

**DR. José Manuel Cruz Castellanos**, Secretario de Salud y Director General del Instituto de Salud, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 2, 28, fracción III y 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas; 10 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas; y 106 del Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas; y,

### Considerando

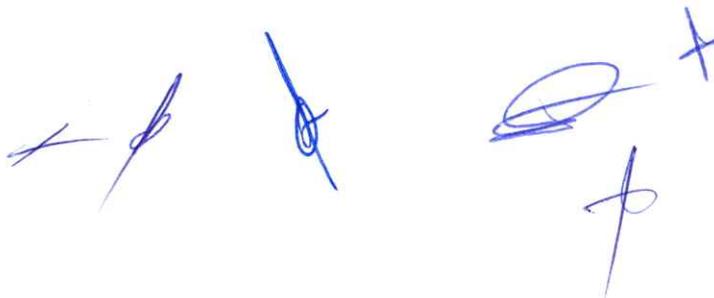
Que el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. Asimismo, impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, 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 términos del artículo 7º. de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Las disposiciones de la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de género y acceso a una vida libre de violencia para las mujeres, prevén el establecimiento de que las medidas que se establezcan para su cumplimiento deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

La referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de dicho ordenamiento.

Las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual constituyen faltas de respeto y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan 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.



El Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, el cual fue publicado en el Periódico Oficial del Estado número 031, de fecha 24 de abril de 2019, en sus artículos 104 y 105, se fomenta la cultura de la denuncia, por ello es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado, en donde los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, actúen en prevenir y atender las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Los artículos 106 y Cuarto Transitorio del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, establece la obligatoriedad de la Secretaría, de emitir un protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

En ese sentido se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, en el marco de la protección a los derechos humanos.

Por los fundamentos y consideraciones antes expuestos, tengo a bien expedir el siguiente:

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

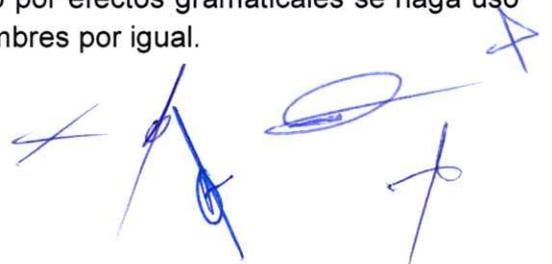
#### **1. Objeto y Ámbito de Aplicación.**

El presente Protocolo, es de observancia general y obligatoria, para los servidores públicos del Instituto de Salud, tiene por objeto la implementación adecuada, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Para el cumplimiento del objeto del presente Protocolo, El Instituto de Salud, se auxiliarán de la Secretaría de Igualdad de Género, por ser un ente público especializado en la materia regulada en el presente instrumento.

#### **2. Lenguaje Incluyente.**

El lenguaje empleado en el presente Protocolo, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos; por ello, cuando por efectos gramaticales se haga uso genérico del masculino, se entenderán incluidos mujeres y hombres por igual.



### 3. Objetivos.

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Instituto de Salud, y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- b) Definir mecanismos para orientar y en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- c) Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que propicien acceso a la justicia.
- d) Señalar las vías e instancias competentes al interior del Instituto de Salud, que pueden conocer y en su caso, investigar o sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- e) Contar con registro de los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

### 4. Aplicación.

La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las autoridades competentes, deban observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

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

### 5. Ejercicio efectivo.

El Instituto de Salud, llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración Pública Estatal.

### 6. Confidencialidad.

La información que se obtenga, genere o resguarde por el Instituto de Salud con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable.



El nombre de la presunta víctima por Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

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

## 7. Glosario.

Para efectos de este Protocolo, además de las definiciones previstas en el Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Instituto de Salud, se entenderá por:

- a) **Acoso Sexual:** a la 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.
- b) **Código de Honestidad y Ética:** al Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Instituto de Salud del Estado de Chiapas.
- c) **Consejero:** a la persona designada en términos del artículo 37, fracción III del Código de Honestidad y Ética, que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
- d) **Hostigamiento Sexual:** al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- e) **Primer Contacto:** al momento en que la Presunta Víctima de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual expone su caso, ante el consejero, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso.
- f) **Presidente del Comité:** a la persona que preside el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- g) **Presunta Víctima:** a la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
- h) **Protocolo:** al protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



- i) **Secretario Ejecutivo:** a la persona designada por el Presidente del Comité de cada Dependencia ó Entidad.

## 8. Principios.

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

- a) No tolerancia de las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- b) Igualdad de género.
- c) Confidencialidad.
- d) Presunción de inocencia.
- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- f) Prohibición de represalias.
- g) Integridad personal.
- h) Debida diligencia.
- i) Pro persona.

## 9. Salvaguarda.

En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del Instituto de Salud, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, los servidores públicos deberán abstenerse, en el ejercicio de sus funciones, de realizar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno, prevista en el artículo 33 del Código de Honestidad y Ética. Cualquier persona podrá presentar denuncias ante los comités cuando se vulnere esta regla de integridad.

## 10. Supletoriedad.

Lo no previsto en el protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Código de Honestidad y Ética. En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley de Desarrollo Constitucional para la igualdad de género y acceso a una vida libre de violencia para las mujeres y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.



### **11. Interpretación y casos no previstos.**

La interpretación para efectos administrativos, así como la atención y solución de los casos no previstos en el Protocolo, corresponde a la Secretaría, la cual puede solicitar la opinión de la secretaría de igualdad de género.

### **12. Vigilancia.**

Promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo en el Instituto de Salud, el órgano administrativo con facultades en materia de ética e integridad pública, en el ámbito de sus respectivas competencias.



## Capítulo II

### Prevención de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Instituto de Salud

#### Sección Primera

#### Acciones Específicas de Prevención

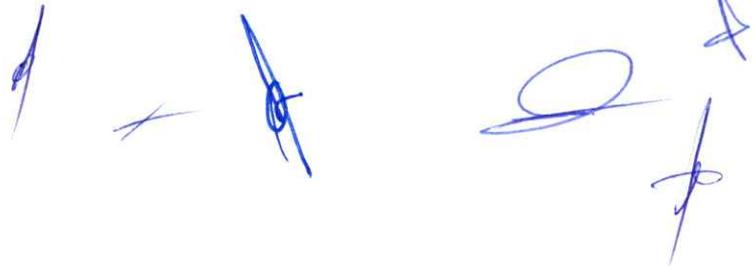
#### 13. Obligaciones para Prevenir el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.

El Instituto de Salud, para prevenir y atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:

- a) Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "cero tolerancia" a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que deberá comunicarse a los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de los integrantes de los Comités y para la Certificación de los Consejeros.
- d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- e) Contar con el número necesario de Consejeros para la atención del primer contacto.
- f) Adoptar medidas cautelares para proteger a la presunta víctima.
- g) Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- h) Proporcionar a los consejeros los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

#### 14. Medidas de Prevención.

Las medidas de prevención tienen como objetivo evitar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, su fortalecimiento será a través del diseño e implementación de estrategias de información, sensibilización y capacitación, entre otras, las cuales serán dirigidas a los servidores públicos del Instituto de Salud.



Las medidas de prevención deberán procurar que las mismas incidan en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad de género y en la construcción de un ambiente incluyente y libre de violencia.

### **15. Procedencia de las Medidas Cautelares y de Protección.**

Las medidas cautelares y de protección, las constituyen todas aquellas acciones implementadas por el Instituto de Salud, a través de su Comité, y que tienen como finalidad frenar la transgresión a las presuntas víctimas una vez conocida la denuncia, dichas medidas pueden adoptarse y ejecutarse, cuando:

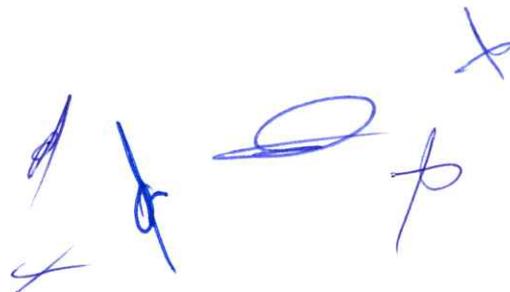
- a) De los hechos denunciados, se adviertan conductas en las que se agrede, amedrente, intimide o amenace a una persona.
- b) Se presuma la vulneración de cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, y cuyos efectos sean de imposible o difícil reparación.

Asimismo, en su adopción y ejecución, se debe tener en cuenta las características del caso, y el respeto a la privacidad de la presunta víctima, teniendo el debido cuidado de no generar con éstas, nuevos casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual o, en su caso, de re victimización.

### **16. Tipo de Medidas Cautelares y de Protección.**

El Comité, de considerarlo necesario deberá determinar, ejecutar y levantar las medidas cautelares y de protección que de acuerdo al caso resulten necesarias para evitar algún perjuicio a la Presunta Víctima, las cuales de manera enunciativa y no limitativa podrán ser las siguientes:

- a) Acción de movilidad funcional, el traslado de área de la presunta víctima o del Servidor público presunto involucrado.
- b) Cambio de horario, para que dichas personas no coincidan en el trabajo.
- c) Reacomodo en los espacios de trabajo, para evitar aislar a la presunta víctima.



- d) Apoyo psicológico de ser necesario o requerido por la presunta víctima.
- e) Cualquier medida que se considere oportuna, para salvaguardar la dignidad de la presunta víctima.

El Comité considerando la gravedad del caso, puede solicitar de otras autoridades que resulten competentes el apoyo para la adopción e implementación de medidas cautelares y de protección a las presuntas víctimas.

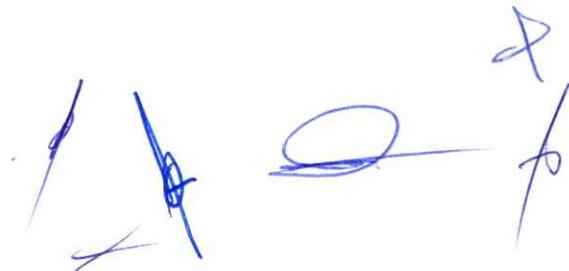
### **17. Acciones de Prevención y Atención.**

El Titular de la unidad de apoyo administrativo o su equivalente de la Dependencia o Entidad dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y hará público el reporte de resultados de éstas.

### **18. Informes.**

Las Dependencias y Entidades, informarán a la Secretaría, dentro del plazo de 100 días hábiles, contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 13, inciso a) del presente Protocolo.
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Consejeros.
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen.



## **Sección Segunda Del Consejero**

### **19. Primer Contacto.**

El consejero es el primer contacto con la presunta víctima, y está encargado de orientarla, asesorarla y acompañarla en el trámite de la denuncia y, en su caso, darle seguimiento.

### **20. Designación del Consejero.**

Corresponderá al Presidente del Comité, designar como consejero, al personal del Instituto de Salud que haya acreditado el curso de formación y que cumpla con los requisitos previstos por el numeral 21 del presente protocolo; el cargo de consejero no recaerá en las personas integrantes del Comité.

En la designación, se debe tomar en cuenta el principio de igualdad de género, y debe recaer tal designación en al menos una mujer y un hombre.

La designación está condicionada a la vigencia de la calificación de las competencias, que deben acreditar los Consejeros.

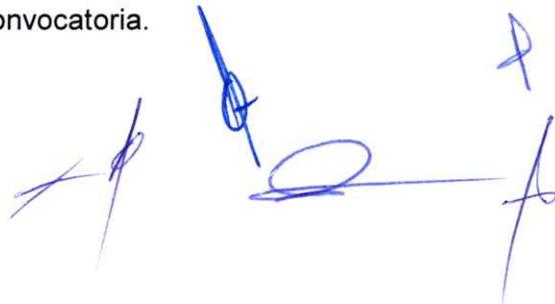
El Comité contará con un directorio de consejeros, en el que se deberán asentar los datos de contacto tales como: nombre, área de adscripción y teléfono de oficina.

El directorio de los consejeros, deberá ser publicado en el portal del Instituto de Salud, que corresponda, dentro del apartado de "Comité de Ética".

### **21. Requisitos para Ser Consejero**

Los c onsejeros deben cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Contar con los conocimientos necesarios y suficientes sobre la normativa de en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como de lo previsto en las normas aplicables.
- b) Contar con la calificación en las competencias a que se refiere el numeral 24 y 25 del presente protocolo.
- c) Acreditar los demás requisitos que señale la convocatoria.



## 22. Impedimentos, Recusaciones y Excusas

Los consejeros acreditados quedarán impedidos para conocer de una denuncia cuando exista la posible actualización de un conflicto de interés; es decir, cuando se presente o de intervenir en la denuncia pudiera presentarse una situación en la que se entienda que un beneficio o interés personal o privado de un servidor público puede influir en el ejercicio de sus funciones relacionadas al cumplimiento de sus obligaciones encomendadas como consejero, siendo este interés o beneficio personal, contrario a los intereses públicos.

Cuando un consejero se encuentre impedido para conocer de una denuncia y, por consiguiente, de brindar el acompañamiento necesario, éste debe excusarse haciendo de conocimiento tal situación al Presidente del Comité y a la Presunta Víctima, quien a su vez podrá elegir el acompañamiento de cualquiera del resto de los Consejeros.

De igual forma, la presunta víctima, sin necesidad de expresar motivo alguno, puede solicitar cambio de Consejero, y a partir de esa circunstancia el otro Consejero dará seguimiento al caso.

## 23. Pautas de Conducta de los Consejeros.

Los Consejeros deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 28 del presente Protocolo y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor.
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple.
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

## 24. Funciones del Consejero.

Son funciones del Consejero, las siguientes:



- a) Dar atención de primer contacto y en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda.
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos.
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva.
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba del Titular del Comité de Ética para actuar en determinado sentido.
- f) Hacer del conocimiento por escrito del Instituto de Salud, cuando el Comité o algún Servidor Público, se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.
- g) Brindar atención a la presunta víctima, conforme al protocolo y demás disposiciones jurídicas aplicables.
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles, al secretario Ejecutivo del Comité y/o al Órgano Interno de Control, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto.
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima, se identifican conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, descritas en el artículo 33 del Código de Ética, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- j) Capturar las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción, en los formatos y herramientas que determine el Instituto de Salud.
- k) Dar seguimiento ante el comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.

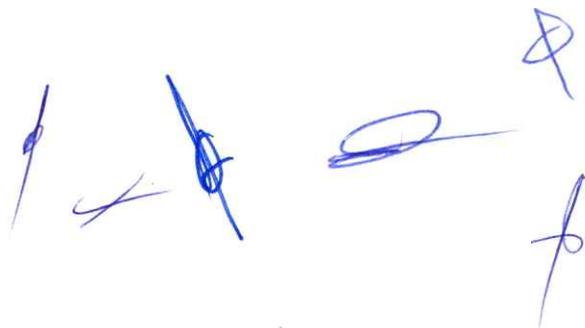
## **25. Registro de los Consejeros.**

El Instituto de Salud, llevará un registro de los consejeros en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de que la experiencia de éstas, pueda auxiliar a cualquiera de las otras en la atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



## 26. Capacitación de los Consejeros.

Los consejeros deberán capacitarse de manera progresiva de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine, en el ejercicio de sus atribuciones, la Secretaría de Igualdad de Género.



**Sección Tercera**  
**Acciones de Capacitación, Formación y Certificación**

**27. Cursos de Capacitación.**

Con el objeto de promover la sensibilización, capacitación o formación de sus servidores públicos, las Dependencias y Entidades, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezcan, solicitarán a la Secretaría de Igualdad de Género, los cursos que ésta última, en el ejercicio de sus atribuciones, ponga a disposición en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

El Instituto de Salud deberá incluir en sus programas anuales, cursos de sensibilización y capacitación a las personas que intervengan en el protocolo, dichas acciones de formación que implementen, deberán realizarse conforme a los contenidos que establezca la Secretaría de Igualdad de Género.

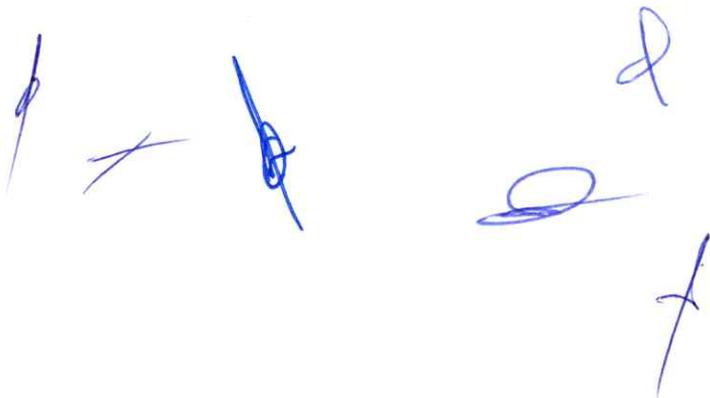
**28. Calificación de Competencias y Certificación.**

Corresponderá a la Secretaría de Igualdad de Género, definir el contenido del curso de formación sobre la implementación del protocolo a fin de proveer del conocimiento idóneo a los consejeros, para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

El curso de sensibilización se impartirá en línea o de manera presencial y se otorgará constancia de acreditación, siempre que se obtenga una calificación aprobatoria mínima de 8.

Para efectos de dar a conocer el acceso a la participación como consejero, el presidente del comité, previa coordinación con la Secretaría de Igualdad de Género, emitirá convocatoria dirigida al personal del Instituto de Salud del Estado de Chiapas que tenga interés en participar en la acreditación respectiva, dicha convocatoria se redactará en los términos que la Secretaría de Igualdad de Género determine.

La Secretaría de Igualdad de Género, previa acreditación de los requisitos para ser consejero, emitirá la certificación correspondiente e informará de ello al Instituto de Salud del Estado de Chiapas la adscripción del acreditado.



**Capítulo III**  
**Primer Contacto de Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

**Sección Primera**  
**Vías e Instancias Competentes**

**29. Competencia en el Procedimiento.**

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

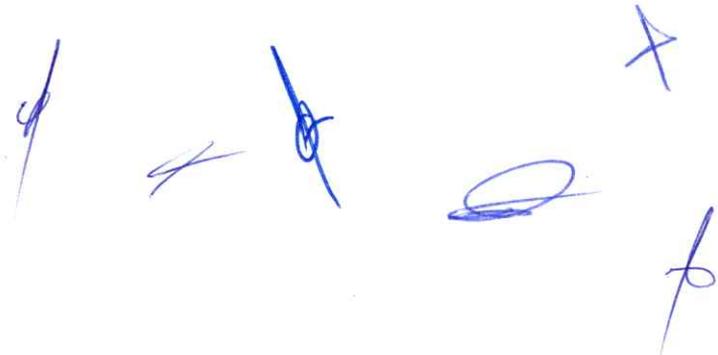
El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

- a) Consejero.
- b) Comités.
- c) Órganos Internos de Control

**30. Función Auxiliar del Consejero.**

La presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por el consejero, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

El consejero auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.



## Sección Segunda Atención Especializada

### 31. Canalización de la Presunta Víctima a Atención Especializada.

En la atención de primer contacto, el consejero deberá identificar si la presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. El consejero con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

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

### 32. Atención Especializada Oficial.

El Instituto de Salud, podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.



**Capítulo IV**  
**Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

**Sección Primera**  
**Sustanciación ante el Comité**

**33. Desahogo de los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.**

Los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en el Código de Ética, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.

**34. Procedimiento ante el Comité.**

El consejero pondrá en conocimiento del comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta Víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.

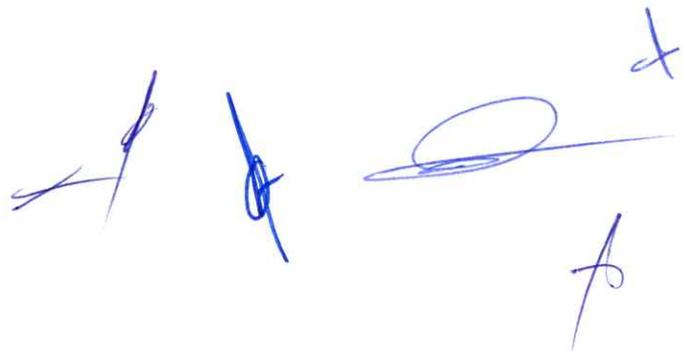
El presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la Presunta víctima, la reubicación física, el cambio de órgano administrativo dentro del Instituto de Salud, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, el Presidente o Comité deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

El Comité comunicará a la presunta víctima y al consejero las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

**35. Vista al Órgano Interno de Control.**

El comité dará vista al Órgano Interno de Control de aquella conducta que pueda constituir responsabilidad administrativa en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.



**Sección Segunda**  
**Investigación ante el Órgano Interno de Control**

**36. Inicio de la Investigación.**

Los Órganos Internos de Control, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.

**37. Protección de la Presunta Víctima.**

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

Si de la vista que el Comité haga al Órgano Interno de Control, no se cuenta con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, este último podrá solicitar la comparecencia de la presunta víctima para esos efectos, de conformidad con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

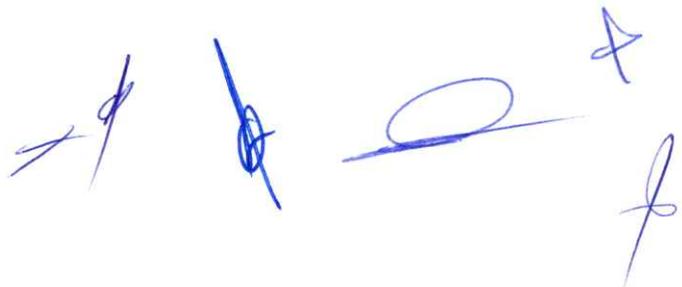
**38. Cumplimiento a las Disposiciones Legales en la Investigación.**

Los Órganos Internos de Control llevarán a cabo el procedimiento administrativo de investigación que corresponda, en términos de las disposiciones legales aplicables.

**39. Responsabilidad Administrativa.**

Concluidas las diligencias de investigación correspondientes, los Órganos Internos de Control, determinarán la existencia o no, de responsabilidades administrativas, para lo cual elaborarán el informe de presunta responsabilidad que corresponda o en su caso, acordarán la conclusión y archivo por la falta o inexistencia de elementos.

En caso de determinación de responsabilidades administrativas, los Órganos Internos de Control, turnarán el expediente, la calificación de la conducta y el informe de presunta responsabilidad a la autoridad sustanciadora de la Secretaría.



**Sección Tercera**  
**Sanciones del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

**40. Determinación de Responsabilidad.**

La autoridad sustanciadora de la Secretaría, en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

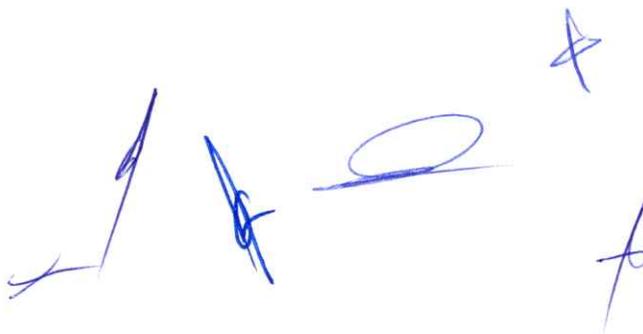
**Capítulo V**  
**Registro de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

**41. Registro.**

La Secretaría, a través del área encargada en materia de ética, contará con un registro de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

**42. Informe Anual.**

La Secretaría de Igualdad de Género en ejercicio de sus atribuciones y en coordinación con la Secretaría, elaborará un informe anual sobre denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, la versión pública de éste, se difundirá en la página de la Secretaría.



## Transitorios

**Artículo Primero.-** El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el portal del Instituto Salud.

**Artículo Segundo.-** El presente Protocolo podrá ser modificado o adicionado por la Secretaría, dichas modificaciones o adiciones entrarán en vigor a partir de su publicación en el Periódico Oficial.

**Artículo Tercero.-** Dentro de los 30 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del protocolo, el titular del Comité de Ética del Instituto de Salud, designará, entre los Servidores Públicos, a los Consejeros, quienes desempeñarán esa función en tanto comienza a operar la certificación a que se refiere este Protocolo.

**Artículo Cuarto.-** Para los efectos del presente protocolo, la secretaría de Igualdad de Género dentro de los sesenta días naturales siguientes a la publicación del mismo, deberá comunicar al Instituto de Salud, el procedimiento para la acreditación de los consejeros.

**Artículo Quinto.-** La aplicación y observancia del Protocolo, deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Instituto de Salud del Estado de Chiapas, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**Artículo Sexto.-** La Secretaría llevará a cabo las acciones que resulten necesarias para realizar el debido cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente protocolo.

**Artículo Séptimo.-** Los asuntos no previstos en el presente protocolo, serán resueltos por la Secretaría.

**Artículo Octavo.-** En cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, publíquese el presente Acuerdo en el portal del Instituto de Salud.

Llevado a cabo en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 04 días del mes de marzo del año dos mil veinte.

