

**PROTOCOLO PARA LA  
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL  
ESTADO DE AGUASCALIENTES**



**SEGGOB**  
SECRETARÍA GENERAL  
DE GOBIERNO

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES**

Protocolo Publicado en la Primera Sección del Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, el lunes 9 de marzo de 2020.

## **OFICINA DEL DESPACHO DEL GOBERNADOR DEL ESTADO**

**C.P. MARTÍN OROZCO SANDOVAL**, *Gobernador Constitucional del Estado de Aguascalientes, en ejercicio de las facultades y en cumplimiento de las disposiciones conferidas en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3°, 4° y 7° párrafo primero inciso c, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Para); 6°, 7° fracción VII, 10 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 2°, 3°, 4° y 15 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 2°, 3°, 4°, 15 y 49 fracciones II y XXV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2°, 4° párrafo séptimo, 36, 46 fracciones I y XXIII y 49 de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes; 2°, 3°, 4°, 8°, 10 fracción IV, 11, 15 primer párrafo, 16 fracciones I y IV inciso e), 18 fracción I y 32 fracciones V y XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes; 5°, 6° fracción VII, 13 y 61 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes; 1°, 2°, 6° y 7° de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes; 2°, 3°, 5°, 8° fracciones II y III y 10 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes; y 1° y 58 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados; expido el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES”, al tenor de los siguientes:*

## **CONSIDERANDOS**

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1° establece que todas las autoridades del Estado, 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 éstos; asimismo, su artículo 4° dispone que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Que del artículo 2° de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes, se desprende la obligación de todas las autoridades, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, por lo que el Estado debe prevenir, prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos; asimismo,

el artículo 46 de este ordenamiento, en relación con el artículo 10 fracción IV de la Ley Orgánica de la Administración del Estado de Aguascalientes, es atribución del Gobernador del Estado, expedir los acuerdos que considere necesarios para el buen desempeño de su función y de la administración pública.

Que conforme al artículo 16 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes, la Administración Pública Estatal se debe desarrollar bajo el principio rector de Equidad de Género, que implica la prevención y solución de los efectos discriminatorios por cualquier conducta que ocasione un detrimento en los derechos de mujeres.

Que acorde al artículo 18 en relación con el 32 fracción XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes, la administración pública centralizada, a través de la Secretaría General de Gobierno será quien realice el estudio, planeación, resolución y despacho de la política con perspectiva de género y de los Programas Estatales para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, además de coordinar la ejecución de dichas políticas considerando la participación de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

Que la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes tiene como objetivo establecer las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, sus obligaciones y las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que éstos incurran; en virtud de lo anterior, todos los entes públicos del Estado están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

Que de acuerdo al artículo 2º de la Ley para el Control de las Entidades Paraestatales del Estado de Aguascalientes, los organismos públicos descentralizados forman parte de la administración pública paraestatal.

Que según lo establecido en la Ley que Crea al Instituto Aguascalentense de las Mujeres, en su artículo 2º, el Instituto Aguascalentense de las Mujeres es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Aguascalientes, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y autonomía técnica y de gestión, para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines, cuyo fin es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación de las mujeres y la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres; así como el ejercicio pleno de todos los derechos reconocidos por la legislación mexicana, y la participación igualitaria de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social del Estado.

Que, en concordancia con el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, los trabajadores del Estado tienen la obligación de abstenerse de realizar y denunciar actos de acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

Que los servidores públicos, según lo establecido en el Código de Ética de la Administración Pública Centralizada del Estado de Aguascalientes, deben conducirse en forma digna sin realizar acciones de hostigamiento sexual o acoso sexual, manteniendo con ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Que este Protocolo surge de la necesidad de contrarrestar los obstáculos que mujeres y hombres enfrentan en el ejercicio de sus derechos y responde al contexto de violencia ocurrido en nuestro país durante los últimos años. Así mismo, busca fomentar una cultura de prevención a este tipo de conductas en el ámbito institucional.

Con base en los considerandos plasmados con antelación, es menester establecer un protocolo de actuación que sirva como guía para los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y en concordancia a los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, y con esto garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Por lo anteriormente expuesto, se emite el siguiente:

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES**

### **A. INTRODUCCIÓN.**

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes, busca generar una cultura en el servicio público y de impacto social de respeto y concientización en contra de las expresiones de violencia de género, laboral y sexual, mediante las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En fecha 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la cual señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las diferentes esferas de su vida, incluyendo el ámbito del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

El 19 de junio de 1998 se ratificó por parte del Estado Mexicano, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Convención de Belém do Pará*), que establece que toda mujer tiene derecho a una vida

libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado; teniendo la obligación nuestro país de condenar 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 estas formas de violencia.

El día 02 de agosto de 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, misma que propone lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo; siendo hasta el año 2012 que se expidió la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, que faculta al Gobernador del Estado para crear mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.

Con el objeto de establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, se publicó el 01 de febrero de 2007 la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual establece los principios y modalidades para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático; siendo así que el 26 de noviembre de 2007 se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes, la cual establece de conformidad con su artículo 7º, la obligación del Poder Ejecutivo de expedir las normas legales y tomar las medidas administrativas correspondientes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En esta tesitura, a partir de la reforma del 2011 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, cuyas normas en la materia se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Asimismo, el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022 de Gobierno del Estado de Aguascalientes, marca como eje de acción el principio rector de Equidad de Género, el cual guiará la gestión administrativa del gobierno a efecto de conducir sus acciones para remediar los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las malas prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas.

Por lo anterior, este Gobierno está comprometido en llevar a cabo acciones afirmativas que permitan 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 la Administración Pública Estatal, observando las disposiciones, previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional, internacional y estatal aplicables.

## **B. MARCO NORMATIVO.**

### **1. Normatividad internacional:**

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos.
- b) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- c) Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).
- e) Plataforma de Acción de Beijing, 1995.
- f) Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- g) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

### **2. Normatividad nacional:**

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Ley Federal del Trabajo.
- c) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- d) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- e) Código Penal Federal.
- f) Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- g) Ley General de Víctimas.

### **3. Normatividad estatal:**

- a) Constitución Política del Estado de Aguascalientes.
- b) Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes.
- c) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes.

- d) Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes.
- e) Ley para el Control de las Entidades Paraestatales del Estado de Aguascalientes.
- f) Ley que Crea el Instituto Aguascalentense de las Mujeres.
- g) Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados.
- h) Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes.
- i) Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y sus Municipios.
- j) Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados del Estado de Aguascalientes y sus Municipios.
- k) Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes.
- l) Códigos de Ética de la Administración Pública Estatal.
- m) Códigos de Conducta de la Administración Pública Estatal.
- n) Código Penal para el Estado de Aguascalientes.
- o) Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022.

Además de la normatividad reglamentaria de cada uno de los ordenamientos citados en el presente apartado, según corresponda, así como aquellos actos e instrumentos jurídicos y administrativos aplicables en la materia objeto del presente Protocolo.

## C. MARCO CONCEPTUAL.

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

1. **Acoso sexual:** Como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos relacionado con la sexualidad de connotación lasciva;
2. **Administración Pública Estatal:** A las Dependencias y Entidades que integran la Administración Pública del Estado de Aguascalientes;
3. **Atención especializada:** A la identificación para el apoyo o intervención de

especialistas como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario, a través del Instituto y de acuerdo a los métodos que para tal efecto se establezcan;

**4. Autoridad Investigadora:** A la que, en el ámbito de su competencia, es la encargada de recibir la denuncia, investigar, y en su caso, elaborar el informe de presunta responsabilidad administrativa de acuerdo con el procedimiento establecido en la ley aplicable;

**5. Autoridad Substanciadora y Resolutora:** A la que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad hasta la emisión de la resolución prevista en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes, y en su caso, la determinación de la sanción;

**6. Capacitación:** El proceso por el cual los servidores públicos de la Administración Pública Estatal son inducidos, sensibilizados, preparados y actualizados en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, con la finalidad de identificar dichas conductas de violencia y evitar incurrir en faltas o sanciones, logrando un eficiente desempeño de sus funciones;

**7. Cédula de atención de primer contacto:** Al registro que genera la persona competente que recibe el primer acercamiento de la presunta víctima;

**8. Código de Conducta:** A los Códigos de Conducta de la Administración Pública Estatal;

**9. Código de Ética:** A los Códigos de Ética de la Administración Pública Estatal;

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

**11. Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

**12. Contraloría:** A la Contraloría del Estado de Aguascalientes;

**13. Denuncia:** A la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucrados servidores públicos en ejercicio de sus funciones;

**14. Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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;

**15. 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;

**16. Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

**17. Instituto:** Al Instituto Aguascalentense de las Mujeres;

**18. Órgano Interno de Control:** Al encargado de fiscalizar el ejercicio del gasto público, promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno de las Dependencias y Entidades, según se trate, además de conocer de todos aquellos actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de la función pública; conformado por las autoridades auditora, investigadora, y substanciadora y resolutora;

**19. Persona consejera:** La persona designada en términos del presente Protocolo que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;

**20. Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la 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 crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género;

**21. Presunta víctima:** La persona que denuncia haber sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser sujeta de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

**22. Presunto agresor:** La persona a quien se le acusa de infligir cualquier tipo de agresión de hostigamiento sexual o acoso sexual;

**23. Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;

**24. Pronunciamiento:** A la declaración o manifestación escrita de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual;

**25. Protocolo:** Al presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes;

**26. Registro:** Al Registro de Actos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a cargo del Instituto de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Estatal;

**27. Reglas de Integridad:** A las referidas dentro de los Códigos de Ética de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal;

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

**29. Secretaría:** A la Secretaría de Administración del Estado de Aguascalientes;

**30. Sensibilización:** A la primera etapa de la capacitación 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;

**31. Servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal;

**32. Unidad de Igualdad de Género:** Al órgano de cada Dependencia y Entidad para la prevención de la discriminación y atención a la misma, designada en la conducción de los trabajos para incorporar la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales; y

**33. Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

#### **D. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN.**

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

1. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
2. Accesibilidad;
3. Igualdad y no discriminación;
4. Perspectiva de género;

5. Acceso a la justicia;
6. Pro persona;
7. Confidencialidad;
8. Presunción de inocencia;
9. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
10. Buenas prácticas;
11. Prohibición de represalias;
12. Integridad personal;
13. Debida diligencia;
14. No revictimización;
15. Transparencia;
16. Celeridad; y
17. Los demás que resulten necesarios a fin de garantizar el objeto del presente Protocolo.

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.

La aplicación del Protocolo será para todos los actos de hostigamiento y acoso sexual, sin distinción de género, que sean cometidos por:

1. Servidores públicos que vulneren la integridad física, psicológica y/o emocional de cualquier otro servidor público, y que sea cometida en el ejercicio de sus funciones.
2. Servidores públicos que vulneran la integridad física, psicológica y/o emocional de terceros, y que sea cometida en el ejercicio de sus funciones.
3. Prestadores de servicios que sean contratados en la Administración Pública Estatal, que vulneren la integridad física, psicológica y/o emocional de servidores públicos y/o de terceros, y que sea cometida en el desempeño de los servicios para los que fue contratado.

El Protocolo deberá aplicarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Administración Pública Estatal deba 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.

El lenguaje empleado en el Protocolo no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos, sin discriminación alguna.

La interpretación de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Instituto.

Los Órganos Internos de Control serán los encargados en el ámbito de sus respectivas competencias, de promover y vigilar la observancia del Protocolo.

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.

#### **E. OBJETO GENERAL.**

El presente Protocolo tiene como objeto general 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 la Administración Pública Estatal, observando las disposiciones, previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional, internacional y estatal aplicables.

#### **F. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

Son objetivos del presente Protocolo:

1. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal y promover una cultura de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y un clima laboral libre de violencia;
2. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
3. Sensibilizar a las personas que se dedican al servicio público sobre la problemática de la violencia de género en sus diferentes ámbitos de ocurrencia;
4. Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Administración Pública Estatal, que pueden conocer e investigar, y en su caso sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

5. Establecer las normas que sirvan de guía 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

6. Todas aquellas acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, especialmente cuando las personas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

## **G. PREVENCIÓN.**

Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estatal deberán realizar acciones que tengan por objeto disuadir estas conductas, a través de su detección oportuna.

### **1. Acciones Específicas de Prevención.**

- a) Asegurar que la totalidad de los servidores públicos reciba talleres de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, a través del Instituto de manera anual;
- b) Emitir un pronunciamiento que deberá comunicarse periódicamente a los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para su conocimiento;
- c) Promover entre los servidores públicos la suscripción del pronunciamiento, con la finalidad de garantizar la prevención de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y generar una cultura de respeto entre mujeres y hombres;
- d) Promover una cultura institucional de equidad de género y un clima laboral libre de violencia, para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.

Las Unidades de Igualdad de Género, en coordinación con el Instituto, serán responsables de la agenda de igualdad de género, y participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a su vez elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la institución de que se trate.

### **2. Pronunciamiento.**

El Pronunciamiento es la declaración o manifestación escrita de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberán emitir los titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, como una acción de prevención que tenga

por objeto disuadir las referidas conductas.

El Pronunciamiento deberá contener al menos los siguientes elementos:

- a) Establecer el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Dar a conocer el marco normativo aplicable en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- c) Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla de Integridad de comportamiento digno, descritas en los Códigos de Ética;
- d) Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- e) Establecer el compromiso de aplicación del Protocolo;
- f) Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- g) Firma de la persona titular de la institución; y
- h) Lugar y fecha de emisión.

### **3. Unidades de Igualdad de Género.**

La Unidad de Igualdad de Género es el órgano de cada Dependencia y Entidad para la prevención de la discriminación y atención a la misma, designada en la conducción de los trabajos para incorporar la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, en coordinación con el Instituto.

La Unidad de Igualdad de Género de cada Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal, deberá estar integrada, al menos, de la siguiente forma:

- a) El titular de la Dependencia o Entidad, quien la presidirá;
- b) Un coordinador, que fungirá como secretario; y
- c) Vocales, a los titulares de las unidades administrativas con nivel jerárquico de dirección general o su equivalente de cada Dependencia o Entidad.

La Unidad de Igualdad de Género se organizará y funcionará de conformidad con el acuerdo que para tal efecto emita.

### **4. Persona consejera.**

La Persona consejera es el servidor público designado por el titular de la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal, adscrito a la unidad administrativa encargada de los recursos humanos correspondiente, quien deberá de conducirse observando lo siguiente:

- 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; y
- k) Aquello que resulte necesario para el respeto de los demás principios y postulados previstos en el Protocolo.

Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- 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) Canalizar a la presunta víctima ante las instancias o autoridades competentes;
- c) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- d) Atender los exhortos o llamados de la Unidad de Igualdad de Género, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse en caso de conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas

aplicables;

- f) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno prevista en los Códigos de Ética, según corresponda, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- g) Capturar las cédulas de atención de primer contacto en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría en coordinación con el Instituto; y
- h) 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.

La Persona consejera deberá cumplir con las capacitaciones que para tal efecto realice el Instituto.

El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, para la implementación adecuada del Protocolo.

## **5. Capacitación y Formación.**

El Instituto deberá implementar cursos o talleres especializados en la prevención, atención y sanción de las conductas relativas al hostigamiento sexual y acoso sexual, con perspectiva de género y derecho humanos, 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.

Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto y de conformidad con su capacidad presupuestal.

El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de certificación.

## **H. ATENCIÓN.**

En el caso de que una presunta víctima reporte el caso de hostigamiento sexual o acoso sexual en alguna de las Dependencias o Entidades de la Administración Pública Estatal, éstas deberán realizar, a través de la Persona consejera, lo siguiente:

1. Atención de primer contacto;
2. Canalizar para la atención especializada; y



3. Canalizar para la investigación y sanción del presunto agresor.

Lo anterior sin perjuicio de que la presunta víctima pueda acudir ante la autoridad que crea competente o que considere más adecuada a sus intereses.

## **I. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.**

Para la investigación y sanción que derive de los actos denunciados objeto del presente Protocolo se podrán iniciar los siguientes procedimientos:

1. El procedimiento administrativo sancionador, mismo que se desarrollará por la Secretaría en términos de lo dispuesto por el Estatuto Jurídico y Reglamento Interior de Trabajo de la Administración Pública Estatal, para el caso de las Dependencias; o por los titulares de las Entidades en términos de lo dispuesto por su Reglamento Interior de Trabajo y demás normatividad aplicable.

2. El procedimiento de responsabilidad administrativa, el cual se desarrollará por la Contraloría en términos de lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes, para el supuesto de las Dependencias; o, por los Órganos Internos de Control para el caso de las Entidades.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad penal que, por la comisión de las conductas materia del presente Protocolo, pudiera derivarse.

## **J. REGISTRO.**

El Instituto llevará el Registro que será alimentado en los siguientes términos:

1. Por las Personas consejeras respecto de las cédulas de atención de primer contacto;
2. Por la Contraloría y los Órganos Internos de Control alimentarán el Registro respecto de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, así como de las sanciones emitidas con motivo de los procedimientos de responsabilidad administrativa en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.
3. Por la Secretaría y las Entidades deberá alimentar el Registro respecto de las actas y en su caso sanciones que con motivo de actos de hostigamiento sexual y acoso sexual que sean presentadas y/o remitidas para su investigación y sanción según corresponda, con motivo de los procedimientos administrativos sancionadores.

La información que se obtenga, genere o resguarde por las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal 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.

La información que se genere para el Registro será solo para fines estadísticos, de análisis, de diseño de políticas de prevención y atención para este tipo de actos dentro de la Administración Pública Estatal, información que será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

## **TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO PRIMERO.** El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Quedan sin efecto aquellas disposiciones que contravengan al presente Protocolo.

En caso de que alguna de las Dependencias o Entidades de la Administración Pública Estatal cuente con un Protocolo en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, deberán considerar sus adecuaciones respectivas, a efecto de homologarse al presente Protocolo.

**ARTÍCULO TERCERO.** Dentro de los cinco días siguientes a la entrada en vigor del presente instrumento, el Instituto Aguascalentense de las Mujeres deberá llevar a cabo las capacitaciones a que se refiere el Protocolo a los titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

En un plazo no mayor a sesenta días naturales siguientes a la entrada en vigor del Protocolo el Instituto Aguascalentense de las Mujeres deberá llevar a cabo las capacitaciones a los servidores públicos en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en términos del presente Protocolo.

**ARTÍCULO CUARTO.** Una vez recibida la capacitación, los titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal deberán expedir en un plazo no mayor a treinta días naturales el Pronunciamiento referido en este Protocolo.

**ARTÍCULO QUINTO.** Que, en un término no mayor a noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, los titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal deberán designar a la Persona consejera descrita en el Protocolo.

**ARTÍCULO SEXTO.** En un plazo no mayor a treinta días naturales siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal que no cuenten con la instalación de la Unidad de Igualdad de Género deberán instalarlas.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** Que, en un plazo no mayor a noventa días siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, el Instituto Aguascalentense de las Mujeres en coordinación con la Secretaría de Administración del Estado deberán implementar el Registro de Actos

de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

**ARTÍCULO OCTAVO.** El presente Protocolo deberá difundirse de manera inmediata por los medios necesarios para su conocimiento.

*Dado en la residencia del Poder Ejecutivo, en la Ciudad de Aguascalientes, Aguascalientes, a los tres días del mes de marzo del año dos mil veinte.*

**A T E N T A M E N T E**

**C.P. MARTÍN OROZCO SANDOVAL**  
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

**MTRA. SIOMAR ELINE ESTRADA CRUZ**  
SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

**C.P. JUAN FRANCISCO LARIOS ESPARZA**  
SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

**MTRO. DENNYS EDUARDO GÓMEZ GÓMEZ**  
CONTRALOR DEL ESTADO

**LIC. NANCY JEANETTE GUTIÉRREZ RUVALCABA**  
DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO AGUASCALIENTENSE DE LAS  
MUJERES