



# PERIÓDICO OFICIAL



ORGANO DE DIFUSION OFICIAL DEL ESTADO  
LIBRE Y SOBERANO DE CHIAPAS

## SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

Franqueo pagado, publicación periódica. Permiso núm. 005 1021  
características: 114182816. Autorizado por SEPOMEX

Tomo III Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México. miércoles, 14 de agosto de 2024 361

### INDICE

Publicaciones Estatales		Página
Decreto No. 379	Por medio del cual la Comisión Permanente de la Sexagésima Octava Legislatura, autoriza al Honorable Ayuntamiento Constitucional de Tzimol, Chiapas, para dar de baja del patrimonio municipal, a 03 vehículos automotores, toda vez que se encuentran en estado de inoperatividad.	1
Decreto No. 380	Por medio del cual la Comisión Permanente de la Sexagésima Octava Legislatura, autoriza al Honorable Ayuntamiento Constitucional de Jiquipilas, Chiapas, para desincorporar del patrimonio municipal, una superficie de terreno de 46,482.823 metros cuadrados, distribuido en 44 lotes, para enajenarlos vía donación a favor de igual número de personas de escasos recursos económicos, con el objeto de regularizar la tenencia de la tierra; lotes ubicados en la Colonia El Macabil de la Libertad, del citado Municipio.	5
Decreto No. 381	Por medio del cual la Comisión Permanente de la Sexagésima Octava Legislatura, autoriza al Honorable Ayuntamiento Constitucional de Comitán de Domínguez, Chiapas, para desincorporar del patrimonio municipal, un predio con superficie de 2,800.00 metros cuadrados, para enajenarlo vía donación a favor de la Secretaría de Educación del estado de Chiapas, quien lo destinará para la construcción de la Escuela Telesecundaria Número 1460 "José Vasconcelos Calderón", ubicada en Calle Caña Brava, acceso a la 6ª. Avenida Oriente Sur sin número, Barrio Los Sabinos, de ese Municipio.	11



**Publicaciones Estatales:****Página**

Decreto No. 382	Por medio del cual la Comisión Permanente de la Sexagésima Octava Legislatura, autoriza al Ayuntamiento Constitucional de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, una prórroga por el término de un año, con el objeto de dar cumplimiento al Artículo Segundo del Decreto número 157, de fecha 08 de febrero del 2023, publicado en el Periódico Oficial número 268, Tomo III, de fecha 15 de febrero del 2023, por el cual autorizó al Ayuntamiento la desincorporación del Patrimonio Municipal, de una superficie de terreno de 1,136.09 Metros Cuadrados, para enajenarlo vía donación a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, donde se encuentra construido el Albergue Comunitario "Sna Shultoj", ubicado en el Fraccionamiento Nueva Jerusalén, en ese Municipio.	15
Decreto No. 384	Por medio del cual la Comisión Permanente de la Sexagésima Octava Legislatura, autoriza al Honorable Ayuntamiento Constitucional de Huixtla, Chiapas, para desincorporar del Patrimonio Municipal, una fracción del predio denominado Santa Ana, con superficie de 1,950.80 metros cuadrados, distribuidos en Veintiún (21) Lotes, para enajenarlos vía donación a favor de igual número personas de escasos recursos económicos, y que se encuentran involucradas en la liberación del derecho de vía de la línea "K", de ese Municipio.	20
Decreto No. 386	Por medio del cual la Comisión Permanente de la Sexagésima Octava Legislatura, autoriza al Honorable Ayuntamiento Constitucional de Tapachula, Chiapas, para dar de baja del patrimonio municipal, a Ciento Veintitrés (123) vehículos automotores por encontrarse en estado de inoperatividad.	25
Pub. No. 5585-A-2024	Acuerdo por el que se declara la terminación de la Patente y Función Notarial del Licenciado Bulmaro Acuña Nuricumbo, titular de la Notaría Pública número 116 del Estado, con residencia en la ciudad de San Cristóbal de las Casas, Chiapas.	40
Pub. No. 5586-A-2024	Acuerdo por el que se modifica el Programa Anual de Auditorías 2024 para la Fiscalización Superior de las Cuentas Públicas 2023.	43
Pub. No. 5587-A-2024	Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría de Economía y del Trabajo.	45
<b>Pub. No. 5588-A-2024</b>	<b>Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública del estado de Chiapas.</b>	53
Pub. No. 5589-A-2024	Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia Sexual contra Adolescentes en Planteles de Educación Media Superior en Chiapas.	72
Pub. No. 5590-A-2024	Manual de Procedimientos de Talleres Gráficos de Chiapas.	98
Pub. No. 5591-A-2024	Lista de Peritos Valuadores Revalidados para el Ejercicio Fiscal 2024.	214
Pub. No. 5592-A-2024	Convocatoria Pública Estatal No. 014E/2024, formulado por la SECRETARÍA DE OBRAS PUBLICAS DEL ESTADO DE CHIAPAS.	219
Pub. No. 5593-A-2024	Edicto de notificación, formulado por la Fiscalía General del Estado, Órgano Interno de Control, respecto al Procedimiento Administrativo de Separación del Cargo Número FGE/OIC/PASC/005/2024, instaurado en contra del C. DAVID VÁZQUEZ HERNÁNDEZ.	221
Pub. No. 5594-A-2024	Edicto de notificación, formulado por la Fiscalía General del Estado, Órgano Interno de Control, respecto al Procedimiento Administrativo de Separación del Cargo Número FGE/OIC/PASC/006/2024, instaurado en contra del C. MARIO LENNI ALVARADO GÁLVEZ.	223



**Publicación No. 5588-A-2024**

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos. - Poder Ejecutivo del Estado de Chiapas.

**Enoch Cancino Pérez**, Secretario de la Honestidad y Función Pública y **Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego**, Secretaria de Igualdad de Género; con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3° de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 2, 10, 13 párrafo segundo, 31, fracciones XXXII y XL 32, fracciones I, III, VI, XVIII y XXV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas; 6, 7, 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas; 1, 2, 3, 5 fracción I, XXIV, XXX, XXXI, 6, 7, fracción II, 10 fracciones I, II, III, IV, 33, 37, 46, 49 fracción V; 50 fracción II, III de la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; y,

**Considerando**

Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, asimismo, 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, así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

El artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", adoptada por nuestro país condena toda forma de violencia contra la mujer comprometiéndose a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar éstas.

La Declaración de las Naciones Unidas, establece a la Violencia Contra la Mujer como: "todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer".

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 13, señala al Hostigamiento Sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El 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 víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 refrenda que en la actual Administración Pública deberá ser una prioridad reducir los factores de riesgo asociados a la violencia social que se manifiestan mayormente en la población en situación de vulnerabilidad, mediante el fortalecimiento de los valores, la atención integral de mujeres, con la participación corresponsable de sociedad y gobierno.

Por su parte, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, prevé el establecimiento de medidas para su cumplimiento,



mismas que deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Esta ley, como las diversas en materia laboral, considera que las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, constituyen faltas que atentan contra el derecho a la igualdad, la primera hacia personas con las que se tiene una relación de subordinación con motivo del empleo, y la segunda en un ejercicio indebido de poder, que atenta contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

El Hostigamiento Sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general. Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema que se observa es que tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres.

Con fecha 11 de noviembre de 2020, se publicó en el Periódico Oficial No.136, con número de Publicación 1203-A-2020, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; en virtud de existir cambios sustanciales, surge la necesidad de abrogarlo y emitir uno nuevo, en el que exista un mejor glosario de términos y se consideren definiciones importantes como el principio de buena fe, Presunta Víctima, Código de Ética, lenguaje incluyente, victimización secundaria, Unidades de Igualdad de Género; además, se pondere que se cuente con todos los elementos para emitir de manera inmediata el directorio de las Personas Consejeras de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, así como de los Comités para atender los supuestos casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual, y de manera inmediata se emitan medidas de protección, estableciendo de forma expedita el procedimiento de investigación ante los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés y ante los Órganos Internos de Control; regulando la valoración de los elementos de que disponga y, en su caso, emitir la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las Unidades Administrativas o equivalentes de las Dependencias y Entidades correspondientes, a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

El presente Protocolo es producto de un análisis e identificación de los actos u omisiones en el servicio público, que de manera considerable perjudican la buena marcha de las Dependencias, la correcta prestación del servicio público o, en general, que ofenden en mayor grado a la sociedad. Se identifica con mayor precisión los procedimientos para la atención, registro y resolución de las denuncias. Se destaca la facultad de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, de investigar y en su caso sancionar las faltas administrativas no graves que deriven de las conductas en la materia, haciendo hincapié la correspondencia de su ejecución a través de los Entes Públicos de pertenencia de los sancionados.

Se adiciona el seguimiento y resultado de la intervención por parte de los Comités de Ética de Prevención de Conflicto de Intereses (CEPCI), además de incluir el medio a través del cual se llevará el registro, y la obligación de los CEPCI de mantener actualizado dicho registro. Se adiciona, la recepción de denuncias a través de los mecanismos que establezcan las autoridades investigadoras,



debiendo realizarse a través del Comité, quien turnará la denuncia cuando haya concluido su trámite ante él, o bien inmediatamente de haberla recibido; se modifica el orden de atención de la denuncia, con la finalidad de brindar un mejor orden de atención que a su vez se traduzca en la no Revictimización, por lo que se pondera desde el inicio la intervención del Primer Contacto a través de la figura de Persona Consejera.

Se adiciona la conveniencia de apoyarse en el Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género para la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, publicado en el Periódico Oficial número 237, de fecha 10 de agosto de 2022, permitiendo además la identificación de los casos concretos, el fomento de la cultura de la denuncia y la generación de medidas de protección provisionales que conduzcan a las víctimas con un enfoque de humanidad y empatía hacia los mecanismos y procedimientos eficaces para la sanción de dichas conductas.

En ese sentido ha sido necesaria la renovación y actualización del Protocolo, que pueda guiarnos en la actuación de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, desde una Perspectiva de Género, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Bajo esa premisa, la Secretaría de la Honestidad y Función Pública en coordinación con la Secretaría de Igualdad de Género, consideran necesaria la implementación de un “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, con la finalidad de generar un cambio de transformación gradual en el actuar de los Servidores Públicos, principalmente los que fungen como Personas Consejeras o integran los Comités de Ética, toda vez que de manera frecuente se enfrentan a los posibles casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. Por ello, se plantean soluciones para corregir el actuar omiso o sin experiencia, conforme a las necesidades del personal que labora en las Dependencias y que puede ser víctima de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.

Por los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestos, tenemos a bien expedir el siguiente:

## **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública del Estado de Chiapas**

### **Capítulo I Generalidades**

**Artículo 1.** El presente Protocolo será de observancia obligatoria, para todos los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, mismo que tiene como objetivo establecer las bases de actuación para la ejecución 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 del Estado de Chiapas.

**Artículo 2.** Los objetivos del presente Protocolo son los siguientes:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.



II. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la Presunta Víctima de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a fin de garantizar la no Revictimización y el acceso a la justicia.

III. Señalar las vías e instancias competentes al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas, que pueden conocer y, en su caso, prevenir, investigar o sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

IV. Establecer las pautas para que cada Dependencia y Entidad de la Administración Pública del Estado de Chiapas, 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.

V. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

**Artículo 3.** La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas, tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

**Artículo 4.** Las Dependencias y Entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración Pública del Estado de Chiapas.

**Artículo 5.** La información que se obtenga, genere o resguarde por las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la Presunta Víctima de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual tendrá el carácter de confidencial, para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

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

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

- I. **Acoso Sexual:** A la forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



- II. **Autoridad Investigadora:** A la Contraloría Interna y de Auditoría Pública en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado, encargadas de la investigación de faltas administrativas.
- III. **Autoridad Resolutora:** A la Dirección de Responsabilidades de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, encargada de atender las faltas administrativas no graves, y al Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado que atenderá las faltas administrativas graves, así como las faltas de particulares.
- IV. **Autoridad Substanciadora:** A la autoridad de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad Substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad Investigadora.
- V. **Capacitación:** Al proceso por el cual los Servidores Públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la Certificación de capacidades profesionales o competencias.
- VI. **Certificación:** Al proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.
- VII. **Código de Ética:** Al Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.
- VIII. **Comités:** Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, conformados en cada Dependencia o Entidad de la Administración Pública del Estado, en términos de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- IX. **Comunicación Asertiva:** A la forma de comunicación que deberá adoptarse con la Presunta Víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- X. **Conflicto de Interés:** A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- XI. **Debida Diligencia:** A la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.
- XII. **Debido Proceso:** A respetar los derechos procedimentales, así como a las condiciones que deben cumplirse para asegurar que toda persona acusada pueda defenderse y garantizar el cumplimiento de sus derechos, de conformidad con las leyes aplicables.



- XIII. Denuncia:** A la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la Presunta Víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en los que se encuentran involucrados los Servidores Públicos.
- XIV. Dependencias:** A las Secretarías del Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, a que se refieren los artículos 2, fracción I y 28 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- XV. Discriminación:** A toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, social, político, cultural, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, entre otras; tenga como resultado impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- XVI. Entidades:** A los Organismos Descentralizados, Organismos Auxiliares; Empresas de Participación Estatal, y los Fideicomisos Públicos que se organicen de manera análoga a los organismos descentralizados, de conformidad con lo previsto por la fracción II, del artículo 2 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- XVII. Estereotipos de Género:** A las generalizaciones de los atributos de género, patrones culturales arraigados que remarcan con insistencia lo que deben ser y hacer los hombres y las mujeres, los cuales se reproducen entre generaciones en el ámbito escolar, familiar, laboral, entre otros.
- XVIII. Formación:** Al proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de los Servidores Públicos.
- XIX. Formato de Primer Contacto:** Al formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Honestidad y Función Pública y la Secretaría de Igualdad de Género.
- XX. Hostigamiento Sexual:** Al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XXI. Lenguaje Incluyente y No Sexista:** A toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los Estereotipos de Género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres y hombres.
- XXII. Lineamientos:** A los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas.





- XXIII. Órganos Internos de Control:** A la Contraloría Interna y de Auditoría Pública en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- XXIV. Persona Consejera:** A la persona designada en términos del artículo 13 del presente Protocolo que orientará y acompañará a la Presunta Víctima por Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
- XXV. Perspectiva de Género:** 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.
- XXVI. Presidente del Comité:** al titular que preside el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- XXVII. Presunta Víctima:** A la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
- XXVIII. Primer Contacto:** Al momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona Consejera, en que la Presunta Víctima de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.
- XXIX. Protocolo:** Al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- XXX. Registro:** Al Registro de los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el servicio público de la Administración Pública Estatal.
- XXXI. Reglas de Integridad:** A las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, previstas en el Código de Ética.
- XXXII. Revictimización:** A la profundización de un daño recaído sobre la Presunta Víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- XXXIII. Secretario Ejecutivo:** Al titular designado por el Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de cada Dependencia o Entidad.
- XXXIV. SEIGEN:** A la Secretaría de Igualdad de Género en el Estado.
- XXXV. SHyFP:** A la Secretaría de la Honestidad y Función Pública en el Estado.
- XXXVI. Sensibilización:** A 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.
- XXXVII. Servidor Público:** A las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 109 de la Constitución Política del



Estado Libre y Soberano de Chiapas.

**XXXVIII. Unidades de Igualdad de Género:** A las áreas dentro de cada Dependencia o Entidad que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

**XXXIX. Victimización Secundaria:** A la forma de violencia institucional que hace referencia a la nula o inadecuada atención que recibe la víctima, una vez que entra en contacto con el sistema de justicia.

**XL. Violencia Contra las Mujeres:** A cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

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

I. Cero tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

II. Perspectiva de Género.

III. Acceso a la justicia.

IV. Pro persona.

V. Confidencialidad.

VI. Presunción de inocencia.

VII. Respeto, protección y garantía de la dignidad.

**Artículo 8.** En el desempeño del empleo, cargo, comisión o función del servicio público dentro de la Administración Pública Estatal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, los Servidores Públicos deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno, prevista por el Código de Ética.

Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.

**Artículo 9.** Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo establecido en el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas, Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

**Artículo 10.** La SHyFP, a través de sus órganos administrativos facultados, los Órganos Internos de Control y la SEIGEN, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

## Capítulo II

### De la Prevención de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal

#### Sección Primera

#### De las Acciones Específicas de Prevención

**Artículo 11.** Para prevenir y atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal deberán realizar acciones que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, las siguientes acciones:

I. Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que deberá realizarse por lo menos una vez al año, dirigido a los Servidores Públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia.

El Pronunciamiento de "Cero Tolerancia" deberá contener:

- a. Nombre de la institución.
- b. Fundamento normativo.
- c. Considerandos.
- d. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
  1. Expresar el compromiso de "Cero Tolerancia" frente a conductas de Hostigamiento Sexual y 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.
  2. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
  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, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas.



4. Expresar de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, previsto por el artículo 33 del Código de Ética. El pronunciamiento debe expresar 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.
  5. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención.
  6. Manifiestar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo.
  7. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
  8. Firma del titular de la institución.
  9. Lugar y fecha de emisión
- II. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
  - III. Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas Consejeras.
  - IV. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
  - V. Contar con el número necesario de las Personas Consejeras.
  - VI. Fortalecer las capacidades de los Servidores Públicos para identificar conductas que impliquen Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
  - VII. Proporcionar a la Persona Consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

**Artículo 12.** Las Unidades de Apoyo Administrativo o su equivalente con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género y, en su caso, con las unidades jurídicas de las Dependencias y Entidades, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

## **Sección Segunda De la Persona Consejera**

**Artículo 13.** La Unidad de Apoyo Administrativo o equivalente, con la colaboración de la Unidad de Igualdad de Género o el área responsable de la agenda de género en las Dependencias y Entidades,



emitirá una convocatoria abierta dirigida a los Servidores Públicos, para efectos de postularse o nominar para desempeñar la función de las Personas Consejeras, y mantendrá actualizado el directorio de dichos funcionarios públicos para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. En el supuesto de que ningún funcionario se postule o resulte nominada, las áreas mencionadas en líneas anteriores, designarán a los Servidores Públicos que desempeñarán dicha función, observando las pautas de conducta previstas por el artículo 14 del presente Protocolo.

Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas Consejeras por Institución represente por lo menos dos por cada 200 Servidores Públicos.

Las Unidades de Apoyo Administrativo proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

**Artículo 14.** Las Personas Consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el artículo 21 del presente Protocolo y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- IV. Respetar el principio de presunción de inocencia.
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- VII. Comunicar a la Presunta Víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- IX. Utilizar Comunicación Asertiva.
- X. Escuchar de forma activa.

**Artículo 15.** Son funciones de la Persona Consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de Primer Contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta Víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
- III. Apoyar y auxiliar a la Presunta Víctima en la narrativa de los hechos a través del Formato de Primer Contacto.



- IV.** Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- V.** Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de Interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Apoyo Administrativo para actuar en determinado sentido.
- VI.** Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o de quien presida el Comité cuando algún Servidor Público se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la SHyFP cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control.
- VII.** Brindar atención a la Presunta Víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.
- VIII.** Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría Ejecutiva del Comité, las Denuncias debidamente requisitadas en el Formato de Primer Contacto.
- IX.** Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta Víctima se identifican conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta Víctima.
- X.** Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.
- XI.** Informar a la Presunta Víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.
- XII.** Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la Presunta Víctima.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la Dependencia o Entidad.

**Artículo 16.** La SEIGEN, llevará un registro de las Personas Consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

**Artículo 17.** Las Personas Consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la SEIGEN.

### **Sección Tercera** **De las Acciones de Capacitación, Formación y Certificación**

**Artículo 18.** Las Dependencias y Entidades, deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas Consejeras, Comités y Órganos Internos de Control 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 19.** Las acciones de sensibilización, Capacitación y formación que implementen las Dependencias y Entidades, deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la SEIGEN.

**Artículo 20.** La SEIGEN pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la sensibilización, Capacitación y formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.

**Artículo 21.** La SEIGEN, con el apoyo que corresponda de la SHyFP, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por la SEIGEN. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas Consejeras.

### **Capítulo III Del Primer Contacto de Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

#### **Sección Primera De las Vías e Instancias Competentes**

**Artículo 22.** La Presunta Víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir otra u otras vías que estime más adecuada a sus intereses.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

- I. Persona Consejera.
- II. Comités.
- III. Órganos Internos de Control.

En los casos en que la denuncia ingrese a través de otro u otros canales de atención, se turnará a la autoridad que deba conocer según el orden señalado en el presente numeral.

**Artículo 23.** La Presunta Víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

**Artículo 24.** La Persona Consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la Presunta Víctima, debiendo constar por escrito en el Formato de Primer Contacto o de manera anexa a este, y estar firmada.

#### **Sección Segunda De la Atención Especializada**

**Artículo 25.** En la atención de Primer Contacto, la Persona Consejera deberá identificar si la Presunta Víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquier otro que resulte necesario. La Persona Consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice



por escrito la Presunta Víctima.

La Persona Consejera garantizará a la Presunta Víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Presunta Víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

**Artículo 26.** Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la Presunta Víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

## **Capítulo IV** **De la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

### **Sección Primera** **De la Atención ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**

**Artículo 27.** Las denuncias sobre casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual podrán presentarse preferentemente ante el Comité por medio del Formato de Primer Contacto elaborado por la Persona Consejera.

En caso de que la Presunta Víctima presente la denuncia de forma directa a través de escrito libre ante el Comité o ante el Órgano Interno de Control, estos deberán informarle a la denunciante respecto del procedimiento de acudir ante la Persona Consejera para efectos de requisitar el Formato de Primer Contacto, cuyo documento y anexos serán la base para el inicio de las acciones ante el referido Comité.

Una vez recibido el Formato de Primer Contacto y anexos, el Comité realizará el registro correspondiente en el sistema, e informará a la Presunta Víctima que ha iniciado su intervención, así como asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

**Artículo 28.** El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como los casos previstos en el artículo 33 del Código de Honestidad y Ética, correspondiente a la Regla de integridad "Comportamiento digno", en cuyo caso podrá remitir la denuncia a la Autoridad Investigadora, previa realización del procedimiento de su competencia.

En los casos considerados reiterados de conducta o conductas, y a voluntad de la Presunta Víctima, las denuncias podrán ser remitidas inmediatamente a la Autoridad Investigadora.

**Artículo 29.** En el supuesto de que la Presunta Víctima presente la denuncia de forma directa ante el Comité de Ética, el Secretario Ejecutivo, de manera inmediata, y sin perjuicio de que solicite al Órgano Administrativo correspondiente las medidas de protección que considere, pondrá a disposición de aquella, a través del medio de contacto proporcionado, el directorio de Personas Consejeras adscritos al Ente Público, indicándole, que dentro de los tres días siguientes, deberá acudir con el de su elección, a efecto de que le brinde la atención de Primer Contacto, en términos de lo dispuesto por el presente Protocolo.

**Artículo 30.** El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas





correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

**Artículo 31.** El Comité podrá brindar orientación a la Presunta Víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

**Artículo 32.** El Comité anotará en el Sistema de Registros, los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como su seguimiento y determinación, con los datos que el mismo sistema le requiera.

## **Sección Segunda De la Atención ante la Autoridad Investigadora**

**Artículo 33.** La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación deberá realizarse a través del Comité, que turnará la denuncia, una vez que haya concluido su trámite ante él, o bien inmediatamente de haberla recibido, cuando se actualicen los supuestos previstos por el segundo párrafo del artículo 28 del presente Protocolo.

**Artículo 34.** La Autoridad Investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y Perspectiva de Género, conforme a lo siguiente:

- I. Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- II. Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- III. Se identificará la existencia de un daño de índole físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral.

La Autoridad Investigadora deberá sujetarse a lo previsto por los capítulos II y III del Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género para la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública.

**Artículo 35.** La investigación iniciará a partir de la vista que realice el Comité; en caso de que no se cuente con elementos suficientes, la Autoridad Investigadora podrá solicitar la presentación de la Presunta Víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

**Artículo 36.** Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la Presunta Víctima no sufra un mayor agravio.

**Artículo 37.** La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin Estereotipos de Género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

**Artículo 38.** La Autoridad Investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de



elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

**Artículo 39.** Concluida la investigación, la Autoridad Investigadora, deberá proceder conforme a lo dispuesto en el artículo 100 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

### **Sección Tercera De la Emisión de las Medidas de Protección**

**Artículo 40.** El Comité o la Autoridad Investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la Presunta Víctima, éstas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia ante el Comité o de la vista que este realice ante la Autoridad Investigadora, según sea el caso.

**Artículo 41.** La Persona Consejera podrá proponer las medidas de protección ante quien presida el Comité o ante la Autoridad Investigadora.

**Artículo 42.** Las Dependencias y Entidades deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la Autoridad Investigadora.

**Artículo 43.** Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la continuidad de los actos, la Revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la Presunta Víctima o del presunto responsable.
- II. La autorización a efecto de que la Presunta Víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.
- III. La restricción al presunto responsable para tener contacto o comunicación con la Presunta Víctima.
- IV. Canalizar y orientar a la Presunta Víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

### **Sección Cuarta De la Valoración de las Pruebas**

**Artículo 44.** La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

**Artículo 45.** Se valorará preponderantemente la declaración de la Presunta Víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente



necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

**Artículo 46.** Se deberá analizar la declaración de la Presunta Víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

**Artículo 47.** Se tomará en cuenta el contexto de la Presunta Víctima de manera interseccional, considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

**Artículo 48.** Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

**Artículo 49.** Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la Presunta Víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

**Artículo 50.** Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con Perspectiva de Género.

### **Sección Quinta De la Substanciación y la Sanción**

**Artículo 51.** La Autoridad Resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la Autoridad Investigadora con Perspectiva de Género.

**Artículo 52.** Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

**Artículo 53.** Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo.

**Artículo 54.** En todo momento deberá evitarse el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

**Artículo 55.** Dada la naturaleza de los asuntos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

**Artículo 56.** La Secretaría fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas.



**Artículo 57.** Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción, ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

**Artículo 58.** En observancia al artículo 76, fracción III de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues ésta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

## **Capítulo V Del Registro de Casos y su Incumplimiento**

**Artículo 59.** La SHyFP y la SEIGEN, llevarán un el registro de denuncias recibidas por los Comités, por presuntos actos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado, así como de las determinaciones emitidas para las mismas.

Dicho registro, se realizará a través del sistema informático que al efecto dispongan la SHyFP y la SEIGEN y se alimentará con la información que carguen los Comités, misma que deberá mantenerse actualizada permanentemente.

De manera enunciativa, el sistema deberá contener los campos en los que se hagan constar elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

**Artículo 60.** El incumplimiento de la disposición anterior por parte de los Comités de Ética en las Dependencias y Entidades, será causal de responsabilidad administrativa conforme a lo previsto por los numerales 7, 49 y demás relativos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

## **Transitorios**

**Artículo Primero.-** El presente Protocolo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial.

**Artículo Segundo.-** La difusión, aplicación y observancia del Protocolo deberá realizarse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**Artículo Tercero.-** Se abroga el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, con Publicación Número 1203-A-2020, publicado en el Periódico Oficial Número 136, Tomo III, de fecha 11 de noviembre de 2020.

**Artículo Cuarto.-** Las Dependencias y Entidades informarán a la SEIGEN, dentro de un plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

I. Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el artículo 11 del presente Protocolo.

II. Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades, para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas Consejeras, a que se refiere el artículo 13 del presente Protocolo.



**III.** Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen.

**IV.** De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y Capacitación en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Las Dependencias y Entidades que, a la entrada en vigor del presente Protocolo, hayan realizado las acciones señaladas en los incisos que anteceden, deberán hacerlo del conocimiento de la SEIGEN, para que ésta determine la vigencia de las mismas.

**Artículo Quinto.-** La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente Protocolo corresponderá a la SHyFP, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión de la SEIGEN.

**Artículo Sexto.-** Los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigor del presente Protocolo, se substanciarán hasta su total conclusión, en términos de las disposiciones que se encontraban vigentes al momento de su inicio.

Dado en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a los treinta y un días del mes de julio del año dos mil veinticuatro.- Enoch Cancino Pérez, Secretario de la Honestidad y Función Pública. - Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego, Secretaria de Igualdad de Género. - **Rúbricas.**

---





# PERIÓDICO OFICIAL

ORGANO DE DIFUSION OFICIAL DEL ESTADO LIBRE Y  
SOBERANO DE CHIAPAS

## DIRECTORIO

**VICTORIA CECILIA FLORES PÉREZ**  
SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

**JOSÉ FERNANDO MORENO LÓPEZ**  
COORDINADOR DE ASUNTOS JURÍDICOS DE GOBIERNO

**MARÍA DE LOS ÁNGELES LÓPEZ RAMOS**  
JEFA DE LA UNIDAD DE LEGALIZACIÓN Y PUBLICACIONES OFICIALES

DOMICILIO: PALACIO DE GOBIERNO, 2DO  
PISO AV. CENTRAL ORIENTE  
COLONIA CENTRO, C.P. 29000  
TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS.

TEL.: 961 613 21 56

MAIL: [periodicooficial@sgg.chiapas.gob.mx](mailto:periodicooficial@sgg.chiapas.gob.mx)

DISEÑADO EN:  
**SECRETARÍA  
GENERAL  
DE GOBIERNO**  
GOBIERNO DE CHIAPAS

**CHIAPAS**  
*de Corazón*