

GOBIERNO DEL ESTADO

PODER EJECUTIVO

Oficina del Gobernador

CUITLÁHUAC GARCÍA JIMÉNEZ, Gobernador Constitucional del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, con fundamento en los artículos 49 fracción III de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 8 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 19 fracciones I, II, XI, XIV y XXXIII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 17 fracciones I y VI y 32 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 13, 15 y 16 del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, y 6 y 7 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, y

C O N S I D E R A N D O

- I.** 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; y en concordancia con el artículo 4 párrafo décimo de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, donde señala que todas las autoridades del Estado, en su respectiva esfera de atribuciones, tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, privilegiando el enfoque de la seguridad humana, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prevención temprana de los problemas del desarrollo por lo que deberán generar las condiciones necesarias para que las personas gocen de los derechos humanos establecidos y prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos; así como proteger los que se reserve el pueblo de Veracruz mediante el juicio de protección de derechos humanos. La violación de los mismos implicará la sanción correspondiente y, en su caso, la reparación del daño, en términos de la ley correspondiente;
- II.** Que 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 estas formas de violencia;

- III.** Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, 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;
- IV.** Que conforme al Séptimo y Octavo Informe Consolidado 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 sexual en el funcionariado público;
- V.** Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave prevé como uno de sus objetivos el establecimiento de medidas integrales de prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia de género contra la mujer;
- VI.** Que la referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas;
- VII.** Que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, determina que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo o por estereotipos de género;
- VIII.** Que la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece las acciones, medidas y mecanismos para que todas las autoridades en el marco de sus competencias, cumplan las obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral y con ello, garanticen el efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia mediante el debido proceso;
- IX.** Que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece que es responsabilidad del funcionariado público de forma individual y coordinada, generar y aplicar medidas de prevención y eliminación de todas las formas de discriminación que se ejerzan en contra de cualquier persona y garanticen los espacios libres de discriminación;

- X.** Que las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas, mayormente cuando se tiene relación laboral, actos que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las personas en calidad de afectadas, 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;
- XI.** Que es necesario establecer un Protocolo de atención específico y especializado, que permita a las Dependencias o Entidades del Estado, prevenir y atender oportunamente las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- XII.** Que se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en las Dependencias o Entidades de la administración pública estatal, en el marco de la protección a los derechos humanos, y
- XIII.** Que atendiendo las disposiciones establecidas en los artículos 1, 14, 16 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales 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 los derechos humanos, incluyendo la legalidad, seguridad jurídica, acceso a una justicia pronta, completa e imparcial; en un ámbito de ponderación y beneficio de las partes involucradas, se determina que resulta necesario establecer un instrumento actualizado y acorde de actuación para el funcionariado de la administración pública estatal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a la persona en calidad de afectada de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, desde una perspectiva de género para prevenir, atender y sancionar esas conductas, a fin de que se garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Por lo anterior, he tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL.

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones Generales

Del Objeto

1. El presente Protocolo tiene como objeto establecer e implementar las acciones y procedimientos para prevenir, atender, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual por parte del funcionariado de las Dependencias o Entidades de la Administración Pública Estatal.

Para ello se implementarán las siguientes acciones de prevención, atención, investigación y sanción, de forma enunciativa, más no limitativa:

- I. Establecer medidas concretas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual por parte del funcionariado de las Dependencias o Entidades de la Administración Pública Estatal, promoviendo una cultura institucional de igualdad de género y no discriminación, así como un clima laboral libre de violencia;
- II. Definir mecanismos para la orientación, atención y en su caso canalización a las instancias y/o autoridades correspondientes a la persona en calidad de afectada de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- III. Establecer el procedimiento que permita brindar la atención a la persona en calidad de afectada del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que propicie el acceso a la justicia;
- IV. Determinar las vías e instancias competentes al interior de las Dependencias o Entidades de la Administración Pública Estatal, que deben seguir las personas involucradas, donde se atienda, investigue y en su caso, sancione el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, y
- V. Alimentar el Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres, con los casos del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el servicio público estatal, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

Del Marco Conceptual

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

- I. **Acoso sexual:** Es 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 persona en calidad de afectada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

- II. APE:** Administración Pública Estatal, de acuerdo con lo que está estipulado en los artículos 2 y 3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- III. BANESVIM:** Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres;
- IV. Capacitación:** El proceso por el cual las servidoras y servidores públicos son formados, preparados, actualizados y especializados en perspectiva de género, normas laborales de igualdad, respeto a los derechos humanos, hostigamiento sexual, acoso sexual y en alimentar el Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres, en el servicio público estatal, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen, para el mejor desempeño de sus funciones;
- V. COCODI:** Comité de Control y Desempeño Institucional;
- VI. Comisión:** Órgano Colegiado Interinstitucional conformado por instancias gubernamentales determinadas, para vigilar, implementar y dar seguimiento al cumplimiento del Protocolo;
- VII. Conflicto de interés:** Afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- VIII. Contraloría:** La Contraloría General del Estado de Veracruz;
- IX. Denuncia:** La manifestación verbal o escrita de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad competente por la persona en calidad de afectada, que implican hostigamiento sexual y/o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- X. Dependencias:** Aquellas señaladas en el artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- XI. Discriminación:** Toda forma de preferencia, distinción, exclusión, restricción o rechazo, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional y proporcional y que tenga por objeto y resultado obstaculizar, restringir, impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, o cualquier

otro efecto que atente en contra de la dignidad humana, basada en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el sexo, la preferencia sexual, la edad, la discapacidad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la apariencia física, el género, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la religión, las opiniones, la identidad o filiación política, el estado civil o alguna otra condición;

XII. Enfoque diferencial: Reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas;

XIII. Entidades: Aquellas señaladas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;

XIV. Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona en calidad de afectada frente a la persona presunta agresora. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

XV. Instituto: El Instituto Veracruzano de las Mujeres;

XVI. Medidas Cautelares: Son aquellas señaladas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, solicitadas por el Órgano Interno de Control mediante el procedimiento correspondiente;

XVII. Medidas de Protección: Son aquellas que gestionará la Unidad de Género, que tiendan a otorgar la protección para evitar posibles afectaciones derivadas de la continuidad de los hechos que pone en conocimiento;

XVIII. Órgano Interno de Control: Las áreas administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, que, conforme a sus respectivas normas, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;

XIX. 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;

XX. Persona presunta agresora: Persona servidora o servidor público que es señalada de cometer cualquier acto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual hacia otra persona;

XXI. Persona en calidad de afectada: La persona servidora pública que ha sido afectada, por hechos probablemente constitutivos de un hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

XXII. Persona servidora pública: La persona que desempeña un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del Poder Ejecutivo Estatal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

XXIII. Primer contacto: El momento en que la persona en calidad de afectada recibe por primera vez, preferentemente ante la Unidad de Género, dentro de la Dependencia y/o Entidad, atención, orientación con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias donde atienda su caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

XXIV. Protocolo: El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública;

XXV. Cédula de atención: Es el documento administrativo mediante el cual se recaba la información relevante relacionada con la manifestación verbal o escrita de los hechos por la persona en calidad de afectada ante la Unidad de Género, que implique hostigamiento sexual y/o acoso sexual, mediante la que solicita atención de primer contacto y se lleva un control administrativo propio para las funciones de dicha Unidad y efectos del presente Protocolo, la cédula de atención constará de tantos originales como sean necesarios para su debida tramitación;

XXVI. Registro: Información de los casos del hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el servicio público inscrita en el BANESVIM;

XXVII. Sensibilización: La concientización al funcionariado en materia de prevención del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en la que se incluyen

los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, y

XXVIII. Unidad de Género: Área administrativa de las Dependencias o Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, encargada de realizar acciones tendientes a promover y fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, y evitar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, así como a incorporar la perspectiva de género al interior de la APE.

3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las Dependencias o Entidades 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.

4. Las Dependencias o Entidades realizarán acciones en el ámbito de sus competencias, para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos del funcionariado, especialmente cuando se presuma que existan personas en calidad de afectadas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual debido al desempeño laboral o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público en la APE.
5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las Dependencias o Entidades con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en los ordenamientos de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones aplicables.

El expediente generado que contenga todos los datos personales y sensibles, de la persona en calidad de afectada así como de la presunta agresora, que se recaben con motivo de dar atención y seguimiento al caso por el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, tendrá el carácter de información confidencial y secrecía para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas.

6. Se deberá promover el respeto de los derechos humanos de todo el funcionariado público en el ejercicio de sus funciones; con el objeto de que se abstengan de realizar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, lo anterior de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable. Cualquier persona servidora pública podrá acudir ante la Unidad de Género o presentar denuncia ante el Órgano Interno de Control de cada Dependencia y Entidad, en los casos en que se presente cualquier conducta de esta índole.
7. En todos los casos se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Víctimas, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Ley para la

Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, y demás disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

- 8.** La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en este Protocolo corresponderá a la Contraloría, a través de los Órganos Internos de Control; los que deberán contener por lo menos una persona capacitada en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, los cuales podrán solicitar, en su caso, la opinión del Instituto.
- 9.** La Comisión, los Órganos Internos de Control, el Instituto y la Contraloría, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia de este Protocolo para que se aplique con perspectiva de género y enfoque del respeto a los derechos humanos.
- 10.** El funcionariado de la Administración Pública Estatal deberá apegarse al Código de Ética en vigencia para la APE que emita la Contraloría y al Código de Conducta en vigencia que emita la Dependencia o Entidad para la que labore, así como a la normativa aplicable a este Protocolo; el incumplimiento a lo dispuesto en este artículo podrá ser considerado como falta administrativa de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás aplicables.

De los Principios

- 11.** En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará el debido proceso y la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:
 - I.** Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
 - II.** Igualdad de género;
 - III.** Confidencialidad;
 - IV.** Presunción de inocencia;
 - V.** Respeto, protección y garantía de la dignidad;
 - VI.** Prohibición de represalias;
 - VII.** Integridad personal;

VIII. Pro persona

IX. No discriminación;

X. Enfoque diferencial;

XI. Buena fe, y

XII. Perspectiva de género.

CAPÍTULO SEGUNDO

Del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la APE

- 12.** Quedan estrictamente prohibidos el hostigamiento sexual y/o el acoso sexual tales como, de manera enunciativa más no limitativa, solicitar favores sexuales, tocamientos ofensivos, conductas verbales, bromas, comentarios obscenos o sugestivos, materiales escritos de naturaleza sexual, fotografías, imágenes, así como cualquier otra de índole sexual ya sea escrita, verbal o física no mencionada.
- 13.** Para la calificación y sanción de las conductas referidas al hostigamiento sexual y/o acoso sexual, se estará a lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás aplicables, debiendo tener observancia en lo contemplado por el Código de Ética, el Código de Conducta y este Protocolo que se encuentren en vigencia.

CAPÍTULO TERCERO

De la Comisión

De la Integración de la Comisión

- 14.** La Comisión será un cuerpo especializado de coordinación que tendrá por objeto vigilar la implementación de las medidas de este Protocolo por parte de las Dependencias o Entidades de la APE, para la prevención, atención y sanción de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

La Comisión dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que realicen las Dependencias o Entidades de la APE.

- 15.** La Comisión estará conformada por:
 - I.** Una persona representante de la Contraloría, quien ocupará la titularidad de la Presidencia;

- II.** Una persona representante del Instituto, quien ocupará la titularidad de la Secretaría;
- III.** Una persona representante de la Oficina del Gobernador del Estado, que fungirá como Vocal;
- IV.** Una persona representante de la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz; que fungirá como Vocal.
- V.** Una persona representante de la Dirección General de Cultura de Paz y Derechos Humanos, que fungirá como Vocal, y
- VI.** Una persona representante de la academia o sociedad civil, experta en temas de derechos humanos, género y violencia sexual, con experiencia probada mínima de tres años; que fungirá como Vocal.

Dichos nombramientos serán de carácter honorífico, expedidos por la persona Titular de la Dependencia o Entidad de la APE y bajo ninguna circunstancia podrán ser remunerados o gratificados.

- 16.** Todas las personas integrantes de la Comisión deberán estar facultados para la toma de decisiones de forma amplia.
- 17.** El cargo de la persona representante de la academia o sociedad civil es honorífico y será nombrada por la persona Titular de la Secretaría de Gobierno del Estado a propuesta del Instituto.
- 18.** Las personas integrantes de la Comisión gozarán del derecho de voz y voto, y quien tendrá el voto de calidad será la persona a cargo de la Presidencia. Los integrantes de la Comisión podrán invitar a las reuniones a una persona que de acuerdo con el desahogo de los temas del Orden del Día sea oportuna su asistencia, éstas contarán con el derecho de voz, pero sin voto, y para su aceptación en la sesión, el integrante de la Comisión que realiza la invitación deberá solicitarlo por escrito mínimo dos días hábiles antes de su celebración y su participación estará supeditada a la autorización por parte de la Comisión.
- 19.** Se considerará que hay quórum legal para llevar a cabo las sesiones cuando estén presentes mínimo tres integrantes de la Comisión; siempre y cuando asistan la Presidencia y la Secretaría.
- 20.** La Comisión tendrá las siguientes funciones:
 - I.** Aprobar el Plan Anual de Trabajo, la calendarización de capacitaciones y de sesiones;

- II.** Definir los contenidos que las Dependencias o Entidades de la APE implementarán al interior de sus instituciones en materia de sensibilización, capacitación y formación en temas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, los cuales serán propuestos por el Instituto derivados de análisis y consulta con las Unidades de Género de las Dependencias y Entidades de la APE para garantizar su pertinencia. Dicha propuesta será presentada ante la Comisión debidamente documentada;
 - III.** Vigilar que las Dependencias o Entidades de la APE lleven a cabo acciones de prevención, sensibilización y capacitación en temas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
 - IV.** Dar seguimiento a la capacitación que el Instituto lleve a cabo en materia de derechos humanos, perspectiva de género, no discriminación, prevención, atención y sanción de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
 - V.** Mantenerse informada a través de la Unidad de Género de las Dependencias o Entidades de la APE, sobre los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual presentados;
 - VI.** Enviar a la persona Titular del Poder Ejecutivo del Estado, un informe consolidado de resultados obtenidos por la Comisión el segundo lunes hábil del mes de septiembre de cada año, y
 - VII.** Las demás atribuciones y funciones que le encomiende este Protocolo, y otras disposiciones legales o administrativas aplicables que contribuyan a la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
-
- 21.** Si alguna persona integrante de la Comisión tuviera un conflicto de interés, no podrá participar en las sesiones, por lo que la Titularidad de la Dependencia correspondiente nombrará una persona que lo represente con capacidad de decisión para participar en las reuniones.
 - 22.** Si la persona representante de la Academia o Sociedad Civil, tuviera un conflicto de interés, se excusará de participar en las sesiones, en tanto se resuelva el caso concreto.
 - 23.** De acuerdo al programa y calendario aprobado, las capacitaciones deberán realizarse al funcionariado de las Dependencias y Entidades de la APE, de manera coordinada con el Instituto, en apego a la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
 - 24.** Corresponde a las personas integrantes de la Comisión:

- I.** Asistir a las sesiones y pronunciarse con su voz y voto en las deliberaciones; previo análisis razonado en apego a la perspectiva de género y al enfoque de derechos humanos; así como firmar las actas e informes correspondientes;
- II.** Cada integrante de la Comisión, podrá nombrar a una persona del servicio público como suplente, que deberá tener facultades de decisión y que asistirá a las sesiones ordinarias o extraordinarias en su representación, cuando la persona titular se ausente;
- III.** Emitir opiniones sobre los asuntos que se traten en las sesiones de la Comisión, en apego a la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos;
- IV.** Solicitar a la Presidencia convocar por conducto de la Secretaría, la celebración de sesiones extraordinarias;
- V.** Si alguna de las personas integrantes tuviera un conflicto de interés deberá manifestarlo por escrito, y abstenerse de toda intervención;
- VI.** Guardar la debida secrecía y confidencialidad sobre los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que tengan conocimiento, así como salvaguardar, resguardar y proteger los datos personales, confidenciales y sensibles a los que derivado de los mismos se tenga acceso, en términos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, y
- VII.** Las demás que establezcan las disposiciones legales o administrativas aplicables.

De la Presidencia

- 25.** Corresponde a la persona que ocupe la Presidencia las siguientes atribuciones y funciones:
- I.** Presidir y conducir las funciones y actividades de la Comisión, y firmar las actas e informes correspondientes;
 - II.** Tendrá el voto de calidad; en caso de empate, previamente analizado, razonado, manteniendo siempre la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos;
 - III.** Enviar a la persona Titular del Poder Ejecutivo del Estado, un informe consolidado de resultados obtenidos por la Comisión el segundo lunes hábil del mes de septiembre de cada año, y
 - IV.** Las demás atribuciones y funciones que le encomienden la Comisión, el Protocolo, y otras disposiciones legales o administrativas aplicables que

contribuyan a la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

De la Secretaría

26. Corresponde a la persona que ocupe la Secretaría las siguientes atribuciones y funciones:

- I.** Dar seguimiento a los asuntos encomendados por la Presidencia, los acuerdos adoptados por la Comisión y llevar el registro y control de las Actas de las sesiones;
- II.** Por indicaciones de la Presidencia convocar por escrito a las personas integrantes de la Comisión, con tres días hábiles de anticipación a cada sesión ordinaria, con excepción de las extraordinarias las cuales podrán ser convocadas antes de su celebración;
- III.** Tomar la asistencia a las sesiones, computar votaciones, levantar las actas, recabar las firmas de los demás integrantes, así como de los informes respectivos;
- IV.** Ser responsable de salvaguardar, resguardar los expedientes y proteger el uso y manejo de los datos personales, confidenciales y sensibles que se generen al interior de la Comisión por los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que conozcan conforme a la Ley número 316 de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- V.** Elaborar el informe consolidado de resultados del desempeño y actividades de la Comisión;
- VI.** Elaborar el Plan Anual de Trabajo, la calendarización de capacitaciones y de sesiones, y
- VII.** Las demás atribuciones y funciones que le encomienden la Comisión, la Presidencia, el Protocolo, y otras disposiciones legales o administrativas aplicables que contribuyan a la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

De las personas vocales

27. Corresponde a las personas que ocupen las Vocalías, las siguientes atribuciones y funciones:

- I.** Emitir su voto previamente analizado y razonado manteniendo la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos; firmar las actas e informes correspondientes;
- II.** Intervenir en las sesiones con aportaciones, comentarios, observaciones para el mejoramiento del desempeño de la Comisión;
- III.** Coadyuvar en las funciones de la Presidencia y Secretaría de la Comisión, y
- IV.** Las demás que expresamente les sean encomendadas.

De las sesiones de la Comisión

- 28.** La Comisión sesionará ordinariamente dos veces por año, dentro del primer y último trimestre del año, para analizar los avances de las medidas implementadas para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, establecidos en el programa anual de trabajo. De forma extraordinaria sesionará cuantas veces sea necesario.

El Programa Anual de Trabajo, será presentado para su aprobación en la segunda sesión ordinaria.

- 29.** Para llevar a cabo las sesiones se observará lo siguiente:

- I.** La Comisión sesionará puntualmente, previa convocatoria de la Secretaría enviada por escrito y/o vía electrónica;
- II.** El calendario de sesiones ordinarias para el siguiente año, se dará a conocer a las personas integrantes por la Secretaría al celebrarse la segunda sesión ordinaria del que transcurre, previa autorización de la persona que ocupa el cargo de la Presidencia. Cualquiera de las personas integrantes podrá solicitar a la Presidencia, que por conducto de la Secretaría convoque a sesión extraordinaria, exponiendo razones, importancia y naturaleza del asunto o tema a tratar;
- III.** En caso de que se estime pertinente, la Presidencia podrá modificar la fecha fijada para las sesiones, mediante aviso que se le formule a la Secretaría, quien comunicará con correspondiente anticipación a cada integrante o personas invitadas;
- IV.** La convocatoria para las sesiones incluirá el Orden del Día y la documentación soporte, aplicando las medidas de protección de datos personales que maneja la ley correspondiente;
- V.** Cuando alguna persona integrante de la Comisión haya propuesto a la Secretaría la incorporación de un asunto o tema en el Orden del Día, tendrá la obligación de entregarle con la debida anticipación la documentación soporte

que corresponda, para que sea incluida. En caso de que no asista a la sesión, la Presidencia, podrá solicitar a quienes integran la Comisión que se posponga el seguimiento del asunto o tema, o se acuerde lo conducente;

- VI.** Cuando no se pueda llevar a cabo una sesión ordinaria por falta de quórum, la Presidencia a través de la Secretaría emitirá una nueva convocatoria para la celebración de la misma, la cual no será mayor a 5 días hábiles a partir de la anterior, y la sesión se celebrará con quienes se encuentren presentes, siempre y cuando se encuentren la Presidencia y la Secretaría, siendo válidos los acuerdos que sean aprobados por éstos;
- VII.** Para el caso de las sesiones extraordinarias, cuando haya falta de quórum, la Presidencia a través de la Secretaría emitirá una segunda convocatoria para la celebración de la misma, al siguiente día hábil y la sesión se celebrará con las personas integrantes presentes, siempre y cuando se encuentren la Presidencia y la Secretaría, siendo válidos los acuerdos que sean aprobados por éstos;
- VIII.** Los acuerdos de las sesiones de la Comisión, se tomarán legalmente por mayoría de votos de las personas integrantes que se encuentren presentes, teniendo la Presidencia el voto de calidad en caso de empate;
- IX.** En cada sesión se levantará un acta que deberá ser firmada por las personas integrantes presentes, así como por las personas invitadas que asistan, y
- X.** Cuando una persona que integra la Comisión deje el cargo, la Titularidad de la Dependencia o Entidad de la APE, deberá designar a otra persona para ocupar el lugar disponible en un plazo no mayor a ocho días hábiles. La persona entrante deberá tener conocimientos en materia de perspectiva de género y derechos humanos.

De la Unidad de Género

- 30.** Será el área que orientará y acompañará a la persona en calidad de afectada por hostigamiento sexual y/o acoso sexual; que tendrá a su cargo la implementación de las acciones de prevención y atención, de acuerdo al plan general de trabajo que entregue a la Comisión; así como gestionar ante la Dependencia o Entidad de la APE las medidas de protección conducentes sobre las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- 31.** Si alguna persona integrante de la Unidad de Género estuviera relacionada con algún caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual será el Instituto que conocerá del asunto, y en caso de que la integrante relacionada sea del Instituto, será la Unidad de Género de la Contraloría la que atienda el caso.

32. Tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:

- I.** Dar atención de primer contacto y acompañamiento a la persona en calidad de afectada, auxiliarla para brindarle la atención adecuada y/o canalizarla a servicios especializados como salud, psicológicos, jurídicos o aquellos necesarios de acuerdo al caso, con los que cuente el Estado; orientarla en materia del presente Protocolo para el ejercicio de sus derechos;
- II.** Llevar un registro interno de los casos para las funciones propias del presente Protocolo, mediante el llenado de la cédula de atención;
- III.** Dar aviso de manera inmediata por escrito, anexando un original de la cédula de atención que como control administrativo haya elaborado, al Órgano Interno de Control, para su investigación y determinación en términos de la normativa aplicable, dándole el debido seguimiento a la correspondiente investigación para los efectos del interés superior de las personas;
- IV.** Establecer las bases para la elaboración del Programa de Prevención y Sensibilización al interior de su Dependencia o Entidad de la APE;
- V.** Dar seguimiento al cumplimiento del Programa de Prevención y Sensibilización que la Dependencia o Entidad de la APE implemente;
- VI.** Gestionar la capacitación del personal de cada Dependencia y Entidad de la APE respecto de la implementación del presente Protocolo;
- VII.** Informar a solicitud de la Comisión, respecto de las capacitaciones realizadas en su Dependencia o Entidad de la APE, así como las acciones de prevención, sensibilización, atención, seguimiento de los temas y casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que hayan atendido;
- VIII.** Deberán capacitarse continuamente en los temas que determine la Comisión;
- IX.** Firmar carta de confidencialidad;
- X.** Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas en calidad de afectadas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y/o acoso sexual y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;

- XI.** Apoyar y auxiliar a la persona en calidad de afectada en la narrativa de los hechos;
 - XII.** Cuando alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, se hará del conocimiento al Órgano Interno de Control y a la Comisión; y a la Contraloría cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control, y
 - XIII.** Informar a la Comisión, sobre los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual presentados dentro de la APE.
- 33.** Cada Dependencia y Entidad de la APE deberá publicar el directorio de las personas que integran la Unidad de Género y el Órgano Interno de Control y la ubicación de las mismas, en lugares visibles al interior de sus instalaciones, así como en medios electrónicos, para que las servidoras y servidores públicos tengan conocimiento a quién acudir cuando sean probablemente afectadas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

CAPÍTULO CUARTO

De la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la APE

Acciones de Prevención

- 34.** Las Dependencias y Entidades de la APE realizarán acciones por conducto de sus Titulares, para prevenir y atender el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con el objeto de disuadir estas conductas a través de su detección y realizando al menos las siguientes acciones:
- I.** Emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- El Pronunciamiento deberá contener:
- 1.** Nombre de la institución;
 - 2.** Fundamento normativo;
 - 3.** Considerandos, y
 - 4.** Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 - a)** Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual y cualquier forma de violencia

contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

- b)** Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
 - c)** Definir el hostigamiento sexual y/o acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
 - d)** Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran las Reglas de Integridad establecidas por el Código de Ética. 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;
 - e)** Brindar información sobre los mecanismos de primer contacto, denuncia y atención;
 - f)** Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 11 de este Protocolo
 - g)** Compromisos particulares de la Dependencia o Entidad de la APE para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
 - h)** Firma de la persona titular de la Dependencia o Entidad de la APE, e
 - i)** Lugar y fecha de emisión.
- II.** Asegurar que las personas servidoras públicas reciban al menos una sesión al año de capacitación y sensibilización sobre el hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- III.** Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización del personal de la Unidad de Género y del Órgano Interno de Control;
- IV.** Promover una cultura institucional de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación, así como generar un clima laboral libre de violencia y documentar las campañas de difusión, que anualmente se lleven a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- V.** Contar con el número necesario de personas capacitadas en la Unidad de Género, para la atención del primer contacto, por lo cual será necesario que las Dependencias y Entidades otorguen las facilidades correspondientes, para que sus Unidades de Género dispongan del personal adecuado;

- VI.** Llevar a cabo las medidas pertinentes para prevenir e identificar conductas que impliquen el hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- VII.** Proporcionar a las Unidades de Género los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, y
- VIII.** A solicitud de la Unidad de Género, la Dependencia o Entidad de la APE, a través del área correspondiente, implementará las medidas de protección que sean procedentes una vez presentada y ratificada la denuncia por la persona en calidad de afectada ante el Órgano Interno de Control, por hechos motivo del presente Protocolo.

Acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación

- 35.** Las Dependencias o Entidades de la APE deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos de sensibilización y formación a las personas que intervengan en el Protocolo.
- 36.** Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las Dependencias o Entidades de la APE deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la Comisión.
- 37.** El Instituto pondrá a disposición, cursos en materia de prevención de la violencia, igualdad de género, hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad de la APE.

CAPÍTULO QUINTO

Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Vías e Instancias Competentes

- 38.** La persona en calidad de afectada, podrá acudir de manera verbal o escrita ante la Unidad de Género a efecto de recibir atención de primer contacto y se elabore la cédula de atención correspondiente, o presentar denuncia ante el Órgano Interno de Control, pudiendo ser ambas acciones, si así lo considera pertinente; siempre se le deberán de respetar los términos establecidos en este Protocolo. También será su decisión, invariablemente, el presentar denuncia penal.
- 39.** El proceso de atención es el siguiente:
 - I.** La Unidad de Género recibirá y brindará atención de primer contacto a la persona en calidad de afectada, llenará la cédula de atención con la información que en la misma se requiera y de manera inmediata dará aviso por escrito, anexando la

cédula de atención al Órgano Interno de Control, así como el acompañamiento y orientación para la presentación de la denuncia administrativa con debido cumplimiento a lo establecido en el numeral 32 de este Protocolo;

II. Los Órganos Internos de Control iniciarán la investigación y de ser procedente elaborarán un informe de presunta responsabilidad; turnando éste a la autoridad substanciadora competente para dar trámite al procedimiento administrativo y resolver lo que conforme a derecho corresponda, imponiendo las sanciones a que haya lugar. A solicitud de la persona en calidad de afectada, se le entregará una copia de su procedimiento de atención de primer contacto o denuncia, para los efectos que considere necesarios, de acuerdo a la normativa aplicable, y

III. Si alguna persona integrante del Órgano Interno de Control estuviera relacionada o exista conflicto de interés con algún caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, deberá excusarse del mismo; en caso de que sea la persona Titular del mismo, será la Dirección General de Fiscalización Interna quien conocerá del asunto.

40. La persona en calidad de afectada, podrá acudir ante la Unidad de Género para recibir atención de primer contacto o ante el Órgano Interno de Control para presentar denuncia de manera verbal o escrita y se le orientará sobre el proceso a seguir, en cualquiera de los casos podrá presentar denuncia y ratificarla solamente ante el Órgano Interno de Control.

41. Si la persona en calidad de afectada acude por escrito, en él manifestará los hechos que la motivan y ofrecerá pruebas, si cuenta con ellas; en caso de que no las ofrezca, esto no será motivo para negarle la atención de primer contacto ante la Unidad de Género y darle acompañamiento con el mismo y la respectiva cédula de atención, ante el Órgano Interno de Control, para que formalice su denuncia ya que con su dicho será suficiente para que éste inicie la correspondiente investigación.

Cuando se presente la denuncia de forma verbal ante el Órgano Interno de Control, la Unidad de Género auxiliará en la narrativa de los hechos sin influir o alterar los mismos, debiendo constar por escrito y firmada.

Atención de Primer Contacto

42. En la atención de primer contacto, la Unidad de Género o en su caso el Órgano Interno de Control deberán orientar a la persona en calidad de afectada, sobre la intervención de servicios especializados como los de servicios de salud pública o aquellos que brinda el Instituto, lo cual deberá quedar asentado en su expediente.

Además de informarle el proceso interno que se llevará a cabo, se le deberá hacer del conocimiento que, si es su deseo, podrá interponer denuncia penal ante las autoridades competentes. En ningún caso se le podrá obligar o coaccionar a interponer la denuncia penal.

CAPÍTULO SEXTO
Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Medidas de Protección

- 43.** Sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, a solicitud de la persona en calidad de afectada, se podrán dictar medidas que tiendan a otorgar la protección para evitar posibles afectaciones derivadas de la continuidad de los hechos que pone en conocimiento.
- 44.** Las medidas de protección son de aplicación en función del interés superior de la persona en calidad de afectada y previa solicitud de la misma, será la Unidad de Género, quien las gestionará ante la Dependencia o Entidad de la APE, que las podrá otorgar.
- 45.** Previa solicitud de la persona en calidad de afectada, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, se deberán emitir las medidas de protección correspondientes respetando el principio de presunción de inocencia y dando el respectivo derecho de audiencia a la persona presunta agresora, ésta solicitud se tramitará a partir del momento de la presentación de la denuncia debidamente ratificada, por conducto de la gestión que realice la Unidad de Género.

En caso de ser emitida, la medida de protección deberá ser notificada a la presunta persona agresora, a la Unidad de Género y al Órgano Interno de Control para su debido conocimiento.

- 46.** Las medidas de protección durarán de ser procedente el tiempo de la investigación y en caso de que se elabore informe de presunta responsabilidad, el Órgano Interno de Control, siempre aplicando los términos dispuestos por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, decidirá sobre la solicitud de que la autoridad substanciadora las mantenga vigentes o en su caso la aplicación de medidas cautelares que sean procedentes de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás aplicables.
- 47.** Para otorgar las medidas de protección, se considerará:
- I.** El riesgo o peligro existente;
 - II.** La seguridad de la persona en calidad de afectada, y
 - III.** Los elementos probatorios o de convicción con que se cuente.
- 48.** Se podrán aplicar invariable y conjuntamente las siguientes medidas de protección:
- I.** Prohibición a la presunta persona agresora de molestar por cualquier forma y medio a la persona en calidad de afectada, sujetándose al comportamiento que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas,

el Código de Ética en vigencia emitido por la Contraloría y/o el Código de Conducta vigente de cada Dependencia o Entidad de la APE;

- II.** La reubicación en lugar distinto de trabajo o de turno, en su caso, de conformidad con las condiciones generales de trabajo, salvaguardando siempre los derechos de la persona en calidad de afectada y evitando en todo momento la revictimización;
- III.** La garantía del goce de sus derechos y el apoyo para que la persona en calidad de afectada no se vea perjudicada en el desarrollo de sus actividades, y
- IV.** Advertir a la persona presunta agresora de las consecuencias a las que se hará acreedora de no cumplir con las medidas de protección impuestas, como lo es en su caso la solicitud en la aplicación de una medida cautelar.

Investigación ante el Órgano Interno de Control

- 49.** Los Órganos Internos de Control, en términos a lo establecido por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Reglamento Interior de la Contraloría General del Estado de Veracruz y demás normativa aplicable en materia administrativa, una vez recibida la denuncia, acordará el inicio de la investigación correspondiente, ordenando realizar las diligencias oportunas para una debida integración del expediente.
- 50.** En términos del presente Protocolo se hará del conocimiento de la persona en calidad de afectada la existencia de medidas de protección para que si es su deseo, sean gestionadas y aplicadas según corresponda.
- 51.** En el caso de que la persona en calidad de afectada no haya acudido anteriormente ante la Unidad de Género, el Órgano Interno de Control lo hará del conocimiento de ésta, con el objeto de que se implementen estrategias y estadísticas a fin de atender y prevenir las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así como las medidas de protección que por su conducto se puedan gestionar.

A solicitud de la persona en calidad de afectada y de la persona presunta agresora se les mantendrá informados del estado que guarde el expediente de investigación, así como la expedición de copias de acuerdo a la normativa aplicable.

- 52.** Acorde con los principios de debido proceso, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y/o acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la persona en calidad de afectada no sufra un mayor agravio y se respete el principio de la presunción de inocencia de la persona presunta agresora.

Sanciones del Hostigamiento Sexual y Acoso sexual

- 53.** Las sanciones administrativas por conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual serán emitidas con perspectiva de género y derechos humanos, en términos de lo que señala la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y demás normativa aplicable.
- 54.** Para la identificación y sanción proporcional de las conductas referidas al hostigamiento sexual y/o acoso sexual se considerará, además de la calidad de la persona presunta agresora y la persona en calidad de afectada, de manera enunciativa más no limitativa, lo siguiente:
- I.** Aquellas que se presentan de manera no verbal y sin contacto físico, a través de acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos o muecas;
 - II.** Aquellas de forma verbal y sin contacto físico ya sea personalmente, a través de teléfono u otro medio electrónico, donde se reproducen palabras que tiendan a amenazar, denostar, intimidar, discriminar o atentar contra la dignidad de la persona en calidad de afectada; chistes con contenido sexual, piropos, insinuaciones sexuales, pedir citas, solicitar con insistencia que la persona en calidad de afectada acceda a sostener actos de carácter sexual,
 - III.** Aquellas de forma verbal y con contacto físico o solo éste, mediante abrazos y/o besos no deseados, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, presiones mediante amenazas y/o promesas para obtener actos de connotación sexual.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

- 55.** El Instituto será el responsable y administrador del BANESVIM, y deberá emitir las reglas de operación, lineamientos de transmisión de la información y los formatos de captura de datos.
- 56.** En el supuesto de que la persona en calidad de afectada sea mujer, las Unidades de Género reportarán al Instituto para que se registren en el BANESVIM los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que se presenten en su Dependencia o Entidad de la APE.
- 57.** La Unidad de Género y el Órgano Interno de Control de cada Dependencia o Entidad de la APE, serán los encargados de concentrar las estadísticas de los casos que se atiendan en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Una vez que cause ejecutoria la resolución emitida, la autoridad substanciadora o en su caso la resolutora, enviará un informe al Órgano Interno de Control para que éste dé cumplimiento a las disposiciones del COCODI; así como también se dará aviso a la Unidad de Género a efecto de que coordine sus actividades con la Comisión.

TRANSITORIOS

Primero. Publíquese en la Gaceta Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Segundo. El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación.

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

Cuarto. Para la elección de la persona representante de la academia o sociedad civil, el Instituto emitirá Convocatoria Pública; de las personas que apliquen para la elección, elegirá a dos que presentará a la persona Titular de la Secretaría de Gobierno, de éstas seleccionará a quien funja como integrante de la Comisión y que durará en el cargo 3 años.

Los requisitos que se deberán presentar, periodos de presentación y método de selección, se describirán en la Convocatoria correspondiente.

Quinto. Respecto a la Comisión, continuará en funciones en la forma que ya se encuentra integrada, salvo disposición en el presente Protocolo.

Sexto. Las Dependencias y Entidades de la APE informarán a la Comisión, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo lo siguiente:

- I.** Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere este Protocolo;
- II.** Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y
- III.** De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Séptimo. El Instituto, con el fin de contribuir a la aplicación del Protocolo, orientará a las Unidades de Género para su aplicación.

Octavo. El Instituto deberá en un plazo no mayor a 30 días naturales, posteriores a la entrada en vigor del presente Protocolo, elaborar un documento administrativo denominado cédula de atención, para atender y orientar debidamente a la persona en calidad de afectada, que incluya el formulario de información de forma sensible, confidencial y con perspectiva de género. El cual será distribuido a cada Unidad de Género de la APE. Ese mismo documento deberá contener los datos mínimos que requiere el BANESVIM.

Noveno. Se abroga el Acuerdo por el que se expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal,

publicado en la Gaceta Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave el ocho de marzo de dos mil diecinueve, número extraordinario 098, así como su reforma de fecha cuatro de junio de dos mil diecinueve, publicado en la Gaceta Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, número extraordinario 222.

Décimo. Dentro del término de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, las Dependencias y Entidades de la APE, deberán adecuar su normativa interna relativa al contenido del presente Acuerdo.

Décimo primero. Los asuntos que hayan iniciado con aplicación del Protocolo ahora abrogado y que no se encuentren concluidos, deberán ser tramitados en apego al presente Acuerdo una vez que haya entrado en vigencia.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo del Estado, en la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave, a los diecisiete días del mes de marzo del año dos mil veinte.

Cuitláhuac García Jiménez
Gobernador Constitucional del Estado
de Veracruz de Ignacio de la Llave
Rúbrica.