



**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL
ESTADO DE PUEBLA**



PERIÓDICO OFICIAL

LAS LEYES, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSICIONES DE CARÁCTER OFICIAL SON OBLIGATORIAS POR EL SOLO HECHO DE SER PUBLICADAS EN ESTE PERIÓDICO

Autorizado como correspondencia de segunda clase por la Dirección de Correos con fecha 22 de noviembre de 1930

TOMO DLXXXVII	"CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA" MIÉRCOLES 20 DE MARZO DE 2024	NÚMERO 13 SÉPTIMA SECCIÓN
---------------	--	---------------------------------

Sumario

**GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA**

ACUERDO Conjunto del Secretario de la Función Pública y de la Secretaria de Igualdad Sustantiva, del Gobierno del Estado de Puebla, por el que emiten el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA

ACUERDO Conjunto del Secretario de la Función Pública y de la Secretaria de Igualdad Sustantiva, del Gobierno del Estado de Puebla, por el que emiten el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

Al margen el logotipo oficial de la Secretaría, con una leyenda que dice: Secretaría de la Función Pública. Gobierno del Estado de Puebla.

Al margen el logotipo oficial de la Secretaría, con una leyenda que dice: Secretaría de Igualdad Sustantiva. Gobierno del Estado de Puebla.

JUAN CARLOS MORENO VALLE ABDALA, Secretario de la Función Pública, **MELVA GUADALUPE NAVARRO SEQUEIRA**, Secretaria de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla, y

CONSIDERANDO

Que los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecen que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Además de establecer que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Que el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, dispone que todos los Estados partes 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 cualquier forma de violencia.

Que el artículo 1 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que dicha Ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias.

Que el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas dispone los Principios que las personas servidoras públicas observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, siendo los siguientes: disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia. Aunado a ello, establece las directrices que deberán atender las personas servidoras públicas entre ellas las mencionadas en la fracción VII: promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos establecidos en la Constitución.

Que el artículo 10 de la citada Ley descrita en el párrafo que antecede, establece que las Secretarías y los Órganos Internos de Control, y sus homólogas en las entidades federativas tendrán a su cargo, en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas. En ese tenor, en sus artículos 12 y 13 disponen que el Tribunal de Justicia Administrativa, será competente para resolver sobre las faltas administrativas graves, y cuando se califiquen actos u omisiones de una misma persona servidora pública como graves y no graves.

Que en este contexto, es de observarse que las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual constituyen faltas que atentan el derecho a la igualdad; el primero hacia las personas con las que se tiene una relación de subordinación con motivo del empleo; y el segundo, en un ejercicio indebido de poder, que transgrede los valores éticos, Derechos Humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en materia de responsabilidades administrativas.

Que el artículo 7 último párrafo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Gobierno del Estado de Puebla deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los Derechos Humanos, en los términos que establezca la Ley. Asimismo, en su artículo 11 primer párrafo, dispone que las mujeres y los hombres son iguales ante la Ley, quedando prohibida toda acción tendiente al menoscabo de los Derechos Humanos.

Que el artículo 3 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, señala que para el despacho de los asuntos que le competen, el Gobernador se auxiliará de las Dependencias y Entidades en términos de lo previsto en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla y demás disposiciones jurídicas aplicables, las cuales deberán actuar siempre apegadas a legalidad y con pleno respeto a los Derechos Humanos. En su artículo 18 refiere que, las Dependencias y Entidades deberán coordinarse en la ejecución de sus respectivas atribuciones, con la finalidad de facilitar la realización de los programas de Gobierno, asimismo, deberán atender, verificar y dar respuesta a las solicitudes de información, requerimientos y recomendaciones que formulen los sistemas, organismos públicos y demás autoridades estatales, nacionales e internacionales, competentes en materia de protección de Derechos Humanos, de combate a la corrupción y de fiscalización, e instrumentarán las políticas que en esas materias determinen las autoridades competentes.

Que el artículo 35 fracciones XVII, XXVII y XXXVI de dicha Ley Orgánica, establece las facultades de la Secretaría de la Función Pública, de vigilar y verificar el cumplimiento por parte de las personas servidoras públicas, y en su caso, por los particulares, de los principios y obligaciones que rigen su actuación en la función pública, así como las restricciones, impedimentos e incompatibilidades establecidas en los ordenamientos aplicables; conocer e investigar las conductas de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal que puedan constituir responsabilidades administrativas, así como substanciar los procedimientos correspondientes conforme a lo establecido en el ordenamiento en materia de responsabilidades administrativas del Estado, por sí, o por conducto de los órganos internos de control que correspondan a cada área de la Administración Pública Estatal o por los adscritos a la Secretaría, para lo cual podrán aplicar las sanciones que correspondan en los casos que no sean de la competencia de la Sala Especializada en materia de responsabilidades administrativas del Tribunal de Justicia Administrativa y, cuando se trate de faltas administrativas graves, ejercer, en su caso, la acción de responsabilidad ante esa Sala del Tribunal; así como presentar las denuncias correspondientes ante la Fiscalía Especializada de Combate a la Corrupción y ante otras autoridades competentes, en términos de las disposiciones aplicables; coordinar la promoción y desarrollo de la ética en el servicio público, así como el cumplimiento de las obligaciones legales relacionadas.

Que la Secretaría de Igualdad Sustantiva del Estado de Puebla, de conformidad al artículo 48, fracción V, de la Ley Orgánica mencionada, garantizará la difusión y el acceso de la población, a la información relativa en materia de igualdad sustantiva, de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como de principios, tipos, modalidades y mecanismos para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, conforme al principio de máxima publicidad; de igual manera, en términos del artículo 11, fracción XXVIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Igualdad Sustantiva, tiene facultades para diseñar e implementar estrategias, instrumentos y mecanismos que formen parte de la política transversal en igualdad sustantiva con enfoque de Derechos Humanos de acuerdo con lo establecido en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.

Que el artículo 14 de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, considera las conductas de Hostigamiento Sexual y de Acoso Sexual como una forma de violencia, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de dicho ordenamiento.

Que la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, en su artículo 16 dispone que en el ámbito de sus respectivas competencias, los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado, los organismos descentralizados y autónomos, así como los Ayuntamientos, deberán establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; difundir entre la población las acciones constitutivas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; diseñar programas que brinden servicios integrales especializados para víctimas y agresores, los cuales deberán instrumentarse de forma individual y en lugares separados, así como difundir y dar seguimiento a la observancia del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal.

Que dicha Ley refiere en su artículo 16 Bis, que con el propósito de erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual, el Estado y los municipios, dentro de su ámbito de competencia, deberán implementar acciones como: establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales públicos y privados, mediante los acuerdos y convenios correspondientes; crear los procedimientos administrativos para la denuncia de estos ilícitos en los centros laborales, sin que se haga público, en ningún caso, el nombre de la víctima o denunciante y evitar cualquier tipo de revictimización o que la persona denunciante sea bofetada o presionada para abandonar el lugar de trabajo; asimismo, se deberán establecer sanciones administrativas para las y los superiores jerárquicos de la persona hostigadora o persona acosadora, cuando sean omisos en recibir o dar curso a una denuncia de Hostigamiento o Acoso Sexual.

Que el Capítulo III Valores del Servicio Público, artículo 5, inciso c) Respeto a los Derechos Humanos, del Acuerdo del Secretario de la Función Pública por el que expide el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, dispone que las personas servidoras públicas respetan los Derechos Humanos, y conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.

Que con fecha ocho de abril de dos mil diecinueve, la Comisionada Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, de la Secretaría de Gobernación Federal, emitió la “Resolución respecto las Solicitudes de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el Estado de Puebla”, en la que en su resolutive Segundo Declaró la Alerta de Violencia de Género en diversos Municipios del Estado de Puebla; asimismo, en su resolutive Cuarto, señaló que en cumplimiento a los artículos 49 fracción VI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 32 y 37 de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establecerá un programa de trabajo que dé cumplimiento a las medidas de prevención, seguridad y justicia para enfrentar y abatir la violencia feminicida, dicho programa deberá reflejar una política sistemática y estandarizada de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, que dé cumplimiento a los artículos 49 y 50 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y que será dirigido a toda la entidad federativa.

Que en fecha tres de enero de dos mil veinte, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y que tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, que es un precedente para poder armonizar el marco jurídico estatal.

Que derivado de la Declaratoria emitida en esta entidad federativa, emitida por la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), con fecha ocho de abril de dos mil diecinueve, el Sistema Estatal para Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (SEPASEVM), presentó y aprobó el “PLAN DE ACCIONES EMERGENTES PARA ATENDER LA DECLARATORIA DE ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2023-2024” y en atención a la Medida II de Justicia de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género para Puebla, denominada “Definir los mecanismos de supervisión y sanción a servidoras y

servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de violencia de Género”, la Acción 1 consideró homologar el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado” con el Protocolo Nacional.

Que la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral consiste en el ejercicio abusivo de cualquier facultad que sitúe a la mujer en un plano de subordinación, o bien cualquier omisión en el cumplimiento de determinadas obligaciones, que pueda dañar su salud e integridad física, psíquica, libertad o seguridad, así como su desarrollo profesional y que se ejerce por personas con quienes tiene un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica.

Que el Hostigamiento Sexual es un problema social que afecta principalmente a las mujeres y limita su debido desarrollo, porque transgrede sus derechos tales como la integridad física, personal y moral principalmente, además que, en algunos casos, atenta contra la libertad y seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad y al trabajo. Que por lo regular el problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica, afectando directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Que el Acoso Sexual se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género, se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros, a estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racistas y homofóbicos. El Acoso Sexual también puede ser ejercido entre compañeras y compañeros, puesto que la persona acosadora se aprovecha de una doble posición de ventaja, es decir la que le proporciona ser la jefa o jefe y su ventaja de género.

Que el Acoso Sexual afecta a la persona en quien recae dicho acto, debido a que tiene consecuencias graves como psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia y consecuencias físicas como trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión entre otros.

Que la prevención es el mejor instrumento para eliminar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el lugar de trabajo, para ello, se debe contar con instrumentos, mecanismos o protocolos que permitan la prevención eficaz de estas, mismas que deberán incluir una política explícita en contra de dichas conductas en el que se comunique de forma clara y precisa a las personas servidoras públicas la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

Que el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual son una realidad a la que se enfrentan personas servidoras públicas en sus centros de trabajo, mujeres en su mayoría, de ahí que exista la necesidad de impulsar la cultura de denuncia por estas conductas, ya que muchas veces se desconoce el procedimiento a seguir y las sanciones en que se incurriría por éstas.

Que la desatención sistemática a tales problemáticas constituye un obstáculo para lograr la erradicación de la violencia de género, traduciéndose en un problema que restringe el ejercicio de los derechos de las personas servidoras públicas, afectado su esfera de vida personal. Por lo que el presente Protocolo, como política pública dirigida al combate contra la violencia en el Estado de Puebla, representa una herramienta esencial para garantizar derechos fundamentales de todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal, teniendo como base el “Desarrollo Integral, Educación y Diversidad Cultural”, el cual constituye uno de los cinco Ejes de Gobierno contemplados en la Modificación y Adecuación del PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2019-2024”, aprobada por el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla (COPLADEP), en su Primera Sesión Extraordinaria, celebrada con fecha veintidós de septiembre de dos mil veintitrés, publicada en el Periódico Oficial del Estado el veinte de octubre de dos mil veintitrés, con el fin de implementar acciones orientadas a prevenir, atender y disminuir la violencia contra las mujeres, así como brindar atención integral a mujeres víctimas de violencia de género.

Que con apego a los artículos 1 y 4 párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos en los que México forma parte, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; a efecto de promover, proteger, respetar y garantizar el derecho a la integridad física, derecho a una vida libre de violencia, derecho a un trato digno, e igualdad ante la ley, legalidad y seguridad jurídica; en aras de propiciar una cultura institucional de legalidad y libre de violencia, se determina que resulta necesario emitir un instrumento que contenga los elementos fundamentales para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual aplicable para las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública Estatal, así como la atención y sanción de dichas conductas, y garantizar así el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el ejercicio de la función pública.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 82 primer párrafo y 83 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 1, 3, 13 primer párrafo, 24, 25, 30 fracción XVIII, 31 fracciones IV y XVII, 35 y 48 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla; 16 y 16 Bis de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla; 1, 5 fracción I, 12 fracciones I y XLIV del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; 1, 2, 5 fracción I y 11 fracciones XIV y XLIV del Reglamento Interior de la Secretaría de Igualdad Sustantiva, tenemos a bien emitir el siguiente:

**ACUERDO CONJUNTO DE LAS SECRETARÍAS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y
DE IGUALDAD SUSTANTIVA, POR EL QUE EMITEN EL PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
Y ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL**

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1. El presente Protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

ARTÍCULO 2. Son objetivos del Protocolo:

a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la parte quejosa de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;

c) Orientar respecto de las vías e instancias competentes que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, dentro de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;

d) Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la Administración Pública Estatal cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y

e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal.

ARTÍCULO 3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Puebla tienen 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 este Protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

ARTÍCULO 4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de las personas, especialmente cuando estas sean la parte quejosa de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público de la Administración Pública Estatal.

ARTÍCULO 5. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

a) Acoso Sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de estas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

b) Acuerdo: El Acuerdo del Secretario de la Función Pública, por el que expide el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal;

c) APE: Administración Pública Estatal;

d) Comité: Al Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación, conformados en cada dependencia o entidad de la APE;

e) Denunciante: Persona que hace de conocimiento del Órgano Interno de Control de su dependencia o entidad, hechos que pudieran ser constitutivos de faltas administrativas;

f) Dependencias: Las Secretarías, así como las unidades administrativas que dependen directamente del Gobernador del Estado y funjan como órganos auxiliares del mismo, integrarán la Administración Pública Centralizada;

g) Entidades: Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria, los fideicomisos públicos, las comisiones y demás órganos de carácter público que funcionen en el estado, diversos de los otros poderes y de los órganos constitucionalmente autónomos, que conforman la Administración Pública Paraestatal;

h) Hostigamiento Sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

i) Ombudsperson: Persona mediadora que garantiza la imparcialidad e independencia del procedimiento de atención a quejas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

j) Órganos Internos de Control: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los órganos

constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;

k) Parte Quejosa: Persona que recibe la presunta conducta de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

l) Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las Dependencias o Entidades de la APE, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

m) Presunta Persona Agresora: Persona que realiza la presunta conducta de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, sin importar si ocurre en el interior o exterior de la Dependencia o Entidad;

n) Protocolo: El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal;

o) Queja: Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad;

p) Secretaría: La Secretaría de la Función Pública, y

q) SIS: Secretaría de Igualdad Sustantiva.

ARTÍCULO 6. La información que se obtenga, genere o resguarde por las Dependencias y Entidades de la APE, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales, Archivo y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la Parte Quejosa tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas.

De igual forma, será información confidencial, el nombre de la Presunta Persona Agresora, en tanto no se emita una resolución.

ARTÍCULO 7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

a) Cero tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

b) Perspectiva de género;

c) Acceso a la justicia;

d) Pro persona;

e) Confidencialidad;

f) Presunción de inocencia;

g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;

h) Prohibición de represalias;

- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia, y
- m) Celeridad.

ARTÍCULO 8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APE, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas servidoras públicas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual descritas en el Acuerdo. Cualquier persona servidora pública podrá presentar quejas cuando se vulnere este valor del servicio público.

ARTÍCULO 9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo y demás disposiciones aplicables.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico internacional, nacional y estatal aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla; la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

ARTÍCULO 10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá en lo que respecta a la prevención y atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual a la SIS, mientras que a la Secretaría le corresponderá lo relativo a las Sanciones Administrativas.

ARTÍCULO 11. El Comité en las Dependencias y Entidades de la APE, así como la Secretaría, a través de los Órganos Internos de Control, vigilarán la observancia del Protocolo, mientras que la SIS en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverá la difusión y observancia del Protocolo.

CAPÍTULO II PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA ACCIONES DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 12. El Comité de cada Dependencia y Entidad de la APE realizará acciones de prevención que tengan por objeto disuadir conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual a través de su detección oportuna, y realizando al menos, las siguientes acciones:

a) Emitir pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

I. Nombre de la institución;

II. Fundamento normativo;

III. Considerandos, y

IV. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

IV.I. Explicitar el compromiso de Cero Tolerancia frente a conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

IV.II. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

IV.III. Definir el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de conformidad con el Acuerdo;

IV.IV. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas descritas que vulneran el Capítulo III Valores del Servicio Público, Artículo 5, inciso c) Respeto a los Derechos Humanos, fracción IV del Acuerdo. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;

IV.V. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

IV.VI. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto de los Derechos Humanos y bajo los principios establecidos en el artículo 7 de este Protocolo;

IV.VII. Compromisos particulares de la Dependencia o Entidad para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

IV.VIII. Firma de la persona titular de la Dependencia o Entidad, y

IV.IX. Lugar y fecha de emisión.

b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

c) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

d) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y

e) Llevar a cabo las siguientes acciones:

I. Publicaciones periódicas por parte de la SIS, a través de correos electrónicos o medios impresos relativas a información sobre conductas que pueden considerarse Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

II. Publicaciones periódicas sobre quiénes integran el Comité, así como canales de denuncia por parte de la Dependencia o Entidad, y

III. Aplicación anual del Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y no Discriminación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, para identificar las acciones a mejorar para su posterior implementación, derivadas del apartado de “Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, por parte de la Dependencia o Entidad.

Las acciones de prevención que realicen los Comités deberán de contar con la validación por escrito de la SIS.

ARTÍCULO 13. El Comité elaborará un informe anual de resultados de las acciones referidas en el artículo anterior, que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de las Dependencias y Entidades.

SECCIÓN SEGUNDA ACCIONES DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 14. Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las personas integrantes del Comité, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

ARTÍCULO 15. Las acciones de sensibilización y capacitación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la SIS.

ARTÍCULO 16. La SIS pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la sensibilización, y capacitación de las personas servidoras públicas de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.

CAPÍTULO III DE LA ATENCIÓN PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

ARTÍCULO 17. La Parte Quejosa podrá presentar su Queja ante las instancias siguientes:

- a) Comité;
- b) Ombudsperson, y
- c) Órganos Internos de Control; solo en caso de que la Presunta Persona Agresora no haya dado cumplimiento a la recomendación realizada por el Comité o la o el Ombudsperson.

Lo anterior, sin perjuicio de que la Parte Quejosa promueva acciones legales en cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

SECCIÓN SEGUNDA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

ARTÍCULO 18. En la atención de primer contacto, el Comité en las Dependencias y Entidades de la APE, deberá identificar si la Parte Quejosa requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo o cualquier otro que resulte necesario y canalizarla en su caso a la institución correspondiente. El Comité, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Parte Quejosa.

El Comité garantizará a la Parte Quejosa la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione, así como los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la Parte Quejosa, a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos jurídicos correspondientes.

CAPÍTULO IV DE LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ

ARTÍCULO 19. Cualquier persona servidora pública podrá presentar su Queja de forma escrita o verbal ante una persona integrante del Comité. Para el caso de que esta sea realizada de manera verbal, una persona integrante del Comité deberá entregarle un formato de Queja, para que a solas pueda llenarlo de manera detallada, firmarla y entregarlo posteriormente a la o el Ombudsperson o a alguna persona integrante del Comité.

Las personas integrantes del Comité o la o el Ombudsperson podrán asistir en la narrativa de los hechos de la Parte Quejosa.

ARTÍCULO 20. Las personas integrantes del Comité o la o el Ombudsperson una vez que reciban la Queja, deberán comunicar al resto de las personas integrantes del Comité a efecto de que se convoque a una sesión, para analizar la Queja presentada, al tiempo que se hará la apertura del expediente donde integrarán las constancias que se vayan generando durante la atención a la Queja.

ARTÍCULO 21. Durante el desarrollo de la sesión del Comité, se dará lectura a la Queja, y se realizará un estudio observando lo dispuesto en el Capítulo III denominado Valores del Servicio Público artículo 5 inciso c) Respeto a los Derechos Humanos fracción IV, del Acuerdo, a fin de determinar si es o no procedente.

ARTÍCULO 22. Las personas integrantes del Comité o la o el Ombudsperson revisarán la queja y en caso de que identifiquen la falta de un elemento, contactará a la Parte Quejosa a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

ARTÍCULO 23. Para el caso de que el Comité y la o el Ombudsperson consideren que la Queja no corresponde con lo descrito en el Capítulo III denominado Valores del Servicio Público artículo 5 inciso c) Respeto a los Derechos Humanos fracción IV, del Acuerdo, se considerará no procedente, y se elaborará una Minuta con la que se dará por finalizada la atención a la Queja. Debiendo informar a la Parte Quejosa sobre las instancias competentes para la atención y solución de su caso, esto para no limitar su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales.

Para el caso de ser procedente la Queja presentada; la persona integrante del Comité que convocó a reunión elaborará minuta donde deberá describir el tipo de Queja recibida, es decir, si se trata de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.

ARTÍCULO 24. Una vez determinada la conducta, las personas integrantes del Comité procederán a realizar entrevistas, en todos los casos, deberá participar la o el Ombudsperson; con base en los resultados de las entrevistas realizadas, las personas integrantes del Comité podrán emitir las Medidas de Protección que se estimen pertinentes, mismas que se encuentran previstas en el artículo 30 del presente Protocolo.

ARTÍCULO 25. El Comité o la o el Ombudsperson valorarán los elementos de que disponga y, en su caso, emitirán la opinión o recomendación respecto de la Queja y lo harán de conocimiento de las personas involucradas, habiéndolas citado previamente y de manera separa por los medios que estime pertinentes, para evitar en todo momento la confrontación entre las partes involucradas.

Las recomendaciones deberán plasmarse en una minuta de cierre, misma que deberá ser firmada por todos los que intervinieron en la sesión.

ARTÍCULO 26. En caso de que la Presunta Persona Agresora no acate la recomendación, el Comité canalizará a la Parte Quejosa ante el Órgano Interno de Control para que presente la Denuncia correspondiente en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

ARTÍCULO 27. Las personas integrantes del Comité en caso de advertir la posible comisión de alguna falta administrativa distinta a la que dio origen a la Queja, darán vista al Órgano Interno de Control, a fin de que inicie el procedimiento que corresponda en el ámbito de sus atribuciones.

ARTÍCULO 28. El Comité podrá brindar orientación a la Parte Quejosa, sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

ARTÍCULO 29. Acorde con los Valores del Servicio Público previstos en el Acuerdo, las Quejas relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual serán conducidas por las autoridades que correspondan de manera que la Parte Quejosa no sufra una mayor afectación.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 30. El Comité o la o el Ombudsperson una vez que reciban la Queja y durante el proceso de entrevistas, se podrán realizar las siguientes acciones con el objetivo de proteger a la Parte Quejosa:

- I.** Realizar acciones de sensibilización en la unidad administrativa donde se presentó la Queja;
- II.** Reubicación física o cambio de área de la Parte Quejosa o de la Presunta Persona Agresora;
- III.** En todo momento se evitará la confrontación de las partes, para evitar la revictimización;
- IV.** La restricción de la Presunta Persona Agresora para tener contacto o comunicación con la Parte Quejosa;
- V.** Canalizar y orientar a la Parte Quejosa a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades, y
- VI.** Otras medidas que a consideración del Comité y de la o el Ombudsperson coadyuven para la protección de la Parte Quejosa y del ambiente laboral.

SECCIÓN TERCERA DE LA SANCIÓN

ARTÍCULO 31. El Comité y la o el Ombudsperson, en el caso de advertir alguna presunta comisión de una falta administrativa o de no cumplimiento a la recomendación emitida, canalizará a la Parte Quejosa al Órgano Interno de Control, para que presente la denuncia correspondiente y se inicie la investigación prevista en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en su caso, se aplique las sanciones previstas en la citada Ley.

ARTÍCULO 32. Los Órganos Internos de Control realizarán el análisis de la Queja con enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- c) Se identificará la existencia de un posible daño de índole física o de riesgo laboral.

CAPÍTULO V DEL REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 33. El Comité de cada Dependencia o Entidad llevará un Registro estadístico de las Quejas relativas a los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que les sean presentadas, en el cual constarán entre otros elementos: los tipos principales de vulneraciones y acciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo deberá publicarse en el Periódico Oficial del Estado y entrará en vigor el día hábil siguiente al de su publicación.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

TERCERO. Se derogan todas las disposiciones de naturaleza y jerarquía similar que se opongan al presente Acuerdo.

CUARTO. Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal informarán a la SIS dentro del plazo de 30 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a que se refiere el artículo 11 del presente Protocolo;
- b) Difusión del presente Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determine, y
- c) Las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Dado en la Heroica Puebla de Zaragoza, a los cinco días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro. El Secretario de la Función Pública. **C. JUAN CARLOS MORENO VALLE ABDALA.** Rúbrica. La Secretaria de Igualdad Sustantiva. **C. MELVA GUADALUPE NAVARRO SEQUEIRA.** Rúbrica.