

En el encabezado un logo que dice TLAXCALA. Una Nueva Historia. Un logo que dice SFP. Secretaría de la Función Pública.

ERÉNDIRA OLIMPIA COVA BRINDIS, SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 6, 7 Y 10 DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; 11, 14, 16 y 66 FRACCIONES V Y XV DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE TLAXCALA; ARTÍCULOS 1 Y 2 DE LA LEY QUE GARANTIZA EL ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN EL ESTADO DE TLAXCALA; ARTÍCULO 10 FRACCIÓN V DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE TLAXCALA, 1, 2, 3, 5 FRACCIÓN IV, 14, 18 FRACCIÓN VIII DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

CONSIDERANDO

Que el artículo 1º párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las autoridades del Estado mexicano, 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 Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

En términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia;

Asimismo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las

sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Conforme a los 7o. y 8o. Informes Consolidados de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se advierte que el Estado mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación de procesos para la intervención, en casos de hostigamiento en el funcionariado público, como lo establece la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala en sus artículos 1, 2, y 3;

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral, constituyen una forma de violencia contra las mujeres, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y en su caso, a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas;

Es necesario establecer un Protocolo específico, que guíe a las dependencias y entidades públicas del Estado, en la prevención, atención y sanción oportuna sobre las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

En los últimos años se han incrementado las conductas de violencia sexual contra las mujeres. Según los informes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en el año 2020 el 20.8 % de las mujeres en nuestro país sufrió algún tipo de violencia sexual en el ámbito laboral, mientras que en el 2021 el 27.9 % de las mujeres mexicanas vivió experiencias del mismo tipo. Ante este panorama, es necesario generar espacios laborales en la administración pública, libres de violencia, y que en las personas servidoras públicas cuenten con el acompañamiento y el respaldo institucional necesario a través de mecanismos específicos que garanticen la salvaguarda de su integridad.

En razón de lo anterior, en el ámbito de nuestra competencia, y para brindar atención de calidad a la persona víctima de conductas de hostigamiento

sexual y acoso sexual, con perspectiva de género y con base a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, para prevenir, atender y sancionar esas conductas, y en aras de garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se expide el:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL.

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES.**

1. El presente Protocolo tiene como objetivo establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar, en el ámbito administrativo, el hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades que integran la Administración Pública Estatal.
2. Los objetivos específicos del presente Protocolo son:
 - a) Establecer medidas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades que integran la administración pública estatal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
 - b) Establecer mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento, ante la autoridad competente a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
 - c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades que puedan conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

- d) Las dependencias y entidades de la APE deberán contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen;
 - e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APE;
3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APE tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o penal;
 4. Las dependencias y entidades de la APE llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas servidoras públicas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir como particulares a solicitar un trámite o un servicio público;
 5. 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, archivos y demás normativa aplicable;

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual 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 persona denunciada, en tanto no se emita una

resolución definitiva emitida por la autoridad competente; en el supuesto de que se haya iniciado el procedimiento de responsabilidad administrativa la resolución emitida será por parte de la Autoridad Resolutora;

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales;

6. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

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 éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Anexo 1: Formato de denuncia de una conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual;

Anexo 2: Formato de registro de quejas y/o denuncias de hostigamiento o acoso sexual;

APE: Administración Pública Estatal;

Autoridad investigadora: La autoridad encargada de la investigación de faltas administrativas, para tal efecto esta autoridad es quien tiene la titularidad de órgano de control interno, cuando la dependencia o entidad pública carezca de esta figura, será la Autoridad Investigadora de la Secretaría de la Función Pública quien atraiga el asunto;

Autoridad resolutora: Es la autoridad encargada de resolver las faltas administrativas no graves; las señaladas como graves serán atendidas por las autoridades competentes;

Autoridad substanciadora: La autoridad que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial y se encuentra adscrita a la Secretaría de la Función Pública;

Capacitación: El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional para contribuir a las capacidades profesionales o competencias;

Código de Ética: Al Código de Ética de la Administración Pública Estatal;

Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse, sin prejuicios de género, que pudieran revictimizar o agredir a la presunta víctima, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;

Comité de ética e integridad: figura conformada al interior de cada dependencia y entidad de la APE, asisten en la aplicación y vigilancia del cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública Estatal;

Comité de Igualdad de género: figura conformada al interior de cada dependencia y entidad de la APE, asisten en el mecanismo del control interno, así como en la implementación de la política de igualdad entre mujeres y hombres;

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;

Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como: la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad investigadora por la presunta víctima o por tercera persona, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

Dependencias: Instancias que constituyen la Administración Pública Estatal, incluyendo la que describe el artículo 1° de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tlaxcala;

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o eliminar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades

familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

Entidades: Los organismos públicos descentralizados y desconcentrados, las empresas de participación estatal y los fideicomisos públicos, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tlaxcala y la Ley de las Entidades Paraestatales del Estado de Tlaxcala;

Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

FECC: Fiscalía especializada en combate a la corrupción, autoridad competente para conocer de las conductas que constituyan delitos;

Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;

Formato de primer contacto anexo 1: El formato que para tal efecto determine la Secretaría de la Función Pública;

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;

Instituto: Instituto Estatal de la Mujer;

Lineamientos: Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento del Comité de ética e integridad. (publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28/12/2020);

Órgano de Control Interno: Instancia encargada de investigar y en su caso de determinar las responsabilidades que procedan, imponiendo o promoviendo las sanciones correspondientes por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública estatal;

Presidencia del Comité: La persona que preside el Comité de ética e integridad y/o el Comité de igualdad de género, de la dependencia o entidad;

Presunta víctima: Toda persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

Primer contacto: El acercamiento de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual para recibir orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso dentro de la dependencia o entidad, preferentemente ante la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género;

Protocolo: El documento que contiene el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

Registro: El registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la administración pública estatal;

Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

Secretaría: Secretaría de la Función Pública;

Sensibilización: La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;

Titular de la Unidad de Igualdad de Género: La persona que representa al Comité de Igualdad de Género y que en términos del numeral 13 orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;

Tribunal de Justicia Administrativa: Autoridad que conocerá de las faltas administrativas graves;

Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la provocación de muerte tanto en el ámbito privado como en el público;

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;
 - m) Celeridad.
8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la administración pública estatal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas;
- Las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en el presente Protocolo;
9. El Comité de Ética e Integridad, el Comité de Igualdad de Género y los Órganos de Control Interno, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del presente Protocolo.

CAPÍTULO II
PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO
SEXUAL DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA ESTATAL.

Sección Primera

Acciones Específicas de Prevención.

10. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, en las dependencias y entidades de la APE se deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las acciones siguientes;
- a) Emitir por parte de las personas Titulares de las dependencias y entidades de la APE un 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;
- IV. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 - ✓ Explicar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las personas servidoras públicas, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
 - ✓ Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - ✓ Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con

lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;

- ✓ Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
 - ✓ Explicar el compromiso de aplicar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo;
 - ✓ Compromisos particulares de las dependencias y entidades de la APE para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - ✓ Firma de la persona titular de la institución;
 - ✓ 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) Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran los Comités;
- d) 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;
- e) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual y;

f) Proporcionar a la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;

11. El Comité de Igualdad de Género participará en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución;

Sección Segunda

De la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género

12. Persona que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas, con pleno respeto y bajo los principios establecidos en el numeral 7 de este Protocolo;

Las dependencias y entidades de la APE proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones;

13. La persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
 - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;

- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
 - f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
 - g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
 - h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
 - i) Utilizar comunicación asertiva;
 - j) Escuchar de forma activa.
- 14.** La persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género en la aplicación del Protocolo, tendrá las siguientes funciones:
- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
 - b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le soliciten información sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender conductas administrativas o penales;
 - c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité de igualdad de género o ante la persona Titular del Órgano de control interno en el caso de que la dependencia o entidad cuente con esta figura, en la toma de la declaración respectiva;
 - d) Atender los exhortos o llamados del Comité de igualdad de género, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
 - f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano de control interno cuando alguna persona servidora pública se niegue, omita u obstaculice realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo;
 - g) Brindar atención a la presunta víctima conforme al Protocolo y demás disposiciones jurídicas aplicables, sin que esto signifique una representación legal;
 - h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Titular del Órgano de control interno, en el caso de que la dependencia o entidad cuente con esta figura, de quejas o denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
 - i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - j) Registrar las denuncias en el formato denominado anexo 1 que establece el Protocolo; en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción;
 - k) Dar seguimiento ante el Comité de igualdad de género respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo;
 - l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato;
 - m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima;

15. La persona titular y el Comité de Igualdad de Género, deberán capacitarse de manera permanente con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

Sección Tercera

Acciones de Capacitación y Formación.

16. Las Dependencias y Entidades de la APE deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos, talleres etc., a los comités y a los órganos de Control Interno 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;
17. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las dependencias y entidades de la APE deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto;
18. Las acciones de capacitación deberán contener una evaluación en las dependencias y entidades;

CAPÍTULO III DE LA ATENCIÓN

PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Sección Primera

Vías e instancias competentes

19. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Titular de la Unidad de Igualdad de Género;
- b) Comité de Igualdad de Género;
- c) Órganos de Control Interno;

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

20. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
21. La persona el Titular de la Unidad de Igualdad de Género, auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito, con firma autógrafa y/o huella, en el formato de primer contacto, en el anexo 1 en el Protocolo;

Sección Segunda

Atención especializada

22. En la atención de Primer contacto, la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima;

La persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento;

23. Las dependencias y entidades de la APE podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes;

**CAPÍTULO IV
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO
SEXUAL**

Sección Primera

De la atención ante el Comité de Igualdad de Género

24. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto anexo 1, el cual deberá ser llenado por la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria;
25. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual, asimismo podrá remitir la denuncia inmediatamente al Órgano de Control Interno si se cuenta con éste o la autoridad investigadora de la Secretaría de la Función Pública, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima;

La Secretaría de la Función Pública, podrá ordenar una investigación de campo para recabar información que pueda coadyuvar en la integración del expediente.

26. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la

cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento y acoso sexual;

27. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa;
28. El Comité anotará en el registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en el formato establecido para este efecto anexo 2;

Sección Segunda

De la atención ante la autoridad investigadora;

29. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezca la autoridad investigadora de la Secretaría de la Función Pública;

Su presentación podrá realizarse:

- a) Por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias;
 - b) Por parte del Comité de Igualdad de Género;
30. La autoridad investigadora de la Secretaría de la Función Pública, realizará el análisis del caso 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 daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral;

31. La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la APE a partir de la vista que realice el Comité o a con la recepción de la denuncia de la presunta víctima;

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de la autoridad investigadora podrá solicitar la comparecencia de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables;

32. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio;

33. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada;

34. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos;

35. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso;

Sección Tercera

De la emisión de las medidas de protección

36. La autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las

medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia;

37. La persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, podrá proponer las medidas de protección ante la autoridad investigadora;

38. Las Dependencias y Entidades de la APE deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida la autoridad investigadora;

39. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;

b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;

c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima;

d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades;

Sección Cuarta

De la valoración de las pruebas

40. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;

41. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite, por lo que deberá realizarlo únicamente en dos ocasiones como máximo. Lo anterior, máxime que la denuncia puede presentarse tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido;
42. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de prueba;
43. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera inter-seccional considerando factores como: edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como: quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras;
44. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse;
45. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas;
46. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género;

Sección Quinta

De la substanciación y la sanción

47. La autoridad resolutora de la Secretaría de la Función Pública, deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género;
48. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
49. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo;
50. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género;
51. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción;
52. El Órgano de Control Interno o en su caso la Secretaría de la Función Pública fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas;
53. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte;
54. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas;

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

- 55.** La persona titular de la Unidad de Igualdad de Género, de cada dependencia y entidad que conforman la APE, llevará un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos, remitiéndose al área responsable de concentrar los datos para fines estadísticos;
- 56.** Los Órganos de Control Interno llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APE, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo;
- 57.** Las Dependencias y Entidades de la APE elaborarán un informe anual con datos estadísticos sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual, que remitirán al Instituto y a la Secretaría y éste se difundirá en las páginas de la Secretaría; salva-guardando la integridad de datos personales;

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala;

SEGUNDO. La aplicación y observancia del Protocolo se realizarán con los recursos humanos, materiales y presupuestarios ya asignados a las Dependencias y Entidades de la APE, por lo que no implicará la creación de estructuras ni la asignación de recursos adicionales;

TERCERO. Las Dependencias y Entidades de la APE divulgarán, dentro del plazo de sesenta 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 numeral 10 del presente Protocolo;
- b) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional;
- c) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual;

CUARTO. Se deja sin efecto cualquier otra disposición de la misma naturaleza dictada con anterioridad, que se contraponga al presente documento;

Dado en San pablo Apetatitlán de Antonio Carvajal, Tlaxcala el día veintisiete del mes de junio del año dos mil veintitrés.

**SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
LICENCIADA ERÉNDIRA OLIMPIA COVA
BRINDIS**

Rúbrica y sello

* * * * *

ANEXO 1

FORMATO DE DENUNCIA:

FECHA _____ FOLIO _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA

NOMBRE _____ EDAD _____

PUESTO _____ ÁREA _____ SEXO _____

TELÉFONO _____ CORREO ELECTRÓNICO _____

NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO _____

CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO _____

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA

NOMBRE _____ EDAD _____

PUESTO _____ ÁREA _____ SEXO _____

TELÉFONO _____ CORREO ELECTRÓNICO _____

NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO _____

CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO _____

DETALLES DE LA DENUNCIA FRECUENCIA CON LA QUE HAN SUCEDIDO LOS HECHOS

A) UNA VEZ ___ B) VARIAS VECES _____ C) DE MANERA CONTINUA HASTA LA FECHA ACTUAL

EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISAR

FECHA _____ HORA _____

LUGAR _____

EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBIR EL PERÍODO APROXIMADO EN EL QUE HA SIDO VICTIMA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL.

LA ACTITUD DE LA PERSONA QUE LE HOSTIGÓ FUE

A) ABIERTA Y CLARA _____ B) AMENAZANTE _____ C) INSINUANTE O SUTIL _____

LA REACCIÓN INMEDIATA DE USTED FUE

A) IGNORAR _____ B) CONFRONTAR _____

C) OTRO _____

CUANDO SUCEDIERON LOS HECHOS

A) NADIE LOS PRESENCIO _____ B) LOS PRESENCIO UNA PERSONA _____

C) LOS PRESENCIARON VARIAS PERSONAS _____

EN CASO DE HABER PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO LOS HECHOS PROPORCIONE SUS DATOS

CAMBIOS QUE SE DIERON EN SU SITUACIÓN LABORAL DESPUÉS DE LOS HECHOS

A) SIGUE IGUAL _____ B) TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO _____

OTRO _____

¿LA PERSONA AFECTADA COMUNICÓ LOS HECHOS A ALGUIEN? DESCRIBIR A QUIÉN O A QUIENES.

NIVEL JERÁRQUICO DEL ACUSADO

A) NIVEL SUPERIOR _____ B) IGUAL NIVEL _____ C) NIVEL INFERIOR _____

D) OTRO _____

¿EL ACUSADO TRABAJA DIRECTAMENTE CON LA PERSONA AFECTADA?

SI _____ NO _____ A VECES _____

¿EL DENUNCIADO ES EL JEFE(A) SUPERIOR INMEDIATO DE LA PERSONA AFECTADA?

SI _____ NO _____

DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS REALIZADAS POR EL ACUSADO:

PARA DAR UN FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON

- A) NINGUNA EVIDENCIA _____ B) DOCUMENTOS DE RESPALDO _____
C) FOTOGRAFÍAS _____ D) TESTIGOS _____ E) CORREOS ELECTRÓNICOS _____
F) OTROS _____

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

FIRMAS

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA, QUIEN PRESENTA LA QUEJA

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN RECIBIÓ LA QUEJA, TITULAR DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO O INTEGRANTE DEL COMITÉ, O UNIDAD DE CONTROL INTERNO.

* * * * *

PUBLICACIONES OFICIALES

* * * * *

El Periódico Oficial del Estado de Tlaxcala es integrante activo de la Red de Publicaciones Oficiales Mexicanas (REPOMEX) y de la Red de Boletines Oficiales Americanos (REDBOA).

