



GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE PUEBLA



PERIÓDICO OFICIAL

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

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

TOMO DCXVI	"CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA" MARTES 25 DE AGOSTO DE 2026	NÚMERO 17 SEGUNDA SECCIÓN
------------	--	---------------------------------

Sumario

GOBIERNO DEL ESTADO SECRETARÍA ANTICORRUPCIÓN Y BUEN GOBIERNO SECRETARÍA DE LAS MUJERES

ACUERDO Conjunto del Secretario de Anticorrupción y Buen Gobierno y de la Secretaria de las Mujeres, por el que emiten el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

GOBIERNO DEL ESTADO

SECRETARÍA ANTICORRUPCIÓN Y BUEN GOBIERNO

SECRETARÍA DE LAS MUJERES

ACUERDO Conjunto del Secretario de Anticorrupción y Buen Gobierno y de la Secretaria de las Mujeres, por el que emiten el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

Al margen un logotipo, con la imagen del Escudo del Estado de Puebla y una leyenda que dice: Gobierno del Estado. 2024-2030. Buen Gobierno. Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.

ALEJANDRO ESPIDIO REYES, Secretario Anticorrupción y Buen Gobierno, **YADIRA LIRA NAVARRO**, Secretaria de las Mujeres del Gobierno del Estado de Puebla, y

CONSIDERANDO

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

Que el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, dispone que los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

Que el artículo 1 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que dicha Ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, y los municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

Que el artículo 10 de la citada Ley descrita en el párrafo que antecede, establece que las Secretarías y los Órganos Internos de Control, y sus homólogos en las entidades federativas tendrán a su cargo, en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas. En ese tenor, en sus artículos 12 y 13 dispone que los Tribunales, estarán facultados para resolver la imposición de sanciones por la comisión de faltas administrativas graves y de faltas a particulares.

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

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

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

Que el artículo 34 fracciones XVII, XXVII y XXXVI de dicha Ley Orgánica, establece las facultades de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, de vigilar y verificar el cumplimiento por parte de las personas servidoras públicas, y en su caso, por las y los particulares, de los principios y obligaciones que rigen su actuación en la función pública, así como las restricciones, impedimentos e incompatibilidades establecidas en los ordenamientos aplicables; conocer e investigar las conductas de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal, que puedan constituir responsabilidades administrativas, así como substanciar los procedimientos correspondientes conforme a lo establecido en el ordenamiento en materia de responsabilidades administrativas del Estado, por sí, o por conducto de los órganos internos de control que correspondan a cada área de la Administración Pública Estatal o por los adscritos a la Secretaría, para lo cual podrán aplicar las sanciones que correspondan en los casos que no sean de la competencia de la Sala Especializada en materia de responsabilidades administrativas del Tribunal de Justicia Administrativa y, cuando se trate de faltas administrativas graves, ejercer, en su caso, la acción de responsabilidad ante esa Sala del Tribunal; así como presentar las denuncias correspondientes ante la Fiscalía Especializada de Combate a la Corrupción y ante otras autoridades competentes, en términos de las disposiciones aplicables; coordinar la promoción y desarrollo de la ética en el servicio público, así como el cumplimiento de las obligaciones legales relacionadas.

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

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

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

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

Que el artículo 19 del Acuerdo del Secretario Anticorrupción y Buen Gobierno, por el que emite el Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Estatal, establece que las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, deberán actuar conforme a los valores de respeto, empatía, honestidad, liderazgo, cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico; así como, el artículo 28 establece las Reglas de Integridad, además en su fracción III refiere el comportamiento digno que las personas servidoras públicas deben garantizar la confianza ciudadana, a fin de conducirse de forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas.

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

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

Que derivado de la Declaratoria emitida en esta entidad federativa, emitida por la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), con fecha ocho de abril de dos mil diecinueve, el Sistema Estatal para Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (SEPASEVM), presentó y aprobó el “PLAN DE ACCIONES EMERGENTES PARA ATENDER LA DECLARATORIA DE ALERTA DE

VIOLENCIA DE GÉNERO 2023-2024” y en atención a la Medida II DE JUSTICIA DE LA DECLARATORIA DE ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA PUEBLA, denominada “Definir los mecanismos de supervisión y sanción a servidoras y servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de violencia de Género”, la Acción 1 consideró homologar el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado” con el Protocolo Nacional.

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

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

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

Que el acoso sexual afecta a la persona en quien recae dicha conducta, debido a que tiene consecuencias graves como la alteración de la psique, psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de alteración emocional, desesperación, impotencia y consecuencias físicas como trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión entre otros.

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

Que el hostigamiento y el acoso sexual son conductas reales a las que se enfrentan las personas servidoras públicas en sus centros de trabajo. Estas prácticas se han vuelto tan cotidianas que, en muchos casos, han llegado a normalizarse, particularmente entre las mujeres. Por ello, resulta fundamental impulsar una cultura de denuncia frente a estas conductas, ya que con frecuencia se desconocen tanto los procedimientos a seguir como las sanciones aplicables.

Que la falta de atención e invisibilizar o minimizar estas conductas, constituye un obstáculo para lograr la erradicación de la violencia de género, traduciéndose en un problema que restringe el ejercicio de los derechos humanos de las personas servidoras públicas, afectado su esfera de vida personal.

Por lo que el presente Protocolo, como política pública dirigida al combate y erradicación contra la violencia hacia las mujeres y población vulnerable en el Estado de Puebla, representa una herramienta esencial para garantizar derechos fundamentales de todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal, teniendo

como Eje 3 “Estado de Derecho, Seguridad y Justicia”, el cual constituye uno de los cinco Ejes de Gobierno contemplados en el PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2024-2030”, aprobado por la Asamblea Plenaria del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla (COPLADEP), en su Primera Sesión Ordinaria, celebrada con fecha once de abril de dos mil veinticinco, publicada en el Periódico Oficial del Estado, el nueve de mayo de dos mil veinticinco, con el fin de impulsar acciones para prevenir, atender y disminuir la violencia contra las mujeres.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 82 primer párrafo y 83 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 1, 3, 13 primer párrafo, 24, 25, 30 fracción XVIII, 31 fracciones III y XVII, 34 y 48 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla; 16 y 16 Bis de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla; 1, 5 fracción I, 12 fracciones I y XLVII del Reglamento Interior de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno; 1, 2, 5 fracción I y 11 fracciones XIV y XLVII del Reglamento Interior de la Secretaría de Mujeres, tenemos a bien emitir el siguiente:

ACUERDO CONJUNTO DEL SECRETARIO ANTICORRUPCIÓN Y BUEN GOBIERNO Y DE LA SECRETARIA DE LAS MUJERES, POR EL QUE EMITEN EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

CAPÍTULO I GENERALIDADES

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

ARTÍCULO 2. Son objetivos del Protocolo:

- a)** Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b)** Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta persona agredida de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- c)** Orientar respecto de las vías e instancias competentes que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, dentro de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal;
- d)** Establecer las pautas de elaboración para que cada Dependencia y Entidad de la Administración Pública Estatal cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
- e)** Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal.

ARTÍCULO 3. El presente Protocolo es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas que integran las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas vigentes referentes a los procedimientos para la imposición de sanciones en materia administrativa y las demás que se rijan, conforme a la normatividad aplicable.

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

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

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

b) Acuerdo: Acuerdo Conjunto del Secretario Anticorrupción y Buen Gobierno y de la Secretaria de las Mujeres, por el que emiten el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal;

c) APE: Administración Pública Estatal;

d) Capacitación: Proceso sistemático por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas con perspectiva de género para desempeñar sus funciones y desarrollo profesional eficientemente y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

e) Cero Tolerancia: Principio rector de carácter institucional que establece la prohibición absoluta del hostigamiento sexual y acoso sexual, con el fin de prevenir, disuadir, erradicar y atender dichas conductas. Deberá difundirse de forma permanente y colocarse en espacios visibles para garantizar un entorno laboral digno, seguro, respetuoso e igualitario;

f) Código: Acuerdo del Secretario Anticorrupción y Buen Gobierno, por el que emite el Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Estatal;

g) Comité: Los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación que se conforman de carácter obligatorio en cada Dependencia y Entidad de la Administración Pública Estatal;

h) Confidencialidad: Garantía de que la información proporcionada por las partes durante el procedimiento será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona;

i) Debida diligencia: Referida a la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes, así como la reparación suficiente por parte de las autoridades;

j) Debido proceso: Es una garantía fundamental que asegura que la actuación de la administración pública sea justa, imparcial y respete de los derechos ciudadanos, extendiendo las protecciones del debido proceso judicial al ámbito administrativo para evitar abusos y arbitrariedades, incluyendo el derecho a ser oído, a presentar pruebas, a una decisión motivada y a la impugnación;

k) Denuncia: Acto formal que declara cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública y que resulta presuntamente contraria al Código.

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

m) Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad;

n) Dependencias: Las Secretarías, así como las Unidades Administrativas que dependan directamente de la persona Titular del Poder Ejecutivo Estatal y funjan como órganos auxiliares del mismo, integrarán la Administración Pública Centralizada;

o) Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, salud física o mental, jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, en términos de las disposiciones aplicables.

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

q) Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres;

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

s) Norma: La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

t) Ombudsperson: Persona mediadora que garantiza la imparcialidad e independencia del procedimiento de atención a quejas por hostigamiento sexual y acoso sexual;

u) Órganos Internos de Control: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de las personas servidoras públicas;

v) Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las Dependencias o Entidades de la Administración Pública Estatal, conforme lo dispuesto en los artículos 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 3, fracción XXI Bis, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

w) Perspectiva de género: Metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, 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, privilegiando la interpretación de los protocolos jurídicos;

x) Presunta persona agredida: Posible víctima de cualquier tipo de violencia, con derecho a protección y trato igualitario bajo el principio de igualdad sustantiva;

y) Presunta Persona Agresora: Persona que realiza la presunta conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual, sin importar si ocurre en el interior o exterior de la Dependencia o Entidad;

z) Primer contacto: El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la persona Ombudsperson y las personas integrantes del Comité, en que la presunta persona agredida de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;

aa) Procedimiento: Es el conjunto de reglas y acciones que se establecen en una organización o entidad gubernamental para prevenir, investigar y sancionar conductas de violencia y abuso en el ámbito de laboral;

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

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

dd) Registro de casos y de sanciones: La relación de información y estadística elaborada por cada Dependencia y Entidad de la Administración Pública Estatal; compilada y a resguardo de la Secretaría de las Mujeres del Gobierno del Estado de Puebla, a través de la Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual cometidos por personas servidoras públicas;

ee) Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta persona agredida o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional al solicitarle la narración de los hechos en más de una ocasión;

ff) SABG: La Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno del Estado de Puebla;

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

hh) SM: Secretaría de las Mujeres del Gobierno del Estado de Puebla;

ii) Valores del servicio público: Calidad o conjunto de cualidades por las que la persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público;

jj) Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público, y

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

ARTÍCULO 6. La información que se obtenga, genere o resguarde por las Dependencias y Entidades de la APE, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, se encontrará sujeta a lo establecido en los ordenamientos de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta persona agredida tendrá el carácter de información confidencial, a efecto de garantizar su seguridad y dignidad, evitar la revictimización y el escrutinio público.

Asimismo, el nombre de la presunta persona agresora se establecerá como información de carácter confidencial, a fin de salvaguardar el principio de presunción de inocencia y la protección de datos personales, en tanto no se emita una resolución de carácter administrativo o de autoridades jurisdiccionales según corresponda.

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

a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual: Se mantendrá “cero tolerancia” ante los actos y conductas que constituyan cualquier tipo de violencia.

b) Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad sustantiva, el derecho a una vida libre de violencias, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

c) Acceso a la justicia: Derecho fundamental que garantiza la posibilidad de que cualquier persona pueda solicitar a las instancias pertinentes que protejan y restablezcan sus derechos ante una situación de discriminación o vulneración legal, promoviendo un estado de derecho equitativo e igualitario.

d) Pro-persona: En apego a las normas relativas a los derechos humanos, se buscará en todo momento, aplicar la más favorable para las personas.

e) Confidencialidad: Deberá preservarse la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento, con la finalidad de que no sea divulgada cualquier información personal sin el consentimiento de la persona titular.

f) Presunción de inocencia: Principio conforme al cual toda persona deberá ser considerada y tratada como inocente, mientras no se determine su responsabilidad mediante el procedimiento correspondiente; en consecuencia, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, la persona Ombudsperson y las instancias competentes deberán abstenerse de presentarla como responsable hasta que se acrediten, en su caso, conductas constitutivas de violencia.

g) Respeto, protección y garantía de la dignidad: Conceptos interrelacionados que afirman el valor intrínseco e incondicional de cada ser humano, impidiendo su instrumentalización y asegurando que se promueva su pleno desarrollo. El respeto es reconocer y valorar esa dignidad, la protección es defenderla de cualquier atentado o daño, y la garantía es crear las condiciones positivas y los derechos necesarios para que cada persona pueda vivir con plenitud, libertad y autonomía.

h) Prohibición de represalias: Establece que la persona servidora pública no puede tomar ninguna medida laboral negativa contra un subalterno por haber interpuesto una queja o denuncia por discriminación, acoso, hostigamiento u otras violaciones a sus derechos laborales.

En caso de evidenciarse alguna represalia derivada de la presentación de una queja o denuncia, el Comité dará vista al Órgano Interno de Control competente, a fin de que dé inicio a una investigación por la presunta comisión de una falta administrativa.

i) Integridad personal: Se refiere a la cualidad de ser una persona honesta y actuar de acuerdo con un conjunto sólido de principios éticos y morales. Implica ser congruente entre lo que se piensa, se dice y se hace, tanto en la vida privada como en la pública.

j) Debida diligencia: Deberá asegurarse la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del presente Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de éste se desprenden.

k) No revictimización: La presunta persona quejosa deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado.

l) Transparencia: Todo el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

m) Imparcialidad: Es el deber de ser ajenos o extraños a los intereses de las partes involucradas.

n) Legalidad: Debe garantizarse que el procedimiento se desarrolle, conforme lo previsto en el presente instrumento.

o) Independencia: En el procedimiento no debe tenerse interés de beneficiar a ninguna de las partes.

p) Objetividad: En el procedimiento debe actuarse atendiendo a los hechos del caso y no así conforme a los intereses de las partes involucradas ni con su sentir personal.

q) Honestidad: Las partes involucradas deberán actuar con sinceridad.

r) Celeridad: se refiere al principio que exige que los procedimientos legales se desarrollen con rapidez y eficiencia, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que las resoluciones judiciales se produzcan en un plazo razonable.

s) Igualdad: Toda persona involucrada en el procedimiento, será tratada como igual y de manera imparcial.

t) Igualdad de oportunidades: Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

u) Dignidad y defensa de la persona: Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de violencia.

ARTÍCULO 8. Queda estrictamente prohibido el hostigamiento sexual y/o acoso sexual de manera enunciativa más no limitativa tales como, cualquier conducta verbal, escrita, visual, digital o física de naturaleza sexual no deseada, o de otra índole, que pudiera vulnerar su dignidad.

Conductas verbales, bromas, comentarios obscenos o sugestivos, materiales escritos de naturaleza sexual, fotografías, imágenes, así como de cualquier otra índole, ya sea escrita, verbal o física no establecida.

ARTÍCULO 9. Para la calificación y sanción de las conductas referidas al hostigamiento sexual y/o acoso sexual, se fundamentará con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás normatividad aplicable, debiendo tener observancia en lo contemplado por el **Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Estatal** y el Código de Conducta de cada Dependencia y Entidad de la APE, que se encuentren vigentes.

Cualquier persona servidora pública podrá acudir ante el Comité o presentar la denuncia correspondiente ante el Órgano Interno de Control competente, cuando se vulneren los valores del servicio público.

ARTÍCULO 10. En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico internacional, nacional y estatal aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla; la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla y las disposiciones jurídicas aplicables, en materia de responsabilidades administrativas.

ARTÍCULO 11. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en este Protocolo, corresponde por lo que respecta a la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual a la SM, mientras que, a la SABG, su competencia es vigilar la observancia del presente Protocolo, así como lo relativo a la imposición de sanciones, consideradas como faltas administrativas.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA

ACCIONES DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 12. El Comité de cada Dependencia y Entidad de la APE, deberá realizar, al menos una vez al año, acciones por conducto de sus Titulares, para prevenir y atender el hostigamiento y/o acoso sexual, con el objeto de disuadir estas conductas, a través de su detección, conforme a las siguientes acciones:

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

El Pronunciamiento deberá contener:

I. Nombre de la institución;

II. Fundamento normativo;

III. Considerandos, y

IV. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

IV.1. Explicitar el compromiso de Cero Tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

IV.2. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

IV.3. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual, de conformidad con lo establecido, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;

IV.4. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas descritas que vulneran el artículo 6 denominado “Principios del servicio público” del Código. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público, usuario y personal sin nombramiento, como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;

IV.5. Brindar información sobre los mecanismos de primer contacto, denuncia y atención;

IV.6. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto a los Derechos Humanos y bajo los principios establecidos en el artículo 7 del presente Protocolo, precisando el alcance de dicho compromiso en el actuar de las personas servidoras públicas obligadas y señalando expresamente que su incumplimiento, dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes conforme a la normatividad vigente;

IV.7. Compromisos particulares de la Dependencia o Entidad de la APE, para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

IV.8. Firma de la persona titular de la Dependencia o Entidad, y

IV.9. Lugar y fecha de emisión.

b) Asegurar que las personas servidoras públicas reciban al menos una sesión al año de capacitación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, además de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;

c) Promover una cultura institucional de igualdad de género, derechos humanos, 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 acoso sexual;

d) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas, para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y

e) Llevar a cabo las siguientes acciones:

I. Publicaciones periódicas por parte de la SM, a través de correos electrónicos o medios impresos, relativos a información sobre conductas, que pueden considerarse como hostigamiento sexual y acoso sexual;

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

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

Las acciones de prevención que realicen los Comités deberán de hacerse de conocimiento a la SM, a través de un Programa Anual de Trabajo, que deberá ser remitido durante el primer trimestre del ejercicio en curso.

ARTÍCULO 13. El Comité elaborará un Informe Anual, que describirá los resultados de las acciones implementadas y referidas en el artículo anterior, mismo que deberá difundirse por medios electrónicos al interior de las Dependencias y Entidades de la APE y remitirse a la Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género de la SM.

SECCIÓN SEGUNDA ACCIONES DE CAPACITACIÓN

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

ARTÍCULO 15. Las acciones de sensibilización y capacitación que implementen las Dependencias y Entidades de la APE, deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la SM o demás instituciones encargadas de la promoción de la prevención de la discriminación, violencia laboral, así como, el fortalecimiento de las capacidades en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual y otros temas.

ARTÍCULO 16. La SM pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades de la APE, cursos en materia de prevención de la violencia, igualdad de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.

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

SECCIÓN PRIMERA VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

ARTÍCULO 17. La presunta persona agredida podrá presentar su queja, ante las instancias siguientes:

a) Comité;

b) Ombudsperson, y

c) Órganos Internos de Control; solo en caso de que la presunta persona agresora no haya dado cumplimiento a la recomendación realizada por el Comité o la o el Ombudsperson.

La presunta persona agredida podrá acudir de forma paralela ante el Comité o el Órgano Interno de Control competente, sin perjuicio de que las acciones legales, en cualquier otra vía que considere más adecuada a sus pretensiones.

SECCIÓN SEGUNDA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

ARTÍCULO 18. En la atención de primer contacto, el Comité en las Dependencias y Entidades de la APE, deberá identificar si la presunta persona agredida, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo o cualquier otro que resulte necesario y canalizarla en su caso a la institución correspondiente.

El Comité, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer los dictámenes de especialistas, siempre que lo autorice por escrito, la presunta persona agredida.

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

Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta persona agredida, a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos jurídicos correspondientes

CAPÍTULO IV

DE LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA

DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ

ARTÍCULO 19. Cualquier persona servidora pública, podrá presentar su queja de forma escrita o verbal, ante una persona integrante del Comité.

Para el caso de que esta sea realizada de manera verbal, una persona integrante del Comité deberá entregarle un formato de queja, para que a solas pueda llenarlo de manera detallada, firmarla y entregarlo posteriormente a la o el Ombudsperson o a alguna persona integrante del Comité.

Las personas integrantes del Comité o la o el Ombudsperson, podrán asistir en la narrativa de los hechos de la presunta persona agredida.

Podrán recibirse denuncias anónimas, para efectos de detección de riesgos institucionales y adopción de medidas preventivas.

ARTÍCULO 20. Las personas integrantes del Comité o la o el Ombudsperson, una vez que reciban la queja, deberán comunicar al resto de las personas integrantes del Comité, en un término no mayor a cinco días hábiles, a efecto de que se convoque a una sesión, para analizar la queja presentada, al tiempo que se hará la apertura del expediente, donde integrarán las constancias que se vayan generando durante la atención a la queja y su seguimiento.

Las actuaciones que realice el Comité serán de carácter preventivo, orientador y de acompañamiento institucional, independientemente de las acciones que realice la presunta persona agredida, ante otras instancias administrativas o jurisdiccionales.

ARTÍCULO 21. Durante el desarrollo de la sesión del Comité, se dará lectura a la queja y se realizará un estudio observando lo dispuesto en el Código, a fin de determinar si resulta o no procedente.

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

ARTÍCULO 23. Para el caso de que el Comité y la o el Ombudsperson consideren que la queja no corresponde con lo descrito en el artículo 6 denominado “Principios del servicio público” del Código, así como al objetivo del presente Protocolo, se considerará no procedente y se elaborará una Minuta, con la que se dará por finalizada la atención a la queja. Debiendo informar a la presunta persona agredida, sobre las instancias competentes para la atención y solución de su caso, esto para no limitar su derecho a iniciar procesos por otras vías administrativas y jurisdiccionales.

Para el caso de ser procedente la queja presentada, la persona integrante del Comité que convocó a reunión, elaborará una minuta donde deberá describir el tipo de queja recibida, es decir, si se trata de hostigamiento sexual o acoso sexual.

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

Para la atención de la queja, el Comité se sujetará a los principios y valores que rigen el servicio público, así como a las reglas de integridad establecidas en el Código; por ello, en ningún caso, las personas intervinientes someterán a la presunta persona agredida y a la presunta persona agresora a procedimientos de mediación, conciliación o negociación.

ARTÍCULO 25. El Comité o la o el Ombudsperson, valorarán los elementos de que disponga y, en su caso, emitirán la opinión o recomendación respecto de la queja y lo harán de conocimiento de las personas involucradas, habiéndolas citado previamente y de manera separada, por los medios que estime pertinentes.

Las recomendaciones deberán plasmarse en una minuta de cierre, misma que deberá ser firmada por todas las personas servidoras públicas, que intervinieron en la sesión, mismas que, deberán emitirse dentro de los quince días hábiles posteriores, a la finalización de las entrevistas de las personas involucradas.

ARTÍCULO 26. En caso de que la presunta persona agresora no acate la o las recomendaciones, el Comité turnará el expediente al Órgano Interno de Control competente, a efecto de otorgar el seguimiento correspondiente, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás normativa aplicable.

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

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

ARTÍCULO 29. Acorde con los Principios y Valores del Servicio Público, así como las Reglas de Integridad previstos en el Código, las quejas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, serán conducidas por las autoridades que correspondan, de manera que la presunta persona agredida no sufra una mayor afectación.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 30. El Comité o la o el Ombudsperson una vez que reciban la queja y durante el proceso de entrevistas, podrán realizar las siguientes acciones con el objetivo de proteger a la presunta persona agredida:

- I.** Realizar acciones de sensibilización en la Unidad Administrativa donde se presentó la Queja;
- II.** Reubicación física o cambio de área de la presunta persona agredida o de la Presunta Persona Agresora;
- III.** En todo momento se evitará la confrontación de las partes, para evitar la revictimización;
- IV.** La restricción de la Presunta Persona Agresora, para tener contacto o comunicación con la presunta persona agredida;

V. Canalizar y orientar a la presunta persona agredida a otras instancias, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades, y

VI. Otras medidas que a consideración del Comité y de la o el Ombudsperson, coadyuven para la protección de la presunta persona agredida y del ambiente laboral.

Para determinar las Medidas de Protección concernientes, el Comité durante la primera sesión que realice, de conformidad al artículo 20 del Protocolo, contará con un término de hasta cinco días hábiles posteriores, para emitir la resolución correspondiente.

SECCIÓN TERCERA DE LA SANCIÓN

ARTÍCULO 31. El Comité y la o el Ombudsperson, en el caso de advertir alguna presunta comisión de una falta administrativa o el incumplimiento a la recomendación emitida, informará a la presunta persona agredida, sobre su derecho a presentar una denuncia al Órgano Interno de Control, o en su caso, turnará el expediente para que se inicie la investigación prevista en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en su caso, se aplique las sanciones previstas en la citada Ley.

ARTÍCULO 32. Los Órganos Internos de Control realizarán el análisis de la denuncia, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente:

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

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

ARTÍCULO 33. El Comité de cada Dependencia o Entidad, llevará el informe estadístico de las quejas relativas a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que les sean presentadas. Dicho informe deberá incluir, entre otros elementos: los tipos principales de vulneraciones, las acciones que, en su caso, se hayan adoptado, así como las sanciones impuestas, especificando su naturaleza, fundamento normativo y fecha de aplicación.

Este informe deberá remitirse de forma mensual a la SABG, mediante oficio firmado por la persona Titular de la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal y/o la Máxima Autoridad u homóloga del Comité.

CAPÍTULO VI DE LOS IMPEDIMENTOS

ARTÍCULO 34. Las personas integrantes del Comité y la o el Ombudsperson, estarán impedidos para conocer, cuando:

- I. Se tenga interés personal en los asuntos;
- II. Sean parientes consanguíneos, afines o civiles de alguna de las partes, en línea recta sin limitación de grado y en línea transversal dentro del cuarto grado por consanguinidad y segundo por afinidad;

III. Tengan amistad estrecha o enemistad con alguna de las partes;

IV. Hayan dictado la resolución o acto impugnados o han intervenido con cualquier carácter en la emisión del mismo o en su ejecución, y

V. Estén en una situación que pueda afectar su imparcialidad, en forma análoga o más grave que las mencionadas.

ARTÍCULO 35. Las personas integrantes del Comité y la o el Ombudsperson, tienen el deber de excusarse del conocimiento de los asuntos, en caso de que, ocurra alguno de los impedimentos señalados en el artículo anterior, expresando concretamente en qué consiste el impedimento y lo harán de conocimiento a la Máxima Autoridad u homólogo en el Comité, o su inferior jerárquico inmediato, de acuerdo con la estructura del mismo.

ARTÍCULO 36. La recusación de las personas integrantes del Comité se promoverá, mediante escrito que se presente ante la Máxima Autoridad u homólogo en el Comité, o su inferior jerárquico inmediato, de acuerdo con la estructura del mismo, acompañando las pruebas idóneas. La Máxima Autoridad u homólogo en el Comité, o su inferior jerárquico inmediato, de acuerdo a la estructura del mismo, dentro de los tres días hábiles siguientes, convocará a sesión y presentará el escrito de recusación, junto con un informe que la persona integrante del Comité recusada debe rendir, a fin de que se someta el asunto al conocimiento del mismo. A falta de informe se presumirá cierto el impedimento. Si el Comité considera fundada la recusación, la persona integrante será sustituido temporalmente por su suplente u homólogo.

Las personas integrantes del Comité que conozcan de una recusación son irrecusables para ese solo efecto.

TRANSITORIOS

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

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

TERCERO. Se abroga el Acuerdo Conjunto del Secretario de la Función Pública y de la Secretaria de Igualdad Sustantiva, del Gobierno del Estado de Puebla, por el que emiten el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, publicado en el Periódico Oficial del Estado, el día veinte de marzo del año dos mil veinticuatro.

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

- a) Emisión del pronunciamiento de “Cero Tolerancia”, a que se refiere el artículo 12 del presente Protocolo;
- b) Difusión del presente Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determine, y
- c) Las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en la Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a los veinticinco días del mes de agosto de dos mil veintiséis. El Secretario Anticorrupción y Buen Gobierno. **C. ALEJANDRO ESPIDIO REYES.** Rúbrica. La Secretaria de las Mujeres. **C. YADIRA LIRA NAVARRO.** Rúbrica.