



ASFE
AUDITORÍA SUPERIOR DE FISCALIZACIÓN
DEL ESTADO DE OAXACA

"2026, AÑO DEL BICENTENARIO DEL NATALICIO DE MARGARITA MAZA PARADA, EJEMPLO DE DIGNIDAD, LEALTAD Y SERVICIO A LA NACIÓN"

ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE PUBLICA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA AUDITORÍA SUPERIOR DE FISCALIZACIÓN DEL ESTADO DE OAXACA

L.C.P. SARAHÍ NORIEGA RICARDEZ, Titular de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, con fundamento en los artículos 116 fracción II párrafos sexto y séptimo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 65 BIS de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 1 párrafo segundo, 5 fracción XXXIII, II, 86, 87 y 93 fracciones VIII, XXI, XXIV, XXVIII y XXXVIII de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Oaxaca; hago del conocimiento de las Entidades Fiscalizables y al público en general, que:

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que, la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, es el órgano técnico del Congreso del Estado de Oaxaca, que tiene a su cargo la revisión y fiscalización de los ingresos, egresos, la deuda pública, el manejo, la custodia, la administración y la aplicación de fondos y recursos públicos y, en general de la gestión financiera y las Cuentas Públicas, de los Poderes del Estado y Municipios, entes públicos estatales y municipales, que ejerzan recursos públicos, organismos públicos estatales, organismos públicos autónomos y particulares que manejen recursos públicos, además de los recursos transferidos a fideicomisos, fondos y mandatos, públicos y privados, o cualquier otra figura jurídica que haya recaudado, administrado, manejado o ejercido recursos públicos estatales o municipales; de conformidad con los procedimientos establecidos en las leyes y sin perjuicio de la competencia de otras autoridades y de los derechos de los usuarios del sistema financiero, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 115 fracción IV párrafo penúltimo, 116 fracción II párrafo sexto, 134 párrafos segundo y sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 59 fracción XXII párrafo primero, 65 BIS, 137 párrafos séptimo y décimo segundo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; y 86 de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Oaxaca.

SEGUNDO. Que, la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, para el desempeño de sus funciones, cuenta con plena autonomía técnica, de gestión, presupuestal y financiera para decidir sobre su organización interna, funcionamiento y resoluciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 65 BIS párrafo quinto de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

TERCERO. Que, la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, tiene la atribución de emitir instrumentos jurídicos y administrativos necesarios para el ejercicio de sus facultades y el cumplimiento de sus obligaciones, los cuales debe publicar en su página de internet, de conformidad con lo establecido en el artículo II de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Oaxaca.

CUARTO. Que, la persona Titular de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, tiene que ejercer las atribuciones que corresponden a la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, en los términos establecidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Oaxaca y el Reglamento Interior de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 93 fracción XXVIII de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Oaxaca.

QUINTO. Que, el diez de diciembre del año dos mil veinticinco, el Comité de Ética e Integridad de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, en sesión extraordinaria aprobó por unanimidad de votos





"2026, AÑO DEL BICENTENARIO DEL NATALICIO DE MARGARITA MAZA PARADA, EJEMPLO DE DIGNIDAD, LEALTAD Y SERVICIO A LA NACIÓN"

el "Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca" y determino su publicación en los medios correspondientes.

En mérito de lo expuesto y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 93 fracciones VIII, XXI, XXIV, XXVIII y XXXVIII de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Oaxaca, expido el siguiente:

ACUERDO:

PRIMERO. Se ordena publicar el presente acuerdo y el "**Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca**", en la página oficial de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca.

SEGUNDO. Corresponde al Comité de Ética e Integridad de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, la facultad de interpretar y determinar lo no previsto en el "**Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca**".

TERCERO. El "**Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca**", podrá ser modificado por el Comité de Ética e Integridad de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca.

TRANSITORIOS:

PRIMERO. Publíquese el presente acuerdo y el "**Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca**", en la página de internet de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Oaxaca.

SEGUNDO. El presente acuerdo y el "**Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca**", entrarán en vigor el día de su publicación en la página de internet de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca.

ASÍ LO ACORDÓ Y FIRMA POR DUPLICADO LA TITULAR DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DE FISCALIZACIÓN DEL ESTADO DE OAXACA, L.C.P. SARAHÍ NORIEGA RICÁRDEZ. -----


ASFE
AUDITORÍA SUPERIOR DE FISCALIZACIÓN
DEL ESTADO DE OAXACA
TITULAR DE LA AUDITORÍA
SUPERIOR DE FISCALIZACIÓN
DEL ESTADO DE OAXACA
L.C.P. SARAHÍ NORIEGA RICÁRDEZ
TITULAR DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DE FISCALIZACIÓN
DEL ESTADO DE OAXACA.

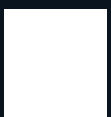
Dado en Oaxaca de Juárez, Centro, Oaxaca, a los veinticuatro días del mes de marzo del año dos mil veintiséis.



ASFE
AUDITORÍA SUPERIOR DE FISCALIZACIÓN
DEL ESTADO DE OAXACA

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

en la Auditoría Superior de
Fiscalización del Estado de Oaxaca



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA AUDITORÍA SUPERIOR DE FISCALIZACIÓN DEL ESTADO DE OAXACA.

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que, el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo momento la protección más amplia. Asimismo, dispone que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

SEGUNDO. Que, el artículo 1 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca determina la obligación de las autoridades de la entidad, dentro de su respectivo ámbito competencial, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pluriculturalidad y progresividad; estableciendo también que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos previstos por la ley;

TERCERO. Que, el Estado mexicano ha suscrito diversos instrumentos internacionales orientados a la protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, entre ellos la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)", que condena todas las formas de violencia contra la mujer; así como la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)", que establece el compromiso del Estado mexicano de adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo la ejercida en el ámbito laboral, con el fin de garantizar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

CUARTO. Que, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia prevé que las medidas para su cumplimiento deben orientarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres;

QUINTO. Que, dicho ordenamiento establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral puede ser ejercida por personas con vínculo o relación con la víctima, independientemente de la jerarquía, y consiste en actos u omisiones en abuso de poder que afectan su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, obstaculizan su desarrollo y atentan contra su dignidad. Por ello, deben implementarse acciones que prevengan y atiendan este tipo de conductas, cuyo incumplimiento constituye causa de responsabilidad administrativa;

SEXTO. Que, en este contexto, y dentro del ámbito de sus competencias, la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca considera necesario implementar una guía de actuación para brindar atención a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos en materia de derechos humanos, a fin de garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público;

SÉPTIMO. Que, los protocolos de actuación constituyen herramientas fundamentales para garantizar procesos institucionales claros, uniformes, diligentes y sensibles, orientados a proteger la integridad y dignidad de las personas que forman parte del servicio público;

Por lo que, con fundamento en el marco jurídico aplicable, se expide el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA AUDITORÍA SUPERIOR DE FISCALIZACIÓN DEL ESTADO DE OAXACA

Marco Normativo

El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca se fundamenta en las disposiciones, reglas y pautas de actuación previstas en:

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género;
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca;
- Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca; y
- Demás disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
- Políticas de Integridad Institucional de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca.
- Lineamientos
- Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética e Integridad de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca.

CONTENIDO

CONSIDERANDO	1
Marco Normativo	3
Contenido	5
SECCIÓN I. DISPOSICIONES GENERALES	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Generalidades	8
Glosario	8
Naturaleza Jurídica y Obligatoriedad	10
Ámbito de Aplicación	10
Principios Rectores	10
SECCIÓN II. ACCIONES DE PREVENCIÓN	11
Acciones de Prevención	11
Acciones de Sensibilización y Formación	12
SECCIÓN III. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN	12
Vías e instancias competentes	12
Participación de la Persona Consejera de Integridad	13
Seguimiento y cierre del caso	14
III. 1. De la Atención de la Denuncia ante el Comité	14
De la Determinación del Comité	15
III. 2. De la Recepción de la Denuncia ante el Órgano Interno de Control	16
SECCIÓN IV. MEDIDAS DE PROTECCIÓN	17
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	18

SECCIÓN I. DISPOSICIONES GENERALES

Objetivo General

El presente Protocolo tiene por objeto establecer los principios, mecanismos, procedimientos y responsabilidades institucionales para la prevención, atención, gestión y seguimiento de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como para el registro, análisis y mejora continua de las acciones institucionales en la materia.

Objetivos Específicos:

- a. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la ASFE y promover una cultura institucional de igualdad de género y un entorno laboral libre de violencia.
- b. Definir mecanismos y procedimientos para orientar, canalizar y, en su caso, acompañar ante las instancias competentes a la presunta víctima, que enfrente situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, garantizando su acceso a la justicia.
- c. Facilitar a la presunta víctima el acceso a las vías e instancias competentes para la atención de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, a fin de que su caso sea investigado y sancionado conforme a derecho.
- d. Impulsar la implementación del presente Protocolo como un parámetro institucional para promover la igualdad de género y ambiente laboral libre de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- e. Garantizar a las personas señaladas como presuntas responsables de hostigamiento sexual y/o acoso sexual el ejercicio efectivo del derecho a la justicia, en estricto cumplimiento del debido proceso y del marco normativo aplicable.
- f. Establecer que la aplicación del presente Protocolo se realizará sin perjuicio de las disposiciones jurídicas en materia laboral, administrativa y, en su caso, penal, aplicables para la imposición de sanciones.
- g. Llevar a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas servidoras públicas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el ejercicio o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones, o acudan a solicitar un trámite o un servicio público en la ASFE.
- h. Reconocer que la violencia sexual impacta de manera diferenciada a las mujeres y, en consecuencia, aplicar un enfoque de protección reforzada que garantice su atención y salvaguarda, en cumplimiento de los principios establecidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Generalidades

1. La información generada, obtenida o resguardada con motivo de la aplicación del presente Protocolo estará sujeta a las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.
2. Los datos de la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial, con el fin de evitar la agravación de su condición o un nuevo daño. De igual forma, los datos de la persona denunciada será información confidencial mientras no se emita resolución definitiva.
3. Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual se encuentran reguladas en diversos ordenamientos jurídicos. El presente Protocolo establece que las personas servidoras públicas podrán acudir ante las instancias competentes a interponer las denuncias correspondientes. Sin embargo, las disposiciones del Protocolo aplican únicamente a la vía administrativa en el ámbito de la Administración Pública, regida por la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
4. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
5. El Órgano Interno de Control determinará las responsabilidades administrativas a que haya lugar y aplicará las sanciones correspondientes.
6. Las medidas de protección no constituyen sanciones ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte aplicable.
7. La documentación generada con motivo de la aplicación del presente Protocolo deberá ser resguardada bajo estrictas medidas de seguridad, con acceso restringido únicamente a las personas autorizadas, conforme a la normativa en materia de protección de datos personales.
8. En ningún caso la aplicación del presente Protocolo deberá generar revictimización institucional, entendida como cualquier acto u omisión que implique repetición innecesaria del relato de los hechos, exposición indebida, minimización de la denuncia, trato despectivo o dilación injustificada en la atención.

Glosario

- a. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- b. **ASFE:** Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca.
- c. **Capacitación en hostigamiento sexual y/o acoso sexual:** El proceso de sensibilización y formación por medio del cual las personas servidoras públicas de la ASFE reciben las herramientas para prevenir, identificar y atender dichas conductas.
- d. **Código de ética:** El Código de Ética para las personas servidoras públicas de la ASFE.

- e. **Código de Conducta:** El Código de Conducta para las personas servidoras públicas de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca.
- f. **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje, incluyente, y no sexista, claro, simple y accesible;
- g. **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- h. **Comité:** Comité de ética e Integridad de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca.
- i. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- j. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento a la instancia competente por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas de la ASFE, en ejercicio de sus funciones;
- k. **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de las personas servidoras públicas de la ASFE.
- l. **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto emita el Comité.
- m. **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos familiar, laboral, doméstico y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- n. **Órgano Interno de Control:** La unidad Técnica de Control y Fiscalización del Congreso.
- o. **Persona Consejera de Integridad:** La persona electa o en su caso designada, que en términos del presente protocolo orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- p. **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la ASFE.
- q. **Perspectiva de género:** Concepto que 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;
- r. **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de Ética e Integridad de la ASFE.

- s. **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- t. **Primer contacto:** Momento en que la Persona Consejera de Integridad, brinda orientación a la presunta víctima.
- u. **Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca;
- v. **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de las funciones de las personas servidoras públicas de la ASFE.

Naturaleza Jurídica y Obligatoriedad

El presente Protocolo constituye un instrumento normativo interno de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, cualquiera que sea su régimen de contratación, y tiene carácter vinculante en el ámbito administrativo, sin perjuicio de otras responsabilidades de naturaleza legal que pudieran derivarse.

Ámbito de Aplicación

Será aplicable en cualquier espacio de las instalaciones de la ASFE, o bien, en aquellos en donde las personas servidoras públicas ejerzan sus funciones, como son:

- a) En el lugar de trabajo, considerando los espacios públicos y privados; y,
- b) En desplazamientos, viajes y actividades de formación relacionadas con el empleo, cargo o comisión.
- c) El presente Protocolo será aplicable igualmente a conductas realizadas a través de medios digitales, electrónicos, virtuales o de comunicación institucional, tales como correos electrónicos, mensajería instantánea, plataformas digitales, videoconferencias y cualquier otro medio vinculado con el ejercicio de funciones.

Principios Rectores

Las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual descritas en las Reglas de Integridad respecto al Comportamiento Digno contenidas en el Código de Ética.

En la interpretación y aplicación del protocolo se priorizará la no revictimización y la actuación de las personas servidoras públicas se regirán por los siguientes principios:

- a. No tolerancia, “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- b. Credibilidad del dicho de las o la presunta víctima;
- c. Igualdad de género;
- d. Confidencialidad;
- e. Imparcialidad;

- f. Presunción de inocencia;
- g. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h. Prohibición de represalias;
- i. Debida diligencia;
- j. Debido proceso;
- k. Atención integral;
- l. Máxima protección;
- m. No revictimización; y
- n. Pro persona.

SECCIÓN II. ACCIONES DE PREVENCIÓN

La Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca a través del Comité implementará acciones permanentes, integrales y progresivas orientadas a prevenir el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, promover una cultura institucional de respeto y garantizar espacios laborales seguros y libres de violencia.

Acciones de Prevención

Identificación de Factores de Riesgo

La ASFE realizará diagnósticos para detectar prácticas, condiciones o contextos que puedan propiciar conductas de hostigamiento y/o acoso sexual, así como evaluar el entorno laboral y las relaciones de trabajo.

Difusión de Información Institucional

Se deberá realizar la difusión del presente Protocolo y demás instrumentos normativos relacionados, mediante la publicación de materiales informativos, infografías, carteles y boletines institucionales en áreas visibles, medios electrónicos y plataformas digitales oficiales o la que determine el Comité.

Fortalecimiento del Entorno Laboral Seguro

Se promoverá la sana convivencia laboral, el respeto entre personas servidoras públicas, la supervisión con perspectiva de género.

Implementación y Observancia de Políticas Internas

La institución adoptará principios, lineamientos, estrategias y disposiciones que favorezcan la no discriminación, la ética pública e integridad, así como medidas de protección temprana en caso de advertirse situaciones de riesgo.

Las acciones de prevención implementadas deberán ser evaluadas periódicamente por el Comité de Ética e Integridad, a fin de identificar áreas de riesgo, fortalecer la cultura institucional de respeto y emitir recomendaciones para su mejora.

Acciones de Sensibilización y Formación

Capacitación

La ASFE considerará en su Programa de Capacitación del personal, temas de prevención del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, derechos humanos, igualdad sustantiva, perspectiva de género y cultura institucional de respeto.

En el caso de la Persona Consejera de Integridad y los integrantes del Comité, deberá considerarse capacitaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo.

La capacitación en materia de integridad, hostigamiento sexual y acoso sexual será obligatoria y deberá impartirse al menos una vez al año, sin perjuicio de acciones extraordinarias que se determinen necesarias.

Formación por Nivel de Responsabilidad

Las personas titulares de la estructura orgánica de la ASFE procuraran la actualización de conocimientos respecto a la normativa nacional e internacional aplicable, buenas prácticas y mecanismos innovadores para la prevención y atención de estas conductas.

Campañas de Sensibilización

Se implementarán campañas institucionales de difusión, actividades conmemorativas y las que el Comité estime necesarias, para la eliminación de estereotipos, prejuicios y patrones culturales que normalizan la violencia sexual.

SECCIÓN III. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

Vías e instancias competentes

La presunta víctima podrá iniciar el procedimiento ante las instancias que determine el presente Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

Las instancias competentes que indistintamente conocerán del procedimiento serán:

- a) Persona Consejera de Integridad;
- b) El Comité de Ética e Integridad de la ASFE; y,
- c) El Órgano Interno de Control.

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

Participación de la Persona Consejera de Integridad

La Persona Consejera de Integridad brindará atención de primer contacto a la presunta víctima, deberá identificar si requiere de apoyo o intervención especializada de carácter médico, psicológico, jurídico o cualquier otro que resulte necesario.

Tendrá la obligación frente a la presunta víctima, de la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que esta le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención.

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

La Persona Consejera de Integridad deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a. Generar confianza en la presunta víctima;
- b. Actuar con empatía ante la situación;
- c. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- d. Respetar el principio de presunción de inocencia;
- e. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- g. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- h. Utilizar comunicación asertiva, y escuchar de forma activa; y,
- i. Asumir los principios rectores establecidos en el presente protocolo.

Para los efectos del presente protocolo, son funciones de la Persona Consejera de Integridad:

- a. Dar atención de primer contacto y, en su caso de urgencia, a la persona servidora pública en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual para que reciba la atención que corresponda;
- b. Informar a la presunta víctima sobre las vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas;
- c. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité, en la toma de la declaración respectiva;
- d. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal y que la presunta víctima en cualquier momento del proceso, se encuentra libre de consultar jurídicamente a una persona profesionista del derecho o a un organismo especializado que considere;
- e. Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;

- f. Excusarse de intervenir en el supuesto que pudiera existir un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- g. Analizar si de la narrativa de los hechos se identifican conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual descritas para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- h. Solicitar la adopción de medidas preventivas para la protección de la integridad de la presunta víctima, para que cesen los actos o efectos de la conducta contraria a los principios de integridad;
- i. Dar a conocer por escrito al Comité, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo;
- j. Dar seguimiento ante el Comité, respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo; y,
- k. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;

En caso de ausencia, impedimento legal o conflicto de interés de la Persona Consejera de Integridad, el Comité de Ética e Integridad designará a una persona sustituta, garantizando en todo momento la imparcialidad y confidencialidad del procedimiento.

Seguimiento y cierre del caso.

Concluida la atención de la denuncia, el Comité de Ética e Integridad realizará un seguimiento institucional para verificar la implementación de medidas y recomendaciones, determinando el cierre formal del caso cuando se considere atendido en su totalidad.

III. 1. De la Atención de la Denuncia ante el Comité.

Cualquier persona podrá presentar la denuncia ante el Comité, denuncia que en su momento tendrá que ser ratificada por parte de la presunta víctima, ante la instancia que determine el Comité.

Las denuncias ante el Comité, podrán presentarse:

- I. Por escrito;
- II. Vía correo electrónico;
- III. Buzón de quejas virtual; y,
- IV. Buzón físico establecido para dicho fin.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de manera directa al Comité, éste deberá informarle sobre el procedimiento que se ha iniciado y brindarle orientación correspondiente. Asimismo, deberá asesorarle en caso de requerir apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité revisará la denuncia y, en caso de identificar inconsistencias, se comunicará con la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima respecto de las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

Una vez admitida la denuncia, la Presidencia, por conducto de la Secretaría Ejecutiva, convocará a sesión a las personas integrantes del Comité dentro de un plazo no mayor a un día hábil, contado a partir de su admisión.

Asimismo, admitida la denuncia, la Secretaría Ejecutiva informará a la presunta víctima, dentro de un plazo no mayor a tres días hábiles contado a partir de su admisión, la fecha de su registro y el número de expediente asignado.

Cuando el Comité detecte una posible falta administrativa o una conducta que pudiera constituir responsabilidad administrativa, dará vista al Órgano Interno de Control para que éste inicie las investigaciones y procedimientos correspondientes.

La Secretaría Ejecutiva elaborará y mantendrá actualizado un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, para fines estadísticos.

El procedimiento se apegará a las etapas establecidas en el Capítulo XIV. De los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética e Integridad de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca.

El Comité de Ética e Integridad procurará que el procedimiento de atención de la denuncia se desarrolle dentro de plazos razonables, estableciendo como referencia un término máximo de treinta días hábiles para la emisión de determinaciones, salvo causa debidamente justificada.

De la Determinación del Comité

El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación correspondiente respecto de la denuncia. Dicha opinión o recomendación se dirigirá a las áreas administrativas competentes, a efecto de que adopten las medidas necesarias para evitar la reiteración de posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Para la emisión de la recomendación en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, el Comité deberá observar lo siguiente:

- a. Valorar los elementos recabados con perspectiva de género, desechando cualquier estereotipo o prejuicio y visualizando las situaciones de desventaja derivadas de condiciones de sexo o género.
- b. Reconocer el valor preponderante del testimonio de la presunta víctima, atendiendo a la naturaleza traumática de estas conductas. En este sentido, deberán considerarse posibles inconsistencias o variaciones en los relatos, las cuales pueden derivar del impacto emocional del hecho. Por ello, deberá procurarse que la presunta víctima declare únicamente las veces estrictamente necesarias, máxime que la denuncia puede presentarse tiempo después de ocurridos los hechos y de este modo evitar que exista una revictimización.
- c. Analizar la denuncia de la presunta víctima de manera integral, en conjunto con los demás elementos de convicción disponibles.

- d. Tomar en cuenta el contexto de la presunta víctima desde un enfoque interseccional, considerando factores como edad, condición social, pertenencia a grupos de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral, forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada deberá valorarse antecedentes relevantes como la existencia de quejas o denuncias previas.
- e. Valorar la ausencia de consentimiento como elemento fundamental en la configuración de estas conductas, evitando presumir su existencia ante la falta de oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor a represalias o a la imposibilidad de defenderse.
- f. Evaluar los elementos, documentos e información recabada, considerando que estas conductas usualmente ocurren sin la presencia de terceros y, en muchos casos, en contexto de ocultamiento, por lo que su acreditación puede requerir medios de convicción distintos a los utilizados para otras conductas.

Las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética e Integridad tendrán carácter institucional y preventivo, orientadas a corregir prácticas, fortalecer el ambiente laboral y evitar la reiteración de conductas contrarias a la dignidad de las personas.

III. 2 De la Recepción de la Denuncia ante el Órgano Interno de Control

La intervención del Órgano Interno de Control se realizará en coordinación institucional, garantizando que las actuaciones del Comité de Ética e Integridad no interfieran ni se dupliquen con los procedimientos de responsabilidad administrativa

El Órgano Interno de Control, Investigará bajo los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal de las personas involucradas, fijando las responsabilidades y sanciones que correspondan, con estricto apego a la normatividad aplicable.

La recepción de denuncias se realizará a través de los mecanismos que el Órgano Interno de Control establezca para tal efecto. La presentación de la denuncia podrá efectuarse:

- a) Por parte de la presunta víctima.
- b) Por parte del Comité.

El Órgano Interno de Control iniciará la investigación a partir de la vista que le remita el Comité o a partir de la recepción de la denuncia por parte de la presunta víctima.

El análisis del caso por parte del Órgano Interno de Control de realizará con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, atendiendo, entre otros, a los siguientes aspectos:

- a) Identificación desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b) Determinación de la posible vulneración de uno o más derechos.
- c) Identificación de la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como riesgos laborales cuando proceda.

Cuando no existan elementos suficientes, la persona titular del Órgano Interno de Control podrá solicitar la presentación de la presunta víctima para subsanar dichas insuficiencias, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual deberán conducirse de manera que la presunta víctima no sufra un agravio adicional.

La investigación deberá ser exhaustiva, libre de estereotipos de género y de toda forma de discriminación, sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia.

De manera oficiosa, el Órgano Interno de Control allegará todos los medios probatorios que permitan acreditar la realización de la conducta denunciada, incluidos elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan derivarse conclusiones consistentes sobre los hechos.

SECCIÓN IV. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Comité, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir de manera inmediata las medidas de protección a favor de la presunta víctima, previa consulta con la misma.

La Persona Consejera de Integridad podrá proponer al Comité las medidas de protección que considere pertinentes.

Las áreas administrativas deberán acatar y dar cumplimiento a las medidas de protección que dicte el Comité.

Las medidas de protección deberán orientarse a evitar la revictimización, prevenir la repetición del daño y garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación. De manera enunciativa, más no limitativa, podrán comprender las siguientes:

- a) La reubicación física, cambio de área administrativa o modificación temporal de labores de la persona presuntamente responsable;
- b) La restricción a la persona presuntamente responsable para evitar cualquier forma de contacto o comunicación con la presunta víctima;
- c) La canalización y orientación de la presunta víctima a las instancias correspondientes para recibir apoyo psicológico, social, médico u otras atenciones necesarias.
- d) La implementación de medidas de protección vinculadas al uso de medios tecnológicos, tales como la restricción temporal de comunicaciones electrónicas, el acceso a plataformas institucionales o cualquier otra medida que, atendiendo al caso concreto, resulte pertinente y proporcional.

Las medidas de protección permanecerán vigentes mientras subsistan las circunstancias que dieron origen a su implementación. Para su suspensión, el Comité emitirá el acuerdo de levantamiento correspondiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERO. El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual entrará en vigor a partir del día de su suscripción.

SEGUNDO. La ASFE, a través del Comité, a la brevedad posible, llevará a cabo las acciones siguientes:

- a) Formular y emitir la convocatoria abierta dirigida al personal de la Auditoría Superior de Fiscalización del Estado de Oaxaca, para proponga o inviten a las personas que consideren idóneas para desempeñarse como Persona Consejera de Integridad; y,
- b) Difundir el presente Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen.

TERCERO. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente Protocolo, será resuelta por el Comité.

CUARTO. El presente Protocolo deberá ser revisado y, en su caso, actualizado cada dos años, o antes, cuando existan modificaciones normativas o necesidades institucionales que así lo ameriten.

Dado en Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 10 de diciembre del mes de diciembre del año dos mil veinticinco.



ASFE



Auditoría Superior de Fiscalización
del Estado de Oaxaca

www.asfeoaxaca.gob.mx

Boulevard Lic. Eduardo Vasconcelos 617,
Barrio de Jalatlaco,
68080 Oaxaca de Juárez, Oax.