexual?

¿CÓMO DENUNCIAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL?

LAS DENUNCIAS PODRÁN PRESENTARSE, CON LAS PERSONAS CONSIDERADAS Y/O COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL INSTITUTO DE SALUD.

PERSONA QUE DECIDE DENUNCIAR

¿Trabaja usted en el Instituto de Salud o presta un servicio a la institución?

SI

1. Póngase en contacto con el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Salud o con el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de su institución.
2. Muestre a la persona o personas involucradas la denuncia presentada y pídales que la firmen.
3. Si, tras haber sido presentada la denuncia, usted o alguien de su institución no recibe respuesta, pídales que la firmen.
4. Si, tras haber sido presentada la denuncia, usted o alguien de su institución no recibe respuesta, pídales que la firmen.
5. Pida al comité de ética y prevención de conflictos de interés del Instituto de Salud o al comité de ética y prevención de conflictos de interés de su institución que realicen el acompañamiento.
6. Además de presentar su denuncia ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Salud o al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de su institución.

RECUERDE QUE

- Las evidencias fortalecerán la investigación de la denuncia presentada.
- Cuando se presente una denuncia, asegurese de incluir la información necesaria para investigar el caso, como el nombre de la persona que recibe la denuncia y el nombre de la institución que presta el servicio.
- Es importante identificar y mantener presente el nombre y cargo de la persona que recibe la denuncia y asistir a no ser posible.
- La persona que la denuncia debe mantener el anonimato durante el proceso de denuncia y seguimiento.
- Es importante mantener el anonimato de la denuncia y no divulgarla a otras personas que no estén involucradas en el proceso de denuncia y seguimiento.
- Es importante mantener el anonimato de la denuncia y no divulgarla a otras personas que no estén involucradas en el proceso de denuncia y seguimiento.
- Es importante mantener el anonimato de la denuncia y no divulgarla a otras personas que no estén involucradas en el proceso de denuncia y seguimiento.
- Es importante mantener el anonimato de la denuncia y no divulgarla a otras personas que no estén involucradas en el proceso de denuncia y seguimiento.

NO

- Identifique el Instituto de Salud más cercano a la Unidad de Salud donde ocurrieron los hechos y presente la denuncia correspondiente.
- Si la denuncia se presentó en una institución que no es del Instituto de Salud, presente la denuncia en la institución que presta el servicio.

Notas:

- Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni estiman de la responsabilidad administrativa que resulta.
- En caso de reincidencia, se procesará la misma acción, hasta que se hayan agotado los recursos de impugnación y se haya concluido el proceso de sanción.
- En caso de presentar denuncias en otras instancias, la entidad priorizará la denuncia que se presentó en esta institución.
- Promovamos la cultura de la denuncia.
- Acompañamos y asesoramos a quienes desean denunciar.

Escanea el código QR para acceder al formulario de denuncia en línea.

SALUD
MINISTERIO DE SALUD

CNEGRS
COMITÉ NACIONAL DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

[f](#)
[t](#)
[@](#)
[pob.mv/salud/cnegrs](#)



DIRECTORIO DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES

LOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES (SEAIM) ESTOS SERVICIOS SON BRINDADOS POR UN EQUIPO DE SALUD INTERDISCIPLINARIO (MÉDICO/A, ENFERMERA/O, TRABAJADORA/R SOCIAL, Y PSICÓLOGA/O) ADSCRITO A UNIDADES DE SALUD CON CAPACIDAD RESOLUTIVA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA, ORIENTANDO LA ATENCIÓN MÉDICO-QUIRÚRGICA DE LESIONES LEVES Y GRAVES, TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA SEXUAL Y ATENCIÓN PSICOLÓGICA ESPECIALIZADA QUE SE BRINDA DE MANERA PRESENCIAL Y TELEFÓNICA.

DISTRITO	CENTRO DE ATENCIÓN, UNIDAD MÓVIL, HOSPITAL O UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN	DIRECCIÓN Y TELÉFONO	RESPONSABLE DE BRINDAR LA ATENCIÓN	DÍAS DE ATENCIÓN	HORARIO DE ATENCIÓN
I	HOSPITAL REGIONAL "DR. RAFAEL PASCAUZO GANDUÍO"	94 SUR ENTRE CALLE CENTRAL Y 20 JOTE S/N, C.P. 20900, TUILTA, GOBERNOR, CHILE. TELÉFONO 96.032.7921 - 963.633.0067	PSIC. INEVI GONZALEZ ROMÍLEZ MORAEN PSIC. HUMBERTO VÁZQUEZ GUTIÉRREZ	LUNES A VIERNES SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO	8:00 A.M. - 3:30 P.M. 7:00 A.M. - 7:00 P.M.
	HOSPITAL "DR. GILBERTO GÓMEZ PANZA"	LIRIAMONTE NORTE Y MOLEVARDO CORTIÑEADEL EJERCITO MEXICANO S/N, LAS TUMBES C.P. 20900 TUILTA, GOBERNOR, CHILE. TELÉFONO 91.617.4000	PSIC. ANJELIN BURELLO TORRES	LUNES A VIERNES	8:00 A.M. - 3:30 P.M.
	HOSPITAL BÁSICO COMUNITARIO CHIRANA DE COZCO	CALLE FLOR DE NIPE S/N, COLONIA ANGELO ALBERTO COZCO C.P. 2016A, CHIRANA DE COZCO, CHILE. TELÉFONO 961.646.1869 - 961.646.1870	PSIC. ROBERTO ANDRÉO ANDRÉOZ	LUNES A VIERNES	7:00 A.M. - 2:30 P.M.
II	HOSPITAL DE LA MUJER SAN CRISTÓBAL DE LAS CHASAS	AV. INSURGENTES 24, STA. LUCÍA, C.P. 20206	PSIC. JIMENA JOSÉ LÓPEZ FRIEZ	LUNES A VIERNES	8:30 A.M. - 2:30 P.M.
	HOSPITAL GENERAL "MA. IGNAZCA GANDUÍO"	94 CALLE SUR, URBETE 11, SANGOL, S/N, SIBUSTÁN, C.P. 20900 TUILTA, CHILE. TELÉFONO 96.032.2951 - 963.032.0335	PSIC. UBE DEL ALBA BRILLÓN TORRES PSIC. CECILIA GUARALUPE LEÓN ROMANAZ	LUNES A VIERNES SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO	7:00 A.M. - 2:30 P.M.
III	HOSPITAL DE LA MUJER COMITÉN	CARR. INTERNACIONAL ZONA SUR ORIENTE, QUINDA SAN CABALLERMO, C.P. 30009, COMITÁN, CHILE. TELÉFONO 963.308.9033 - 963.108.9034	PSIC. MERCEDES DE INHUA DOMÍNGUEZ GÓMEZ	LUNES A VIERNES	8:00 A.M. - 2:30 P.M.
IV	HOSPITAL BIENESTAR, VILLALONIS	CARRITERA VILLALONIS, TUILTA, BARRIO COMITÁN, C.P. 30600 VILLALONIS, CHILE. TELÉFONO 963.652.0884	PSIC. FABIOLA IMBAGATIN GONZÁLEZ IMBÉREZ	LUNES A VIERNES	8:00 A.M. - 2:30 P.M.
	HOSPITAL GENERAL PICHICALCO	AV. PICHICALCO S/N, S/N, C.P. 30500, PICHICALCO, CHILE. TELÉFONO 932.322.0197 - 932.322.0113	PSIC. MARGARITA CONCEPCIÓN PÉREZ VÁZQUEZ	LUNES A VIERNES	8:00 A.M. - 2:30 P.M.
V	HOSPITAL GENERAL RILÉNQUE	AV. PROLONGACIÓN DE IBAÑEZ S/N, C.P. 29900 PULQUECO, CHILE. TELÉFONO 916.340.1433 - 916.322.0733	PSIC. BELENIZ LÓPEZ CASTELLEROS	LUNES A VIERNES	7:00 A.M. - 2:30 P.M.
	HOSPITAL BÁSICO COMUNITARIO DE SAILO DE AGUA	CALLE HOSPITAL S/N, COLONIA CENTRO, C.P. 29900 SAILO DE AGUA, CHILE.	PSIC. ALEXANDRA SANTIAGO GONZÁLEZ	SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO	7:00 A.M. - 7:00 P.M.
	HOSPITAL BÁSICO COMUNITARIO DE SANTO DOMINGO	URBETE S/N, C.P. 29900, SANTO DOMINGO, CHILE.	PSIC. MONSIEFRA ELIJANI MEDINA HARRISON	LUNES A VIERNES	8:00 A.M. - 2:30 P.M.
VI	CENTRO DE SALUD YAUQUÉN	CALLEZADA TAMARA DE ARCO S/N, BARRIO HOSPITAL, C.P. 29900 YAUQUÉN, CHILE. TELÉFONO 961	PSIC. LENOR SERRANO LANDEIRO	LUNES A VIERNES	8:00 A.M. - 2:30 P.M.
	HOSPITAL GENERAL "DR. MANUEL VELAZCO BLESE" YAUQUÉN	CALLEZADA TAMARA DE ARCO S/N, C.P. 29900 YAUQUÉN, CHILE. TELÉFONO 916.019.0335	PSIC. ANDREA GADUQUE TRINILLO HERNÁNDEZ	LUNES A VIERNES	7:00 A.M. - 2:30 P.M.
VII	HOSPITAL GENERAL HUETA	CARRITERA MATUCO YAUQUÉN, C.P. 30460 HUETA, CHILE. TELÉFONO 961.642.2044	PSIC. ALBA ELIZABETH INTERIANO PALMOSINO	SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO	8:00 A.M. - 8:00 P.M.
	HOSPITAL GENERAL TRANCHELLA	RVM U.S.S. CARRITERA FEDERAL TRANCHELLA - PUERTO MORENO INTL S/N, STA. TERESA, C.P. 30600 TRANCHELLA, CHILE. TELÉFONO 961.690.7400	PSIC. CONCEPCIÓN BENGOZUA REYES	LUNES A VIERNES	8:00 A.M. - 4:00 P.M. 8:00 A.M. - 3:30 P.M.
IX	HOSPITAL BÁSICO COMUNITARIO COZCOGNO	CARRITERA COZCOGNO A TOMBANA S/N, C.P. 29900, COZCOGNO, CHILE.	PSIC. INHUALI HEYDI BOLS ANTONDO	LUNES A VIERNES	1:30 P.M. - 9:00 P.M.
	HOSPITAL BÁSICO COMUNITARIO EL ROSPEUR	DOMICILIO CONCEPCIÓN BARRO PINO, AL LADO DEL AUDITORIO, C.P. 30600, EL ROSPEUR, CHILE.	PSIC. HAILE ANDRIMAR GARCÍA GARCÍA	LUNES A VIERNES	7:00 A.M. - 2:30 P.M. 8:00 A.M. - 4:00 P.M.

DIRECTORIO ACTUALIZADO AL MES DE ABRIL 2021
SE CUBRAN CON UN TOTAL DE 17 SERVICIOS ESPECIALIZADOS EN 09 DE LOS 10 DISTRITOS DE SALUD
AL FRENTE DE LOS SERVICIOS 22 PSICÓLOGA(S) / OS ESPECIALIZADAS

Documentos de consulta

CDCU (2015)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Recuperada de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

CDCU (2018)

Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas.
Recuperada de https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0133.pdf?v=Mw

CDCU (2018)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

CDCU (2020)

Ley General de Responsabilidades Administrativas.
Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_130420.pdf

CNEGSR (2017)

Acciones que promueven la Cultura Institucional para la Igualdad en la Secretaría de Salud.
Recuperada de <https://www.gob.mx/salud/cnegsr/acciones-y-programas/cultura-institucional-118899>

INMUJERES (2009)

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acosos sexuales.

Recuperada de <http://www.cnts.salud.gob.mx/descargas/protocolo.pdf>

SEGOB (2019)

Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

Recuperada de <https://icti.chiapas.gob.mx/media/integridad/codigo-honestidad-etica-servidores-publicos.pdf>

SEGOB (2020)

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Recuperada de https://casadelasartesaniaschiapas.gob.mx/media/CodigodeEtica/Protocolo_Prev_hostig2020.pdf

SFP (2017)

Regla de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Recuperada de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188655/ReglasdeIntegridadParaEjercicioFuncionPublica.pdf>

SSA (2020)

Quejas y sugerencias en código de ética y conducta <http://saludchiapas.gob.mx/etica/quejas-y-sugerencias>

PJECH (2018)

Reglamento Interno del Instituto de Salud.

Recuperado de <https://www.poderjudicialchiapas.gob.mx/archivos/manager/13e7reglamento-interior-del-instituto-de-salud-05.12.18.pdf>



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

CNEGSR
CENTRO NACIONAL DE EQUIDAD DE
GÉNERO Y SALUD REPRODUCTIVA



SECRETARÍA
DE SALUD
GOBIERNO DE CHIAPAS