

La Gaceta



DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

La primera imprenta llegó a Honduras en 1829, siendo instalada en Tegucigalpa, en el cuartel San Francisco, lo primero que se imprimió fue una proclama del General Morazán, con fecha 4 de diciembre de 1829.



Después se imprimió el primer periódico oficial del Gobierno con fecha 25 de mayo de 1830, conocido hoy, como Diario Oficial "La Gaceta".

AÑO CXLVI TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A.

MIÉRCOLES 3 DE JULIO DEL 2024.

NUM. 36,576

Sección A

Poder Ejecutivo

ACUERDO NÚMERO 230-SEP-2024

LA SECRETARÍA DE ESTADO EN EL
DESPACHO DE LA PRESIDENCIA,

CONSIDERANDO: Que según el Artículo 247 de la Constitución de la República establece que, los Secretarios de Estado son colaboradores del Presidente de la República en la orientación, coordinación, dirección y supervisión de los órganos y entidades de la administración pública nacional, en el área de su competencia.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 33 de la Ley General de la Administración Pública establece que: Los Secretarios de Estado son colaboradores del Presidente de la República en el Despacho de los asuntos públicos y en la orientación, coordinación, dirección y supervisión de los órganos de la Administración Pública Centralizada y la coordinación de las entidades y órganos desconcentrados o de las instituciones descentralizadas, en las áreas de su competencia.

SUMARIO

Sección A
Decretos y Acuerdos

PODER EJECUTIVO

Acuerdo Número 230-SEP-2024,
Acuerdo Ejecutivo No. 156-2024

A. 1 - 21

SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE GOBERNACIÓN, JUSTICIA Y DESCENTRALIZACIÓN

Acuerdos Ejecutivos Nos. 154-2024,
155-2024

A. 22-23

AVANCE

A. 24

Sección B

Avisos Legales

Desprendible para su comodidad

B. 1 - 44

CONSIDERANDO: Que de conformidad al Artículo 36 de la Ley General de la Administración Pública, son atribuciones y deberes comunes a los Secretarios de Estado, Numeral 6 "La emisión de los Reglamentos de Organización Interna de sus respectivos Despachos" Emitir los acuerdos y resoluciones en los asuntos de su competencia y aquellos que le delegue el presidente de la República".

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras, en su Artículo 59 nos indica que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen

la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. Asimismo, en su Artículo 60 párrafo tercero establece que, se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras, en su Artículo 68 manda que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

CONSIDERANDO: Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA”. De la cual Honduras, ratificó mediante Decreto No. 72-95 por el Congreso Nacional, el 25 de abril de 1995. En su artículo 1 define la violencia contra la mujer, como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado. En el mismo orden de ideas en su artículo 2 de la misma Convención, establece el ámbito de aplicación que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: Inciso b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo.

CONSIDERANDO: Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA”. En su artículo 7 menciona los deberes de los Estados Partes condenan todas las

formas de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia en llevar a cabo los siguiente: Inciso b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer. Inciso f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometido a violencia, que incluya, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.

CONSIDERANDO: Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981. En su artículo 2 define que “los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto,

La Gaceta

DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS
DECANO DE LA PRENSA HONDUREÑA
PARA MEJOR SEGURIDAD DE SUS PUBLICACIONES

EDIS ANTONIO MONCADA
Gerente General

SULY YADIRA ANDRADE GUTIERREZ
Coordinadora y Supervisora

EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
E.N.A.G.

Colonia Miraflores
Teléfono/Fax: Gerencia 2230-2520, 2230-1821
Administración: 2230-3026

CENTRO CÍVICO GUBERNAMENTAL

se comprometen a: Inciso b. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de cualquier otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación con la mujer; c. Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación”.

CONSIDERANDO: Que la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en su artículo 60 establece que, el acoso sexual cometido por el patrono o titular del Estado o de una empresa privada, faculta a la trabajadora o servidora pública en su caso para dar por terminada la relación de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales como el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutare el acoso, fuese un trabajador, deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para el patrono o institución estatal.

CONSIDERANDO: Que la Ley de Servicio Civil, en su artículo 38 establece que los servidores públicos protegidos por esta Ley y su Reglamentos gozarán de los derechos siguientes: Inciso i. A recibir un trato justo y respetuoso en el ejercicio de su cargo y a su dignidad personal. En el mismo cuerpo legal establece en su artículo 47 que los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos por cualesquiera

de las siguientes causas: Numeral 6. Por todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo.

CONSIDERANDO: Que el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, en su artículo 165 establece que los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos, cuando conste acreditada cualquiera de las siguientes causas: Numeral 6. Todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo.

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo de Honduras, en su artículo 95 desarrolla las OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS en su numeral 6. De guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabras o de obra y actos que pudieran afectar su dignidad. De igual manera en su artículo 97 establece las OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES en su numeral 3. Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio. También en el mismo cuerpo legal en su artículo 112 establece cuales son las CAUSAS JUSTAS QUE FACULTAN AL PATRONO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE. Inciso b. Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo; inciso c. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del

servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo; y, l) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 97 y 98 o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional; este último en relación al artículo 60 de la precitada ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

CONSIDERANDO: Que el Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, en su artículo 43 reconoce los DERECHOS DE LOS EMPLEADOS O SERVIDORES PÚBLICOS numeral 3. A recibir de sus compañeros de servicio, sus superiores en general, trato justo y respetuoso en sus funciones. Y de igual manera establece todas las OBLIGACIONES DE TODOS LOS EMPLEADOS O SERVIDORES DE LA SEP en su artículo 44 numeral 4. Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio, presentándose a desarrollar sus labores con la vestimenta apropiada, guardando en sus relaciones con el público y compañeros de servicio, la debida consideración y respeto, evitando comportamientos contrarios a la moral y buenas costumbres en su centro

de servicio. Asimismo, el artículo 48 del Reglamento en mención determina las FALTAS MENOS GRAVES: Inciso j. Falta de respeto o expresiones de comentarios degradantes de desempeño o actuaciones de sus compañeros y/o de las autoridades superiores; y, en el artículo 49 del mismo cuerpo legal sobre las faltas consideradas graves inciso n) Otras que por ley correspondan y que por su gravedad se tipifiquen como graves por su analogía con las faltas expresadas en el referido reglamento, este último en relación con el artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

CONSIDERANDO: Que el Plan de Gobierno para la refundación de la patria y construcción del Estado Socialista y Democrático- Honduras 2022-2026, la Presidenta Constitucional de la República, Iris Xiomara Castro Sarmiento, ha asumido la responsabilidad de desplegar todos los esfuerzos necesarios para la igualdad de género en el país, y en las instituciones públicas, con el fin de lograr la equidad y promover la erradicación de la discriminación por razón de género, así como cerrar la brecha de distinción entre hombres y mujeres específicamente en el Pilar 5 Género: Nada Sobre Nosotras, Sin Nosotras.

CONSIDERANDO: Que el Estado para poder lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres impulsará de manera transversal, la implementación de la Política Nacional de la Mujer y el Plan Nacional Contra la Violencia hacia las Mujeres, a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de

políticas, planes y presupuestos de la Administración Pública. Para tal efecto y en cumplimiento al compromiso de la Presidenta Constitucional de la República, señora Xiomara Castro Sarmiento, de defender todos los derechos de las mujeres y a lo contenido en el Plan Bicentenario de Gobierno para Refundar Honduras, específicamente en el Pilar 5 Género: Nada Sobre Nosotras, Sin Nosotras, a fin de reducir las brechas de desigualdad y discriminación en nuestro país...”.

CONSIDERANDO: Que en fecha dieciocho de enero del año dos mil veinticuatro (18.01.2024), se publicó el Decreto Legislativo No. 62-2023 en el Diario Oficial La Gaceta número 36,437, en el cual se aprobó el “Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República y sus Disposiciones Generales, Ejercicio Fiscal 2024”, en su Capítulo VI MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, en el artículo 261 del mismo cuerpo legal establece *“El Presupuesto de Género es una herramienta democrática de acción afirmativa en la asignación de recursos destinados para poner en marcha acciones para cerrar la brecha de discriminación entre hombres y mujeres, garantizando que los fondos sean empleados de manera ecuánime desde la óptica de género...”*

CONSIDERANDO: Que en fecha ocho de noviembre del año dos mil veintidós (8.11.2022), se llevó a cabo la primera Encuesta Nacional Especializada sobre la Violencia Contra las Mujeres y Niñas (ENESVMN) realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), con el objetivo de obtener

información sobre la situación de violencia que enfrentan las mujeres y niñas de 15 años y más en Honduras, en diferentes ámbitos, en el ámbito público el cual abarca dimensiones laborales, educativas y comunitarias. Los resultados de la ENESVMN muestran que la mayor proporción de las manifestaciones de violencia experimentadas por las mujeres en el ámbito público ocurrieron en el ámbito laboral, donde un **25.7% de las mujeres manifestó que experimentó discriminación**, un **11.5% violencia psicológica** y un **9.5% violencia sexual**. En el ámbito laboral, el perpetrador de violencia más común fue el patrono representando el 64.8%, seguido por personas que ocupan cargos de jefatura con un 41.1% y los compañeros de trabajo con un 21.7%, lo cual hace necesaria la emisión de instrumentos como el que es objeto de análisis.

CONSIDERANDO: Que en fecha veintiocho de marzo del año dos mil veintitrés (28.03.2023), se practicó un instrumento de encuesta de clima organizacional a todo el personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, con la intención de medir percepciones o actitudes, sobre los mecanismos de denuncia por acoso sexual. Mediante el cual se logró registrar puntos de importancia para la definición de un proceso claro frente al acoso sexual y se determinó la implementación de un protocolo de actuación institucional frente a casos de acoso sexual, con el que se pretende reducir el porcentaje del personal que desconoce los mecanismos de denuncia y que, aumente la capacidad de denuncia formal al respecto.

CONSIDERANDO: Que el protocolo se encuentra en consonancia con la normativa jurídica nacional y los tratados internacionales ratificados por el Estado de Honduras. A su vez, generando nuevos canales institucionalizados para la recepción de las denuncias. Contando con más vías de atención a las personas que sean víctimas de acoso sexual dentro de la institución, el cual atenta contra los derechos fundamentales de las personas, como el derecho a un entorno laboral seguro, saludable y libre de violencia. Implementar un protocolo específico demuestra el compromiso de la institución en proteger y promover los derechos de sus empleados.

POR TANTO:

En uso de las facultades que está investido y en aplicación de los Artículos 59, 60, 68 y 247 de la Constitución de la República; 33 y 36 de la Ley General de la Administración Pública; 1, 2 inciso b, 7 incisos b y f de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA”; 2 inciso b, c, y d de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer “CEDAW”; 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer; 38 inciso i y 47 numeral 6 de la Ley de Servicio Civil; 165 numeral 6 del Reglamento de la Ley De Servicio Civil; 95 numeral 6, 97 numeral 3, 112 incisos b, c y i del Código de Trabajo; y, 1, 43 numeral 3, 44 numeral 4, 48 inciso j y 49 inciso n del Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia y demás aplicables.

ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar el **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL**, dentro del marco de la normativa General y reglamentos internos.

Protocolo de Actuación en Casos de Acoso Sexual

TÍTULO I.

DEL OBJETO Y LA NATURALEZA

Capítulo I. Objetivo General

El presente protocolo de actuación en casos de acoso sexual tiene como objetivo constituir un instrumento que garantice un entorno seguro y confiable, considerando que las diferentes formas de violencias ocurren en distintos ámbitos de la vida de las personas, el protocolo pretende establecer las bases para garantizar la seguridad de las y los servidores públicos en cumplimiento de sus funciones y mantener un clima laboral estable dentro de esta institución. Este se encuentra en consonancia con la normativa jurídica nacional y los tratados internacionales aplicables en la materia que hayan sido ratificados por el Estado de Honduras, a su vez, genera nuevos canales institucionalizados para la recepción de las denuncias a víctimas de acoso sexual y laboral.

El acoso es un hecho que atenta contra los derechos fundamentales de las personas, el cual afecta directamente el derecho a un entorno laboral seguro, saludable y libre de violencia. Implementar un protocolo específico en este tipo de

casos demuestra el compromiso de la institución de proteger y promover los derechos de sus empleados.

Como antecedente, la institución cuenta con un instrumento sobre clima organizacional¹, el cual fue socializado con todo el personal, en este instrumento se registran puntos de importancia para la definición de una ruta clara frente al acoso sexual. En el mismo se consultó al personal si en la institución el acoso sexual está explícitamente prohibido y si las reclamaciones relativas al acoso sexual se resuelven de forma rápida, justa y garantizando la confidencialidad. Ante esta consulta, el 86.4% del personal respondió estar de acuerdo con la afirmación y el 13.6% respondió no estar totalmente de acuerdo.

Referente al apartado de mecanismos frente al acoso sexual, se consultó al personal si *“han sido testigos de comentarios sexistas y comportamientos de acoso sexual dentro de la institución”*, un 84.1% respondieron que no han presenciado ese tipo de actos, frente a un 15.9% que expresa haber presenciado un acto de acoso sexual o comentarios sexistas. En el apartado que indica *“si yo fuera víctima de acoso sexual, sabría dónde y cómo denunciar y sé que se me escuchará, se me tratará con justicia, sin ningún tipo de represalias o sanciones”*. Un 79.5% respondió que sabrían dónde y cómo denunciar, sin embargo, se refleja en un 20.5% que el personal, tanto hombres como mujeres, respondieron no saber sobre diferentes mecanismos de denuncia.

¹ El instrumento fue un formato de escala tipo Likert diseñado para medir percepciones o actitudes.

Significativamente, una gran parte del personal muestra confianza frente a la capacidad de actuación de esta institución, sin embargo, con el protocolo establecido y debidamente socializado al personal, se pretende reducir el porcentaje de personal que desconoce los mecanismos de denuncia.

Capítulo II. Justificación

La Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia (SEP), como una institución comprometida con el respeto a los derechos humanos, a la igualdad y equidad de género, crea el presente protocolo en cumplimiento del **PLAN DE GOBIERNO PARA LA REFUNDACIÓN DE LA PATRIA Y CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO SOCIALISTA Y DEMOCRÁTICO-Honduras 2022-2026**, de la Presidenta Constitucional de la República, Iris Xiomara Castro Sarmiento, asume la responsabilidad de desplegar todos los esfuerzos necesarios, con el fin de lograr la igualdad y la erradicación de la discriminación de género en las instituciones públicas, así como cerrar la brecha de discriminación entre hombres y mujeres, específicamente en su pilar número cinco **“Género: NADA SOBRE NOSOTRAS, SIN NOSOTRAS”**.

De igual forma, en observancia de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, emitido mediante Decreto Legislativo No. 34-2000 de fecha 11 de abril del año 2000, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 22 de mayo del año 2000, en su artículo 60.

En fecha ocho de noviembre del año dos mil veintidós (8.11.2022), se llevó a cabo la primera Encuesta Nacional Especializada sobre la Violencia Contra las Mujeres y Niñas (ENESVMN), realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Honduras, con el objetivo de obtener información sobre la situación de violencia que enfrentan las mujeres y niñas de 15 años y más, específicamente en el ámbito público abarcó dimensiones laborales, educativas y comunitarias.

Los resultados de la ENESVMN muestran que la mayor proporción de las manifestaciones de violencia experimentadas por las mujeres en el ámbito público ocurrieron en el ámbito laboral, donde un **25.7% de las mujeres manifestó que experimentó discriminación**, un **11.5% violencia psicológica** y un **9.5% violencia sexual**. En el ámbito laboral, el perpetrador de violencia más común fue el patrono, representando el 64.8%, seguido por personas que ocupan cargos de jefatura con un 41.1% y los compañeros de trabajo con un 21.7%.

Asimismo, En fecha dieciocho de enero del año dos mil veinticuatro (18.01.2024), se publicó el Decreto Legislativo No. 62-2023 en el Diario Oficial la Gaceta número 36,437, en el cual se aprobó el “Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República y sus Disposiciones Generales, Ejercicio Fiscal 2024”, en su Capítulo VI MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, en el artículo 261 del mismo cuerpo legal establece *“El Presupuesto de Género*

es una herramienta democrática de acción afirmativa en la asignación de recursos destinados para poner en marcha acciones para cerrar la brecha de discriminación entre hombres y mujeres, garantizando que los fondos sean empleados de manera ecuánime desde la óptica de género...”

Capítulo III. Objetivos del Protocolo de Actuación de Casos de Acoso Sexual

1. Establecer las directrices y lineamientos de actuación de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia (SEP) ante posibles casos de acoso sexual que vinculen al personal.
2. Definir los mecanismos y procesos para orientar al personal frente a situaciones de acoso sexual.
3. Asegurar a la víctima una investigación justa e imparcial que no represente causal de represalias.
4. Promover un ambiente de trabajo confiable y seguro, en el cual el personal se sienta en un entorno de garantía y respeto.

TÍTULO II. SOBRE EL ALCANCE

Capítulo I. Alcance

El presente protocolo será aplicable en el centro de trabajo y está dirigido a todo el personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, incluyendo al personal por Acuerdo y por Contrato de Servicios Profesionales.

TÍTULO III. DE LAS DEFINICIONES²

Capítulo I. Términos y Definiciones

1. **Acoso cibernético:** Cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el contexto del trabajo donde el resultado previsible de infligir estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general. Asimismo, el ciberacoso requiere que el comportamiento agresivo se produzca de forma regular durante un período razonable o que la incidencia de dicho comportamiento agresivo tenga un efecto perjudicial duradero.
2. **Acoso sexual:** Comentarios, insinuaciones, gestos o comportamientos sexuales no deseados que crean un ambiente laboral incómodo, intimidante o degradante para la persona afectada.

² Fuentes: Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, 2006. Código Penal de Honduras, aprobado mediante el decreto 130-2017 de fecha 18 de enero de 2018 y publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 34,940 de fecha 10 de mayo de 2019, firmado por el Poder Ejecutivo con fecha 31 de enero de 2019. Ley de Servicio Civil aprobado mediante el Decreto No. 126 de 1968. Reglamento de la Ley de Servicio Civil aprobado mediante Acuerdo Ejecutivo No. A-018-2009. Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética Pública, reformado mediante Pleno Administrativo del Tribunal Superior de Cuentas No. 08/2015, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 33,908 de fecha 14 de diciembre del 2015. Código Procesal Civil aprobado mediante Decreto No. 211-2006 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 31,313 de fecha 26 de mayo de 2007. Ley Contra la Violencia Doméstica aprobado mediante Decreto No. 132-97 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 28,414 de fecha 15 de noviembre de 1997. Ley General de la Administración Pública, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 25,088 del 29 de noviembre de 1986. Diccionario de la Real Academia Española (2023).

3. **Acta de Registro de Buzón Violeta:** Documento emanado de una autoridad, a efectos de consignar un hecho material, o un hecho jurídico con fines civiles, penales o administrativos. Por extensión, también se llama así el documento privado en que se deja constancia de un hecho.
4. **Autoridad Nominadora:** El Presidente de la República por medio de los respectivos Secretarios de Estado, y todo funcionario que tenga competencia para nombrar servidores públicos por atribución legal o por delegación de autoridad competente.
5. **Buzón Violeta:** Mecanismo para la recepción de denuncias por acoso sexual ubicado estratégicamente en la institución, de forma física con elementos propios del instrumento que garantiza la confidencialidad de la persona denunciante.
6. **Canales de Denuncia:** Medios establecidos por la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, para que el personal interponga denuncias concernientes a acoso sexual.
7. **Declaración:** Manifestación formal que realiza una persona con efectos jurídicos, especialmente la que realizan las partes, testigos o peritos en un proceso. Acción y efecto de declarar o declararse. En este proceso se harán constar las declaraciones en un acta firmada.

8. **Denuncia:** Acto por el cual se da conocimiento a la autoridad por escrito o verbalmente sobre un acto contrario a las leyes o reglamento. La denuncia puede ser interpuesta a título personal o por cualquier funcionario o servidor público en calidad de tercero, la cual deberá ser formalizada por la víctima. El contenido de la denuncia y el nombre del denunciante serán de carácter reservado y confidencial.
9. **Denunciante:** Se refiere a la persona que presenta una denuncia formal o acusación, generalmente ante una autoridad o entidad competente, sobre un hecho que considera constituye acoso sexual a su persona.
10. **Discriminación Laboral:** Acto desigual en el ámbito laboral, público o privado, contra alguna persona por razones de ideología, religión o creencias, lengua, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, pueblo indígena o afrodescendiente, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, razones de género, estado civil, situación familiar o económica, edad, enfermedad, discapacidad o embarazo.
11. **Documentación de Soporte:** Consiste en la demostración de la existencia de un hecho físico o jurídico, según las formas y condiciones exigidas por la Ley.
12. **Entrevistas:** Formato estructurado, con guía de preguntas que registra una conversación que se realiza en un espacio neutro, confortable y seguro entre dos personas, que constan de una nota aclaratoria previa, y consiste en tres tiempos; antes, durante y, post entrevista.
13. **Ejercicio Desigual de Poder:** Toda conducta dirigida a afectar, comprometer o limitar el libre desenvolvimiento de la personalidad de la mujer por razones de género.
14. **Hostigamiento Sexual:** Quien en el contexto de una organización o en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios, deportiva o religiosa, continuada o habitual, solicita reiteradamente para sí o para un tercero, favores de naturaleza sexual y con tal comportamiento provoca objetivamente en la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil, humillante en el correspondiente ámbito de relación.
15. **Violencia Contra la Mujer:** Quien, en el marco de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres basadas en género, ejerce violencia física o psíquica sobre una mujer.
16. **Violencia Física:** Toda acción u omisión que produce un daño o menoscabo a la integridad corporal de la mujer, no tipificada como delito en el Código Penal.
17. **Violencia Psicológica:** Toda acción u omisión cuyo propósito sea degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de la mujer, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza

directa o indirecta, humillación, aislamiento, encierro o cualquier otra conducta u omisión que implique un perjuicio en la salud psicológica, el desarrollo integral o la autodeterminación de la mujer.

18. **Violencia Sexual:** Toda conducta que entrañe amenaza o intimidación que afecte la integridad o la autodeterminación sexual de la mujer, no tipificada como delito en el Código Penal vigente y sus reformas.

19. **Medios de Prueba:** Los diversos elementos que, autorizados por Ley, sirven para demostrar la veracidad o falsedad de los hechos controvertidos en juicio.

20. **Módulo de Atención de Primera Instancia:** Proceso de atención inmediata solicitado por el personal de la Secretaría de la Presidencia a la Unidad de Género de la misma institución, con la finalidad de obtener información sobre: En qué consiste el acoso sexual, sus tipos, movilidad, e información correspondiente a los procesos de denuncia.

21. **Persona Denunciada:** Funcionario o servidor público contra el cual se dirige una denuncia, o señalamientos por parte del denunciante.

22. **Servidor Público:** Cualquier funcionario o empleado de las entidades del Estado sujetas al Código de Ética del Servidor Público, de acuerdo con el Artículo 3 precedente, incluidos los que han sido electos,

nombrados o seleccionados, o contratados para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio de este, en todos los niveles jerárquicos.

23. **Testigos:** Persona fidedigna que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia, de igual forma puede describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada.

24. **Trabajador:** Toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo.

TÍTULO IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE

Capítulo I. Normativa Nacional:

A continuación, se enlista la normativa nacional mediante la cual se rige y dicta el proceso a seguir referente a las denuncias relacionadas con el acoso sexual.

Constitución de la República (CAPÍTULO I; DE LAS DECLARACIONES)

Artículo 59: La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla

y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. Para garantizar los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución, créase la Institución del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos. La organización, prerrogativas y atribuciones del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos será objeto de una Ley Especial.

Artículo 60: Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.

Ley de Servicio Civil

Artículo 44: Para garantizar el buen servicio y el correcto desempeño de los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

- 1ª.- Amonestación privada, verbal o escrita;
- 2ª.- Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho días;
- 3ª.- Descenso a un cargo de clase o grado inferior.

Artículo 47: Los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos por cualesquiera de las siguientes causas:

- 6) Por todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos

tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo.

Artículo 57: Los derechos y acciones contenidos en esta Ley, en favor del servidor público, prescribirán en el término de sesenta (60) días hábiles contados desde la fecha en que pudieren hacerse efectivos, salvo que tuvieren otro plazo especial para el efecto. Dicho término comenzará a contarse desde la fecha en que se hubiere notificado al servidor público la resolución que lo afecta.

Para la autoridad nominadora los derechos y acciones prescribirán en el término de treinta (30) días, sean estas acciones para imponer medidas disciplinarias o el despido que contempla la Ley. El término comenzará a contarse desde la fecha en que la autoridad nominadora tuvo conocimientos de la infracción.

Reglamento de la Ley de Servicio Civil

Artículo 165: Los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos, cuando conste acreditada cualquiera de las siguientes causas:

- 6) Todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor, durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo.

Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado de la Presidencia

Artículo 48: Constituyen faltas menos graves

j) Falta de respeto o expresiones de comentarios degradantes, de desempeño o actuaciones de sus compañeros y/o de las autoridades superiores.

Artículo 50: Las medidas disciplinarias serán de tres tipos:

- a) Amonestación privada, verbal y escrita en el caso de faltas leves;
- b) Suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días calendario en el caso de faltas menos graves;
- c) Descenso a un cargo de clase o puesto, tipo de grado o nivel inferior, sin perjuicio que proceda el despido, cuando de acuerdo con la gravedad de la falta, así resultare, en el caso de faltas graves.

Artículo 56: Para los empleados y servidores públicos amparados bajo el régimen de Servicio Civil, los derechos y acciones de las autoridades nominadoras para imponer medidas disciplinarias o el despido, prescriben en el término de (30) días hábiles, contados desde la fecha en que dichas autoridades tuvieron conocimiento de las respectivas infracciones.

Para los empleados contratados bajo la modalidad de contrato de servicios profesionales que no logren desvirtuar los cargos por los cuales se han incoado, proceso a criterio de la Subgerencia de Recursos Humanos, la misma en los (10) días

hábiles posteriores a la celebración de la audiencia, emitirá resolución interna y escrita que deberá notificar por escrito al empleado sobre la decisión y la medida disciplinaria a aplicar.

El empleado o el servidor tiene el derecho a solicitar y es obligatorio que se le conceda, revisión del caso y de la resolución emitida por la "SEP", previo dictamen que emitirá la dirección legal, que será solo ilustrativo, bien confirmando la sanción impuesta o bien recomendando la modificación de esta, lo que siempre será potestativo de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos y en caso de que decida modificación, de la sanción impuesta, emitirá nueva resolución interna.

Artículo 57: Toda medida disciplinaria será impuesta siguiendo los procedimientos establecidos en la ley, su reglamento, código y el reglamento interno, y se entenderá justificada y sin responsabilidad alguna para la "SEP".

Código de Ética del Servidor Público

Artículo 7. Son conductas contrarias a la ética pública:

1. Negar la información solicitada de conformidad a la ley. En los casos que deba guardarse reserva, confidencialidad, o secreto por razones legales, deberá señalarse claramente al solicitante la prohibición o circunstancia existente que legalmente impide dar a conocer la información pública solicitada;
2. Valerse de su cargo para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio, indebido o ilegal,

sea este directo o indirecto para sí o para una tercera persona natural o jurídica;

3. Tomar indebidamente o apropiarse de dinero, bienes o servicios, ya sea en préstamo o bajo cualquier otra forma, de la institución de la cual preste sus servicios;
4. Intervenir directa o indirectamente, por sí o por medio de terceras personas, en la sustanciación o decisión de asuntos de los cuales anteriormente haya conocido el ejercicio profesional o tenga un interés personal, familiar, de amistad, o colectivo;
5. Usar un beneficio personal o de terceros información reservada o privilegiada de la que tenga conocimiento en el ejercicio de la función pública;
6. Utilizar la publicidad institucional o los recursos públicos en general, para la promoción personal del nombre, imagen, o responsabilidad del servidor público, cualquiera que sea su función o rango, o de terceras personas con interés de postularse a un cargo de elección popular, aunque no sean funcionarios públicos; y,
7. Cualquier otra contraria a las normas de comportamiento ético, establecidas en este código.

Código de Trabajo de la República de Honduras:

Artículo 112. Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidades de su parte:

b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores,

contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo, o los compañeros de trabajo.

c) Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte, o que, como consecuencia de ellos, se hiciere imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo.

Artículo 114. Son causas justas que facultan al trabajador, dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto.

b) Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador, o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

Código Penal de Honduras

Artículo 294. Acoso Laboral Vertical. Quien como en el ámbito de cualquier relación laboral y aprovechándose de una relación de superioridad, realiza contra otra persona de forma reiterada, actos hostiles o despreciativos, que como, sin llegar a constituir individualmente trato degradante, provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante,

en el correspondiente ámbito de relación, debe ser castigado con las penas de arresto domiciliario, de seis (6) meses a un (1) año, e inhabilitación especial por el doble del tiempo que dure la pena de prisión.

Artículo 295. Delito de Discriminación Laboral. Quien realiza una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por razones de ideología, religión o creencias, lengua, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, pueblo indígena o afrodescendiente lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, razones de género, estado civil, situación familiar o económica, edad, enfermedad, discapacidad o embarazo, debe ser castigado con las penas de prisión de uno (1) a dos (2) años, y una multa de cien (100) a doscientos (200) días. Si el culpable fuera funcionario público se le debe imponer, además, la pena de inhabilitación especial de cargo u oficio público por el doble de tiempo que dure la pena de prisión, en otro supuesto se debe aplicar la inhabilitación de profesión, oficio, industria o comercio por el mismo período de tiempo.

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer:

Artículo 3: Para efectos de esta Ley, se entiende por discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de

los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro aspecto.

Artículo 46: El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación. Se prohíbe a los empleadores solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.

Artículo 60. El acoso sexual cometido por el patrono o titular del Estado o de una empresa privada, faculta a la trabajadora o servidora pública en su caso, para dar por terminada la relación de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones indemnizaciones legales como en el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutare el acoso, fuese un trabajador, deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para el patrono o institución estatal.

Capítulo II. Normativa Internacional

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW

Artículo 1: A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado

civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer – Convención de Belém Do Para.

Artículo 7. Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

TITULO V. PILARES RECTORES:³

Capítulo I. Pilares

- 1. Confidencialidad:** La información relativa a las denuncias sobre violencia de género y acoso sexual laboral debe mantenerse en estricta confidencialidad. Las autoridades que tengan conocimiento del caso están obligadas a proteger la información personal. La revelación de esta información debe limitarse a lo necesario para el desarrollo del procedimiento y solo a las personas legítimamente involucradas, de acuerdo con los términos de transparencia vigentes.
- 2. Dignidad y defensa de la persona:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte contra su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- 3. No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

³ Lineamientos para la construcción de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo, Instituto Nacional de las Mujeres, San José, Costa Rica

4. Debida diligencia: Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco de este Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que establece el Reglamento Interno de Trabajo de la Secretaría de Estado de la Presidencia.

5. Protección contra represalias: Se deberá asegurar que los denunciantes y testigos no sufran represalias por su participación en el proceso de la denuncia.

6. Apoyo a las víctimas: Se proveerá apoyo emocional y psicológico a las víctimas de acoso laboral, procurando su bienestar en el entorno de trabajo.

Capítulo II. Canales de denuncia:⁴

Un canal de denuncia por acoso sexual es un mecanismo o medio a través del cual las personas pueden denunciar, de manera formal, confidencial y segura, situaciones de acoso sexual.

Con la finalidad de garantizar los pilares establecidos en este protocolo se establecen los siguientes canales de denuncia:

1. Buzón Violeta;
2. Unidad de Género como mecanismo canalizador de denuncia; y,
3. Sub-Gerencia de Recursos Humanos.

⁴ Canal de denuncia: medios establecidos para canalizar denuncias que son garantes de los pilares rectores del presente protocolo.

Capítulo III. Responsabilidades y competencias de los canales de denuncia para efectos del presente Protocolo.

1. La Autoridad Nominadora por medio de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos⁵:

1.1 Ente encargado de recibir denuncias, realizar entrevistas, la investigación y la aplicación de medidas disciplinarias en caso de la comisión de faltas;

1.2 Encargado de regir el proceso de investigación a delegación de la Autoridad Nominadora de la Institución y realizar las audiencias de descargo;

1.3 A instrucción de la Autoridad Nominadora la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, deberá notificar por escrito al denunciado los hechos que se le imputan, con indicación de las demás circunstancias a que se refiere el artículo 175 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, del lugar, fecha y hora en que se celebrará la audiencia para escuchar sus descargos y conocer de las pruebas que pueda aportar en su defensa;

1.4 Es el encargado de realizar las convocatorias a la Unidad de Género y a Dirección Legal para las revisiones al Buzón Violeta, que se realizarán cada 15 días calendario, dicha convocatoria deberá contener, fecha, hora y lugar, que se realizará el proceso de revisión de denuncias en casos de acoso sexual interpuestas mediante el Buzón Violeta.

⁵ Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo No. A-018-2009, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No.32,012 del 11 de septiembre de 2009.

1.5 La Sub-Gerencia de Recursos Humanos designará a una persona profesional de la psicología para atender, acompañar y dar seguimiento a la denuncia por parte de la persona servidora o funcionaria pública.

2. Unidad de Género:

2.1 Velar por el respeto de los pilares rectores del presente protocolo de actuación en casos de acoso sexual.

2.2 Llevar copia de las actas de registro del Buzón Violeta, cuyas originales estarán en custodia de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos.

2.3 Realizar veeduría permanente de los procesos relacionados con casos de acoso sexual sustanciados por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, en cumplimiento del presente protocolo y la legislación aplicable.

2.4 Brindar información mediante el módulo de atención de primera instancia de oficio y a solicitud del personal.

2.5 De oficio la Unidad de Género podrá realizar las convocatorias para la revisión del Buzón Violeta, en el caso que la Sub-Gerencia de Recursos Humanos no la realicen en las fechas indicadas en este protocolo, y dejará constancia de su acción.

3. Dirección Legal:

3.1 Designar de manera permanente, a un Oficial Jurídico, para que actúe en condición de testigo a solicitud de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia.

3.2 El Oficial Jurídico deberá presenciar la revisión de denuncias interpuestas mediante el Buzón Violeta en casos de acoso sexual, en su condición de testigo para firma de acta de revisión.

3.3 El Oficial Jurídico asignado para este proceso, se compromete a cumplir con todos los principios rectores del presente protocolo, garantizando la confidencialidad de los procesos.

TÍTULO VI. PROCESOS DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

Capítulo I. Procesamiento del acta de revisión del Buzón Violeta⁶

El proceso de acta de revisión del Buzón Violeta sobre presencia o ausencia de denuncias canalizadas mediante el Buzón Violeta se realiza: el primero y el último día de cada mes, en caso de que este día sea inhábil se traslada para el siguiente día hábil. La Sub-Gerencia de Recursos Humanos, con la veeduría de la Unidad de Género, convoca al Oficial Jurídico designado por Dirección Legal para comparecer en condición de testigo y como parte permanente al proceso.

Esta disposición podrá estar sujeta a cambios mediante directriz de la Dirección Legal la cual deberá constar por

⁶ Manual Interno de Funcionamiento, Comités de Probidad y Ética Públicas, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 33908 (sección B) de la fecha 14 de diciembre de 2015.

escrito en casos de ausencia del Oficial Jurídico o por casos fortuitos, que imposibiliten la presencia de este.

Una vez recibida la denuncia mediante el Buzón Violeta, la Sub-Gerencia de Recursos Humanos la registrará de acuerdo con su orden de recepción, asignándole una nomenclatura compuesta por el número correlativo de la denuncia, número de actas, el año en curso, las siglas de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos y la sigla de la Secretaría de la Presidencia. Por ejemplo; 001-2024-RRHH-SDP.

Dentro del contenido del Buzón Violeta, las partes con responsabilidad y competencia deben de verificar la existencia o inexistencia de denuncias con su consentimiento informado firmado. Las denuncias anónimas no serán aceptadas para el debido proceso de investigación y sanción.

Capítulo II. Módulo de Atención en Primera Instancia

El Módulo inicia cuando la parte interesada se aboca a la Unidad de Género solicitando información sobre el acoso sexual en el espacio laboral, el abordaje realizado por la Unidad de Género consiste en iniciar el Módulo de Atención en Primera Instancia, explicando que goza de confidencialidad y discreción. Seguidamente se procede a brindar información sobre los tipos de acoso sexual y se explican los procesos establecidos en el presente Protocolo, finalmente, la persona decidirá sobre la interposición o no de su denuncia.

El registro de atención se realizará con una nomenclatura compuesta, asignándole por el número correlativo de atención, número de atención, el año en curso, las siglas de la Unidad de Género, y la sigla de la Secretaría de la Presidencia. Por ejemplo; 001-2024-UG-SDP.

En ese momento se realiza el abordaje en dos vías, en caso de que opte por no denunciar, se archiva el registro de atención en la Unidad de Género. Si la persona opta por denunciar, se remite su caso para iniciar el proceso de interposición de denuncia en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos.

La Sub-Gerencia de Recursos Humanos recibe la denuncia e informa a la Autoridad Nominadora para que esta última le instruya iniciar el proceso de investigación establecido por ley y siguiendo los procesos correspondientes según el caso, respetando los plazos establecidos.

Capítulo III. Recepción de Denuncia en Forma Verbal

La persona acude a interponer su denuncia de manera verbal a la Sub-Gerencia de Recursos Humanos como ente con competencia y responsabilidad en los casos de denuncia por acoso sexual.

La Unidad de Género es convocada por parte de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en calidad de veeduría del proceso, mismo que se da inicio con el preámbulo de la preparación del espacio que garantice el Pilar Rector de la Confidencialidad y siguiendo los procesos establecidos

en el Anexo 4, el cual establece el adecuado proceso de entrevista, misma que será tomada por escrito por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos mientras la persona hace su relato de hechos y finalmente, se comparte a la persona el consentimiento informado el cual establece el inicio del proceso de investigación.

Capítulo IV. Imposición de Medidas Disciplinarias o Despido/ Modalidad de Acuerdo

La Autoridad Nominadora tiene conocimiento de la infracción, posteriormente instruye a la Sub-Gerencia de Recursos Humanos iniciar el proceso de investigación, se dispone de 30 días hábiles para realizar la investigación, recopilando la documentación pertinente al caso, contados desde que la Autoridad Nominadora tiene conocimiento de la infracción; dentro de los 30 días establecidos, la Sub-Gerencia de Recursos Humanos debe citar a todas las partes a la audiencia de descargo, estableciendo hora, fecha y lugar a celebrarse.

En dicha audiencia de descargo presentan medios de prueba y ambas partes proponen testigos en cumplimiento al artículo 52 del Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado de la Presidencia. Durante el proceso se levanta un acta, misma que es firmada por todas las partes, en caso de que una parte se niegue a firmar el acta, se procede a dejar constancia.

Para emitir resolución de sanción, previamente se deben remitir las diligencias a la Unidad de Servicios Legal, solicitando la emisión de Dictamen Legal, el cual únicamente

es ilustrativo, o bien confirmando la sanción impuesta o bien recomendando la modificación de esta. Y finalmente se aplica la sanción pertinente al caso tal como lo establece la Ley.

Capítulo V. Imposición de Medidas Disciplinarias o Despido/Modalidad de Contrato de Servicios

Profesionales

En el caso del personal bajo la modalidad de Contrato de Servicios Profesionales, el proceso según el artículo 56 del Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado de la Presidencia, la audiencia de descargo es el mismo, y la única excepción al caso es que se desarrolla el proceso con base en el Código del Trabajo de la República de Honduras, el cual establece que las personas empleadas bajo la modalidad de contrato de servicios profesionales que no logren desvirtuar los cargos por los cuales se ha incoado un proceso a criterio de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, la misma en los diez días hábiles posteriores a la celebración de la audiencia, emitirá resolución interna que deberá notificar y certificar por escrito al empleado sobre la decisión y la medida disciplinaria a aplicar.

TÍTULO VII. MEDIOS DE PRUEBA:⁷

1. Son medios de prueba admisibles en el proceso los siguientes:
 - a) Interrogatorio de las partes
 - b) Documentos públicos

⁷ Código Procesal Civil. Decreto No. 211-2006 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 31,313 de fecha 26 de mayo de 2007.

- c) Documentos privados
- d) Medios técnicos de reproducción del sonido y de la imagen, e instrumentos técnicos que permitan archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase.
- e) Testifical.

2. Cuando exista una fuente de prueba que deba incorporarse al proceso y ninguno de los medios de prueba indicados anteriormente sea idóneo para ello, la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, a instancia de parte, adaptará la prueba a los medios de prueba anteriores, de manera que se pueda lograr la finalidad que se pretende y lo admitirá para su práctica, que se ejecutará y valorará conforme a las normas generales.

TÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

Para los efectos de este protocolo, la persona titular de esta Secretaría de Estado (Autoridad Nominadora) velará porque se aplique y se respete el debido proceso en el abordaje de las denuncias, así como garantizar todos los medios para la operatividad de este.

TÍTULO IX. APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO

El protocolo entrará en vigor una vez sea aprobado mediante Acuerdo Ejecutivo por el Secretario de Estado en el Despacho

de la Presidencia y publicado en el “Diario Oficial la Gaceta”, el cual es un instrumento que constituye un apéndice del Reglamento Interno de Trabajo de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia.

SEGUNDO: El presente Acuerdo es de ejecución inmediata y deberá publicarse en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, en el municipio del Distrito Central, a los veintiséis (26) días del mes de junio del dos mil veinticuatro (2024).

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

RODOLFO PASTOR DE MARÍA CAMPOS

SECRETARIO DE ESTADO

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL

DESPACHO DE LA PRESIDENCIA

BELKY JANETH JIMENEZ GUEVARA

SECRETARIA GENERAL

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL

DESPACHO DE LA PRESIDENCIA