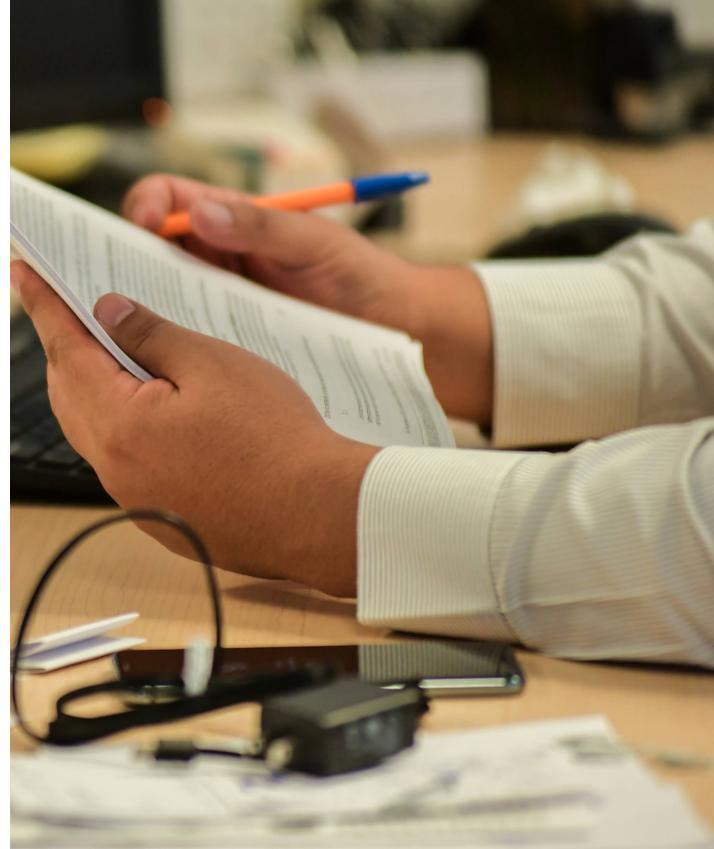


¿Alguna duda?

Consulta el Protocolo en:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5582633&fecha=23/12/2019



Y tú... ¿Ya conoces el Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias?

UNIDAD DE ÉTICA PÚBLICA Y PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERESES

ueepci@funcionpublica.gob.mx



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

OBJETO

Este Protocolo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 2019 y tiene por objeto establecer las directrices con perspectiva de género que deberán observar los Órganos Internos de Control (OIC) de la Administración Pública Federal (APF), las Unidades de Responsabilidades de las empresas productivas del Estado (UR) y las Direcciones Generales, en la investigación de quejas y denuncias y en los respectivos procedimientos de responsabilidad administrativa.

¿QUÉ ES LA 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.

¿QUÉ SIGNIFICA INVESTIGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

1. Identificar la existencia de una relación desigual de poder que propicie una situación de vulnerabilidad en contra de la presunta víctima por su género, o bien, que pueda ponerle en un riesgo o peligro.
2. Actuar en todo momento de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuizar sobre la verdad de la denuncia formulada.
3. Evitar en lo posible que la presunta víctima declare más de una vez o que reitere su declaración ante distintas autoridades, así como investigar sobre aspectos de su vida íntima, realizando juicios de valor.
4. Ordenar las pruebas necesarias para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, en caso de que el material probatorio no sea suficiente, siempre y cuando, esto no implique obligar a la presunta víctima a presentar más pruebas causando su revictimización.
5. En caso de detectarse una situación de desventaja por cuestiones de género, evaluar el impacto para la víctima a fin de buscar una resolución justa e igualitaria.
6. Aplicar los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.
7. Usar lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En caso de existir un riesgo respecto de la integridad física, moral o psicológica de la presunta víctima o personas denunciantes, sus condiciones laborales o se pueda afectar su esfera de derechos; los OIC, UR, así como la Dirección General de Denuncias e Investigaciones solicitarán a las áreas competentes de las Instituciones, con el consentimiento de dichas personas, la adopción de medidas de protección. Por ejemplo:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presunta responsable.
- b) La autorización para que la presunta víctima realice su labor fuera del centro de trabajo.
- c) La restricción de la persona presunta responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.
- d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico.
- e) Conducir a la presunta víctima o denunciante con la persona consejera de acuerdo con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.