

Órgano Interno de Control de la Secretaría del Trabajo

Oficio No. OIC-018-2020.

Hermosillo, Sonora, a 29 de enero de 2020.

"2020: Año del Turismo".

C.P. CRUZ ALBA GRACIA TRUJILLO  
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA.

Presente.-

Por medio del presente y en respuesta a la solicitud de información con número de folio 00092320, recibida el día 21 de enero de 2020, me permito informar lo siguiente:

d) ¿Cuántos casos de acoso y/o de hostigamiento sexual han sido denunciados ante el Órgano Interno/ Contraloría de la dependencia de enero de 2019 a diciembre de 2019?

R: El Órgano Interno de la Secretaría del Trabajo no ha recibido denuncias asociadas con acoso y/o hostigamiento sexual en el período mencionado.

e) ¿En cuántos de esos casos (de 2019 a diciembre de 2019) se ha establecido una sanción para el agresor? Desglosar sanción por agresor.

R: No se cuentan con denuncias asociadas con acoso y/o hostigamiento sexual por lo cual no se ha establecido sanción alguna.

f) En los casos en los que se ha procedido contra un agresor ¿cómo se acredita esta conducta? ¿Qué pruebas ha tenido que presentar la denunciante?

R: No se cuentan con denuncias asociadas con acoso y/o hostigamiento sexual por lo cual no se cuenta con información que presentar.

g) En los casos que han sido del conocimiento del Órgano Interno o Contraloría, ¿Cuál ha sido la duración de los procesos, desde que la denunciante lo hace de su conocimiento hasta que se establece una sanción o se deshecha?

R: No se cuentan con denuncias asociadas con acoso y/o hostigamiento sexual por lo cual no se cuenta con información que presentar."

Por lo anterior, se solicita nos informe al respecto en un término de cinco días hábiles a partir de recibido el presente oficio, agradezcó su atención.

ATENTAMENTE

EL TITULAR DEL ORGANO INTERNO DE CONTROL  
DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO DEL ESTADO DE SONORA.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA  
SECRETARIA DEL TRABAJO  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

29 ENE. 2020  
RECIBIDO  
HERMOSILLO, SONORA, MEX  
C.c.p. Archivo.

LIC. BENJAMIN SALAZAR SALAZAR

Unidos logramos más

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA  
SECRETARIA DEL TRABAJO  
ORGANO INTERNO DE CONTROL

Berlín No. 25, Esquina Juan Navarrete Col. Centenario, C.P. 83260  
Teléfono: (662) 212 1777, Hermosillo, Sonora / [www.sonora.gob.mx](http://www.sonora.gob.mx)

28 ENE 2020  
**RECIBIDO**  
HERMOSILLO, SONORA, MEX

**SECRETARÍA DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA**  
Oficio No. DGAST-022/2020  
Hermosillo, Sonora, a 28 de Enero del 2020  
"2020: Año del Turismo".

**C.P. CRUZ ALBA GRACIA TRUJILLO**  
**TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA**  
**PRESENTE.**

En referencia a la solicitud de Acceso a la Información Pública del Estado, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, con folio 00092320 con fecha de ingreso de solicitud del día 20 enero del presente año, de acuerdo a la información solicitada:

*"a. ¿Cuántos casos de acoso y/o de hostigamiento sexual se tienen registrados en la dependencia de enero 2019 a diciembre de 2019?. b. En cuanto a las víctimas, señalar edad y puesto o rango dentro del organigrama. c. En cuanto a los agresores, señalar edad y puesto o rango dentro del organigrama. e. ¿En cuántos de esos casos (de 2019 a diciembre 2019) se ha establecido una sanción por agresor?. f. En los casos en los que se ha procedido contra un agresor ¿cómo se acreditado esta conducta? ¿Qué pruebas ha tenido que presentar el denunciante?. h. ¿Cuenta con un protocolo para la atención de los casos de acoso y/o hostigamiento sexual? Si es así adjuntarlo y señalar desde cuando se cuenta con él. i. ¿Cuántas capacitaciones ha recibido el personal de la dependencia relacionado con la atención, prevención o erradicación del acoso y/o hostigamiento sexual de enero de 2019 a diciembre de 2019? Mencionar de que área de adscripción es el personal que ha participado en las capacitaciones, fecha, número de asistentes, ponentes y costo para la dependencia. j. ¿Cuántas mujeres han renunciado o han sido despedidas por acoso y/u hostigamiento sexual de 2019 a 2019?"*

En relación con los puntos anteriores la Secretaría del Trabajo informa lo siguiente:  
Punto **a), b), c), e) y f)**. En el año 2019 en la Secretaría del Trabajo no se registraron casos de acoso y/o hostigamiento sexual.  
Punto **h)**. Si se cuenta con un protocolo para la atención de los casos de acoso y/o hostigamiento sexual, desde noviembre de 2018, el cual se adjunta en anexo.  
Punto **j)**. Una capacitación que recibió el Comité de Integridad de la Secretaría del Trabajo impartido por la Secretaría de la Contraloría General sin costo alguno para esta Dependencia. Fueron 7 asistentes de las áreas de la Junta Local de Conciliación Arbitraje, Dirección General Administrativa, Subsecretaría del Trabajo y Dirección General de Trabajo.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
**DIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO**

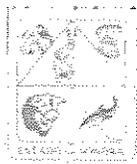
**LIC. RAMIRO NORIEGA VILLAESCUSA**



GOBIERNO DEL  
ESTADO DE SONORA  
SECRETARÍA DEL TRABAJO

C.c.p.- Archivo.

Unidos logramos más



## PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN

### I.- Objetivos:

1. Informar al personal que conforma la Secretaría del Trabajo los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación.
2. Establecer un proceso para la prevención, atención y en su caso la sanción que las personas competentes determinen, en actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral.
3. Brindar confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja.
4. Brindar un ambiente sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres en el centro de trabajo.
5. Promover una cultura de respeto en el trabajo.

### II.- Alcance

Los lineamientos establecidos en este procedimiento son aplicables para todas las personas colaboradoras de la Secretaría del Trabajo

### III.- Normatividad

"Artículo 259 bis del Código Penal Federal. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador/a fuese servidor/a público/a y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el/la hostigador/a, a petición de parte ofendida."

### IV.- Definiciones

- 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.
- Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por

Unidos logramos más



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; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- Hostigamiento sexual: es 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.

A diferencia del acoso sexual, el hostigamiento sexual tiene la particularidad de que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder, la asedia sexualmente.

## V.- Operación

El Comité de Integridad es el encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo, tiene las siguientes atribuciones:

- Conocer de manera confidencial los casos de violación de los derechos humanos del personal y emitir las recomendaciones necesarias sin que las personas que acudan sean afectadas en sus derechos.
- Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación o trato inequitativo.
- Emitir recomendaciones y propone cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.

Unidos logramos más



## VI. Políticas de operación

- Presentación de queja

La queja podrá interponerse mediante el llenado del Formato de queja o denuncia de discriminación, hostigamiento, acoso laboral y sexual.

La persona que denuncia deberá describir con claridad y especificando los hechos y motivos.

I. Verbal. Comunica los hechos de manera inmediata a cualquier integrante del Grupo, Comisión o Comité, dejando constancia en el formato respectivo.

II. Escrita. Podrá presentarse por escrito y enviarse al correo del Grupo, Comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación, mediante el formato de este procedimiento o bien mediante escrito libre en el que deberán referirse con claridad y especificidad, los hechos y motivos de la queja.

El escrito se enviará al correo o podrá entregarse a cualquier integrante del Comité, quien deberá firmar una copia simple como acuse señalando la fecha y la hora de recepción (Se revisará periódicamente el correo).

- Investigación

La investigación es confidencial, da seguimiento al caso y debe ser realizada en un plazo no mayor a 10 días hábiles en los que se soliciten pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.

Posteriormente se rendirá un informe por escrito señalando el resultado de la investigación realizada, dentro de 5 días hábiles. Dicho informe será turnado al Comité de Integridad a efecto de proceder a emitir el dictamen o recomendación según corresponda. Los factores para determinar el acoso y/o hostigamiento sexual y laboral son:

Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales. La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular. Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico.

Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos la persona denunciante podrá solicitar por escrito ser cambiada de adscripción o comisionada a otra área, sin que de mayor información del caso a las/os demás trabajadores.

Esta medida preventiva solo se aplica a solicitud directa de la persona denunciante y deberá valorarse previamente por el Comité de Integridad.



- Dictamen o recomendación

Después del informe de investigación, el Comité de Integridad evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:

1. La Investigación no es procedente;
2. Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual;
3. No hubo discriminación, acoso u hostigamiento.

En caso que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente:

1. Leve: Verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual;
2. Moderado: No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas;
3. Medio fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
4. Fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar;
5. Muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Si esta no fuese procedente nuevamente se turnará al Grupo, Comisión o Comité a efecto de que en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de su recepción, para que realice las diligencias que sean necesarias.

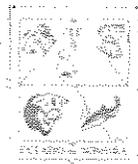
- Resolución por parte del Grupo, Comisión o Comité

Si la conducta se considera de carácter leve o moderado, el Grupo, Comisión o Comité en el ámbito de su competencia determina la acción correspondiente de acuerdo a la conducta desplegada.

Si el resultado dictamina que no existió la conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, deberá archivar el expediente como asunto concluido, a excepción de los casos en los que se presume que la persona denunciante se condujo con dolo por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, para lo cual deberá turnarse el expediente al Comité de Integridad para la igualdad laboral y no discriminación para que de conformidad con la normatividad aplicable en la materia se emita la acción correspondiente.

De considerarse la conducta medio fuerte, fuerte o muy fuerte, comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a la instancia del Ministerio Público correspondiente.

Unidos logramos más



- Sanciones

De acuerdo al dictamen se tomarán las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a lo siguiente:

1. La gravedad y frecuencia de la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
2. El peso de las pruebas.
3. Si existen o se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hecho efectivamente ocurrió o no, el Comité de Integridad, sin embargo, deberá:

1. Emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas.
2. Realizar más sesiones de capacitación y concienciación para el personal.
3. Observar atentamente la situación.

Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no sanción



### Comité de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno Secretaría del Trabajo

#### Formato de Denuncia

Folio/Expediente No.

Medio de recepción	Escrito	Comparecencia	Teléfono	Medio Electrónico	Turno
--------------------	---------	---------------	----------	-------------------	-------

Datos de la persona presenta la denuncia						
Nombre (s)	<input type="text"/>					
Domicilio	<input type="text"/>					
Colonia	<input type="text"/>			Teléfono	<input type="text"/>	
Identificación	<input type="text"/>		Correo electrónico	<input type="text"/>		

Advertencia. Si la persona desea conservar el anonimato, solo podrá enterarse del curso de la denuncia presentada a través del seguimiento que ella misma dé a las Sesiones del Comité.

Datos del (la) servidor (a) público (a) contra quien se presenta la denuncia		
Nombre (s)	<input type="text"/>	
Apellidos	Paterno <input type="text"/>	Materno <input type="text"/>
Dependencia o Entidad en la que se desempeña	<input type="text"/>	
Cargo o Puesto:	<input type="text"/>	

#### Breve narración de los hechos o conducta

Lugar donde ocurrió	<input type="text"/>
Fecha y hora	<input type="text"/>

#### Datos de la persona que haya sido testigo de los hechos

Nombre (s)	<input type="text"/>						
Domicilio	<input type="text"/>						
Correo Electrónico	<input type="text"/>			Teléfono	<input type="text"/>		
¿Trabaja en la Administración Pública?	No <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/>	Federal <input type="checkbox"/>	Estatad <input type="checkbox"/>	Municipal <input type="checkbox"/>		
Dependencia o Entidad	<input type="text"/>						
Cargo o Puesto	<input type="text"/>						



**Comité de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno**  
**Secretaría del Trabajo**

**Formato de Denuncia**

Relación de Medios probatorios	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Lugar, fecha y hora en que se recibe la denuncia.		

Nombre y firma de quién recibe la denuncia	
<b>Nombre</b>	<b>Firma</b>

La circunstancia de presentar una denuncia, no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir una determinada actuación por parte del Comité.