



Boletín Oficial



Gobierno del
Estado de Sonora

Tomo CCV • Hermosillo, Sonora • Edición Especial • Martes 10 de Marzo del 2020

Directorio

Gobernadora
Constitucional
del Estado de Sonora
Lic. Claudia A.
Pavlovich Arellano

Secretario de
Gobierno
Lic. Miguel E.
Pompa Corella

Subsecretario de
Servicios de Gobierno
Lic. Gustavo de
Unanue Galla

Director General del
Boletín Oficial y
Archivo del Estado
Lic. Juan Edgardo
Briceño Hernández



Gobierno del Estado de Sonora

Carmendia 157, entre Serdán y
Elias Calles, Colonia Centro,
Hermosillo, Sonora
Tel: (662) 217 4596, 217 0556,
212 6751 y 213 1286
boletinoficial.sonora.gob.mx

La autenticidad de éste documento se puede verificar en
www.boletinoficial.sonora.gob.mx/boletin/publicaciones/validacion.html CÓDIGO: 2020CCVEE-10032020-2B50D9DF7



C O P I A
Boletín Oficial y
Archivo del Estado
Secretaría
de Gobierno

Hermosillo, Sonora a 8 de marzo de 2020

Con fundamento en los artículos 18 de la Ley de Fiscalización Superior para el Estado de Sonora (LFSES) y 9 del Reglamento Interior del Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización, se adiciona a la Política de Integridad del ISAF, la presente Política en Materia de Cero Tolerancia al Acoso del Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización, que tiene como objetivo general establecer los mecanismos administrativos para la prevención, atención y sanción del acoso que debe observar el personal del Instituto entre sí y hacia las demás personas de los entes sujetos de fiscalización, así como en interacción por actos administrativos con entidades del sector público y entes privados con los cuales realice cualquier tipo de relación.

C. Jesús Ramón Moya Grijalva
Auditor Mayor
Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización



POLITICA EN MATERIA DE CERO TOLERANCIA AL ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR DE AUDITORÍA Y FISCALIZACIÓN

Considerando

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que toda persona gozará de derechos humanos y garantías para su protección; así como la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar de una manera preventiva, que investigue, sancione y repare cualquier violación a los mismos; además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Que el Instituto reconoce que el acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento, como forma de violencia laboral, son regularmente asuntos que son ignorados y que merecen ser un tema de interés público.

Que derivado de lo anterior este Instituto busca contribuir al logro de una igualdad sustantiva que concuerde con los instrumentos normativos existentes en atención a la no discriminación y una vida libre de violencia, y reconoce su responsabilidad como institución pública a un cambio cultural.

Que el Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización asume su responsabilidad, por lo que busca generar protección y garantías a las personas que laboran en el mismo. Así como, brindar atención a las víctimas de acoso, y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que como resultado genere mecanismos que sirvan para la prevención, atención y sanción de conductas que sean consideradas como inapropiadas.

Que la presente Política de Cero Tolerancia al Acoso, se adiciona a la Política de Integridad del ISAF, la cual es la base para regir su actuar, y se constituye de cuatro elementos fundamentales para el desarrollo de las labores del personal del ISAF conforme a los más altos estándares de comportamiento: el Código de Ética del ISAF, el Código de Conducta del ISAF, las Directrices para evitar el conflicto de interés, y los Lineamientos del Comité de Integridad.

Generalidades

1. Objetivo general

1.1. Esta Política tiene como objetivo general establecer los mecanismos administrativos para la prevención, atención y sanción del acoso, hostigamiento y violencia en el Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización. Los procesos que en el presente documento se establecen pretenden apoyar a la persona que se encuentre siendo víctima de un servidor o servidora pública adscrito al ISAF.

El alcance es de orden interno y se extiende a los entes auditados cuando el agresor es un colaborador adscrito al Instituto, en ningún momento sustituye las leyes, ni las facultades de las instituciones de procuración y administración de justicia contempladas en la legislación internacional, nacional, estatal y municipal.

La aplicación de la presente Política deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Instituto tiene que 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 esta Política no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

2. Objetivos específicos

2.1. Son objetivos de la presente Política:

- a) Establecer medidas específicas para promover una conducta de cero tolerancia frente al acoso, hostigamiento y violencia en el Instituto;
- b) Promover una cultura un clima laboral libre de acoso, hostigamiento y violencia;
- c) Definir mecanismos para orientar y brindar acompañamiento ante las autoridades competentes a la presunta víctima de acoso, hostigamiento o violencia, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- d) Señalar la estructura, vías e instancias competentes al interior del Instituto, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el acoso, hostigamiento o violencia;
- e) Establecer las pautas de elaboración de un registro de los casos acoso, hostigamiento o violencia, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen. La información que se obtenga, genere o resguarde por el Instituto con motivo de la aplicación del presente Política, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones



en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

- f) Promover y llevar a cabo la capacitación necesaria en esta materia;
- g) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento, acoso y violencia;
- h) Normar la conducta del personal del Instituto en materia de acoso, hostigamiento y violencia, en relación con su desempeño entre sí y hacia las demás personas de los entes sujetos de fiscalización, así como en interacción por actos administrativos con entidades del sector público y entes privados con los cuales realice cualquier tipo de relación.

3. Definiciones

- a) **Acoso:** Es la acción o efecto de acosar, entendiendo ésta como la manera de perseguir insistentemente a alguien con molestias o requerimientos.
 - a. **Acoso laboral:** Práctica ejercida en el ámbito del trabajo en el cual se somete a un empleado a presión para provocar su marginación.
 - b. **Acoso psicológico:** Práctica ejercida en las relaciones personales, con el propósito de afectar a la persona, consiste en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla física, emocional y psicológicamente.
 - c. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que existiendo o no 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.
 - d. **Acoso por medio de dispositivos electrónicos:** se lleva a cabo cuando alguien, por medio de un teléfono celular, correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, entre otros; hostiga, amenaza, avergüenza, intimida o critica de forma individual o en grupo a otra persona.
- b) **Capacitación:** Proceso mediante el cual se busca generar en los servidores públicos una cultura libre de violencia, de igualdad de oportunidades y erradicar la impunidad en materia de esta Política.
- c) **Cero Tolerancia:** Por ella se entenderá la Política que seguirá el Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización en materia de acoso, hostigamiento y violencia, en la tramitación de forma imparcial del procedimiento legal que corresponda actuando de manera firme y resuelta, atendiendo todos los casos de los que se tenga conocimiento de manera prioritaria e inmediata.



- d) **Comité:** El Comité de Integridad conformado en el Instituto en términos de la Política de Integridad vigente.
- e) **Comunicación assertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios que pudieran revictimizar o agreirla de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- f) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento, acoso o violencia en los que se encuentran involucrados personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.
- g) **Hostigamiento:** Es el ejercicio del poder, en relación de subordinación real de la víctima frente el agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales y/o en acciones que obstaculizan o impiden el logro de las responsabilidades del puesto de la víctima.
- h) **Instituto:** el Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización.
- i) **Mediación:** intervención de un tercero aceptable e imparcial, carente de todo poder de decisión, con el fin de ayudar a las partes en conflicto a llegar voluntariamente a un acuerdo propio y mutuamente aceptable alrededor de los puntos de disputa.
- j) **Negociación:** proceso mediante el cual dos o más personas de manera voluntaria directa y utilizando los medios pacíficos, buscan llegar a un acuerdo para resolver diferencias.
- k) **Política:** La presente Política para la prevención, atención y sanción del acoso, hostigamiento y violencia.
- l) **Presunta víctima:** Persona que ha sido afectada, directa o indirectamente, por conductas o comportamientos de acoso, hostigamiento y/o violencia.
- m) **Primer contacto:** El momento dentro del ISAF, preferentemente ante el servidor público de la Unidad de Capital humano, en que la presunta víctima recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda el caso.
- n) **Registro:** El Registro de los casos de hostigamiento, acoso y violencia en el Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización.
- o) **Reglas de integridad:** Las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública contenidas en el Código de Ética del ISAF.
- p) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- q) **Servidor Público:** El personal de confianza, de honorarios y subcontratado por el Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización, así como que desempeñe un empleo,



cargo, comisión, preste o haga uso de los servicios de cualquier naturaleza o realice alguna actividad en el Instituto.

- r) **Violencia:** Todo acto que implique una violación a los derechos humanos; que atente contra la dignidad, la libertad o vulnere el derecho al desarrollo físico, psíquico o sexual de la persona y que provoque consecuencias negativas. La violencia puede ser tipificada de varias maneras.

4. Principios

4.1. En la interpretación y aplicación de la Política se deberán considerar los siguientes principios dentro o fuera del Instituto siempre y cuando el personal se encuentre realizando labores inherentes a su cargo:

- a) Cero tolerancia a las conductas de acoso, hostigamiento y violencia;
- b) Acceso a la justicia;
- c) Pro persona;
- d) Confidencialidad;
- e) Presunción de inocencia;
- f) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- g) Prohibición de represalias;
- h) Integridad personal;
- i) Debida diligencia;
- j) No revictimización;
- k) Transparencia; y
- l) Celeridad.

4.2. En el desempeño del empleo, cargo, comisión o funciones del servicio público, este Instituto deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas que laboran en el Instituto.

4.3. El personal del Instituto deberá abstenerse entre los servidores públicos de éste, o en contra de los servidores públicos atendidos en el ejercicio de sus funciones de tener conductas de acoso, hostigamiento y violencia descritas en el presente documento.

4.4. Los encargados de interpretar el presente documento son el Auditor Mayor y los miembros del Comité de Integridad.



5. Prevención de conductas de hostigamiento, acoso y violencia

- 5.1. El Instituto, a través de la Unidad de Administración de Capital Humano deberá asegurar y documentar que la totalidad del personal reciba al menos, una sesión anual de sensibilización y prevención del acoso, hostigamiento y violencia;
- 5.2. Promover una cultura institucional y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo;
- 5.3. Brindar capacitación para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran el Comité;

6. De la Atención

- 6.1. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento que señala esta Política, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
 - a) Unidad de Administración de Capital Humano o
 - b) Integrantes del Comité
- 6.2. Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.
- 6.3. La presunta víctima podrá ser acompañada por personal de la Unidad de Administración de Capital Humano, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de acoso, hostigamiento y violencia.
- 6.4. El personal de la Unidad de Administración de Capital Humano y de la Dirección General de Asuntos Jurídicos levantarán las actuaciones que corresponda, donde la presunta víctima realice la descripción de los hechos.
- 6.5. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan acoso, hostigamiento y violencia y, en su caso, la presunta víctima podrá decidir si se desea continuar con la misma:
 - a) En caso de que la presunta víctima decida no presentar la denuncia la Unidad de Administración de Capital Humano deberá asegurarse mediante llamado de atención escrito al presunto agresor, que cesaron los actos de acoso, que no existió violencia física o verbal, ni se generó un daño grave a la persona acosada.
 - b) En caso de que la presunta víctima decida presentar la denuncia la Unidad de Administración de Capital Humano deberá acompañar y orientar a la presunta víctima de manera permanente hasta que el proceso concluya.



7. Atención de la Unidad de Administración de Capital Humano como Primer Contacto

- 7.1. Son funciones del personal de la Unidad de Administración de Capital Humano designado como Primer Contacto, en la aplicación de la Política, las siguientes:
- a) Brindar la atención necesaria y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
 - b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el acoso, hostigamiento y violencia, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
 - c) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de acoso, hostigamiento y violencia;
 - d) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
 - e) Hacer del conocimiento por escrito al Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación de la presente Política;
 - f) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y la Política, sin que esto signifique una representación legal;
 - g) Turnar en un plazo no mayor a 48 horas a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención de la presunta víctima;
 - h) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de acoso, hostigamiento y violencia para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
 - i) 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 Comité;
 - j) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en la Política;
 - k) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de acoso, hostigamiento y violencia que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
 - l) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.



7.2. El personal de la Unidad de Administración de Capital Humano deberá capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto en la materia prevista en la presente Política.

8. Investigación de los hechos

8.1. Son funciones del personal de la Dirección General de Asuntos Jurídicos en la aplicación de la Política, una vez analizada la información presentada por la Unidad de Administración de Capital Humano, y en caso de que la denuncia sea procedente:

- a) Iniciar una investigación y determinar el objetivo y el sujeto de la investigación.
- b) Allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, e indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
- c) Informar al Comité por escrito, en un plazo máximo de 5 días naturales sobre la conclusión de la investigación respecto al asunto de acoso, hostigamiento y/o violencia.

8.2. Son funciones del Comité las siguientes:

- a) Las denuncias sobre casos de acoso, hostigamiento y violencia de que tenga conocimiento el comité deberán de informar a la víctima respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, sicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
- b) En caso de que se presente la denuncia ante uno o más miembros del Comité, esta se podrá presentar por las siguientes vías:
 - Por escrito, a través del buzón de quejas o ante cualquier persona que integre el Comité.
 - Verbalmente, ante una o más personas que integran el Comité.
- c) El Comité deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.
- d) El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, la denuncia la remitirá para su investigación a la Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- e) El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
- f) El Comité anotará en el Registro, los casos de acoso, hostigamiento y violencia.



g) Al recibir el informe escrito de la investigación por parte de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, el Comité se reunirá con el Auditor Mayor para determinar las sanciones administrativas correspondientes.

9. Aplicación de sanciones

9.1. El Comité podrá aplicar alguna de las siguientes sanciones:

- Acta de apercibimiento.
- En caso de que el Comité así lo considere la separación del cargo.

10. Registro de casos de Acoso, hostigamiento y violencia

10.1. La Unidad de Administración de Capital Humano, llevará un registro estadístico de los casos de acoso, hostigamiento y violencia en el Instituto, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

10.2. El Instituto incluirá en su Informe Anual de Actividades, las acciones relacionadas a la atención del acoso, hostigamiento y violencia.

Transitorios

PRIMERO. La política Institucional en materia de cero tolerancia al acoso del Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización, entrará en vigor un día después de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

SEGUNDO. Posterior a la publicación de la presente política, la Unidad de Administración de Capital Humano, contará con un plazo de 15 días hábiles para capacitar e informar al personal con motivo de sensibilización y compromiso respecto de esta Política.



Boletín Oficial



Gobierno del
Estado de Sonora

Tarifas en vigor

Concepto

1. Por palabra, en cada publicación en menos de una página.
2. Por cada página completa.
3. Por suscripción anual, sin entrega a domicilio
4. Por copia:
 - a) Por cada hoja.
 - b) Por certificación.
5. Costo unitario por ejemplar.
6. Por Boletín Oficial que se adquiera en fecha posterior a su publicación, hasta una antigüedad de 30 años.

Tarifas

\$ 8.00

\$ 2,805.00

\$ 4,079.00

\$9.00

\$57.00

\$ 30.00

\$ 104.00

Tratándose de publicaciones de convenios-autorización de fraccionamientos habitacionales se aplicará cuota correspondiente reducida en 75%.

Gobierno del
Estado de Sonora

El Boletín Oficial se publicará los lunes y jueves de cada semana. En caso de que el día en que ha de efectuarse la publicación del Boletín Oficial sea inhábil, se publicará el día inmediato anterior o posterior. (Artículo 6º de la Ley del Boletín Oficial).

El Boletín Oficial solo publicará Documentos con firmas autógrafas, previo el pago de la cuota correspondiente, sin que sea obligatoria la publicación de las firmas del documento (Artículo 9º de la Ley del Boletín Oficial).

