

Con fundamento en lo previsto en los artículos 109 fracción III último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2 fracciones II, VII y VIII; 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 2 fracción II, 3 fracción XXI, 6, 7 fracciones I, III, VII y VIII, 10, 15 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; numerales 90, 106 fracción IV, párrafo primero y 107 Ter de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 2, numeral 1, fracciones II, III, VIII y IX, 3 numeral 1 fracción VII y 4 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco; 3 fracción III y IX, 46 numeral 2, fracción I, IV y V, 48 numeral 1 fracción XX y XXI, 50, 51 y 52 numeral 1 fracciones I, II, III, IV, X y XIII de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; 1, 2 fracciones IV, V, XI y 9 de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco; el artículo 176 Bis del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco, 2º del Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Zapopan, Jalisco; 10, 11, 12 y 17 del Reglamento Interno de la Contraloría y de los Procesos de Fiscalización del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco; 2, 8, 16 del Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, y de acuerdo a los siguientes:

### CONSIDERANDOS:

- I. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de establecer que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.
- II. El artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres " Convención Belem Do Pará" establece que por violencia contra la mujer debe entenderse cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.
- III. En el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia y actuar con la debida diligencia y máxima protección.
- IV. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el deber a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias y ajustes razonables, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- V. Las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de medidas encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres.
- VI. La referida Ley, establece que la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de actos o conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.
- VII. De igual forma, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, prevé el establecimiento de las medidas y mecanismos institucionales necesarios para su cumplimiento, encaminadas en la prevención, atención, sanción y erradicación. Asimismo, el artículo 9 de esta Ley señala que las autoridades promoverán que se garantice a las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia el respeto irrestricto de sus derechos.
- VIII. En ese mismo sentido el Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Zapopan, Jalisco, establece los principios, criterios, objetivos y las directrices de acción utilizados desde la perspectiva de género para definir, instrumentar y articular, las políticas públicas que de manera integral se apliquen en el Municipio, a efecto de reconocer, proteger, promover y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
- IX. Que el artículo 13 fracciones XIII, XXI, XXIII, XXIV Y XXX del Reglamento Interno de la Contraloría y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco, confiere al titular de la Contraloría, la atribución de fungir como órgano interno de control del Organismo; iniciar, desahogar y substanciar, por conducto de las áreas a su cargo, los procedimientos de responsabilidad administrativa; definir, dirigir y conducir, las políticas de la Contraloría, así como expedir los criterios que regulen el funcionamiento de los instrumentos y procedimientos de control de la administración pública municipal, y ejercer las facultades y atribuciones que las normas Generales, Federales, Estatales y Municipales le consagren expresamente.
- X. El 31 de mayo de 2019, el Gobierno del Estado de Jalisco, emitió Acuerdo Constitucional del Estado de Jalisco, mediante el cual expidió el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y

Erradicar los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco.

XI. El artículo 2 del Código de Ética y Reglas de Integridad para las personas servidoras públicas del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, establece los principios, valores y conductas de observancia general y carácter obligatorio para las personas servidoras públicas del propio Organismo, cualquiera que sea su nivel jerárquico o especialidad.

XII. El artículo 3 del referido Código de Ética, en concordancia a lo dispuesto por la Ley General de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define como 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. Así mismo, define como Hostigamiento Sexual al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en actos o conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XIII. El artículo 20 del Código de Ética en cita, a través de la regla de integridad "Comportamiento Digno" dispone que la persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conducirá en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

XIV. El 07 de noviembre de 2019, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres, recomendó al Estado mexicano, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

XV. Que el Código Penal para el Estado de Jalisco prevé al hostigamiento sexual y al acoso sexual en su Título Décimo Primero como delitos contra la seguridad y la libertad sexual, y a la par de la conducta delictiva, cuando un servidor público es agente activo de los mismos, da lugar en vía paralela a un procedimiento administrativo por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

XVI. Que en sesión ordinaria del Ayuntamiento de Zapopan, Jalisco; de fecha 18 de octubre de 2023, se aprobó el dictamen de la Iniciativa presentada por las Regidoras Melina Alatorre Núñez y Gabriela Alejandra Magaña Enríquez; que crea el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar Casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual dentro de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco; donde se instruye a los Organismos Públicos Descentralizados del Municipio de Zapopan, entre ellos el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, instruyéndose en el punto cuarto transitorio a efecto de que armonice su normatividad con lo establecido en el citado Protocolo, lo anterior, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 11 del Reglamento Interno de la Contraloría Ciudadana y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco.

Que en tal contexto y de conformidad al marco de referencia previamente señalado, es relevante para esta instancia establecer una guía de actuación por parte de esta Contraloría a fin de brindar atención a temas derivados de actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, desde una perspectiva de género y derechos humanos, que coadyuve a garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Por tal motivo a efecto de contar con un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las denuncias relativas a temas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que coadyuve a su vez a garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público municipal en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, se emite el siguiente:

## **PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL EN EL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE ZAPOPAN, JALISCO.**

### **CAPITULO I GENERALIDADES**

1. El presente Protocolo tiene como propósito la implementación efectiva, eficaz y con perspectiva de género de los procedimientos para prevenir, atender, sancionar y erradicar casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco; desde una perspectiva de derechos humanos, de género y con enfoque diferenciado y especializado, en lo que toca a la intervención y competencia de las autoridades municipales.

2. Son objetivos del presente protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de todo tipo de violencias.
- II. Establecer mecanismos para orientar a la presunta víctima en la presentación de denuncias o quejas ante las autoridades competentes en la materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- III. Señalar las instancias competentes del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, que deban conocer, prevenir, atender, investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- IV. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización y difusión a las y los servidores públicos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- V. Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que propicien acceso a la justicia.
- VI. Contar con un registro de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el servicio público municipal, identificados mediante resolución en los términos que señala este Protocolo, que permitan su análisis para implementar acciones focalizadas tendientes a inhibir y erradicar dichas conductas.

3. La aplicación y observancia del presente Protocolo por parte de las personas servidoras públicas del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco; debe realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables a casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en materia de responsabilidades administrativas, laborales o penales.

4. 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.

5. La información que se obtenga, genere o resguarde por parte del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco; y por los órganos que fungen como responsables del control interno, o que se encargan de investigar, sustanciar y resolver procedimientos de responsabilidad administrativa, en el marco de este Protocolo, estará sujeta a la Ley de Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios, así como a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios, así como a lo dispuesto en el Reglamento de Transparencia e Información Pública de Zapopan, Jalisco, y a las demás disposiciones aplicables en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales, con especial énfasis en la protección de datos personales sensibles y confidenciales de las personas.

6. El nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición, se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, además de evitar que se le revictimice. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución y estará sujeta a las disposiciones legales aplicables en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales, con especial énfasis en la protección de datos personales sensibles y confidenciales de la presunta víctima.

La información que se genere para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, podrá ser pública siempre y cuando se asegure la disociación de los datos personales de conformidad a lo establecido a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus municipios.

7. Las distintas áreas del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco deben coadyuvar en la implementación de acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público.

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

- I. **Acciones de protección:** Todas aquellas medidas determinadas por parte de la Contraloría Ciudadana, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, que tengan como finalidad salvaguardar la integridad de la presunta víctima;

- II. **Acoso sexual:** Es una 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;
- III. **Autoridad Investigadora:** La Autoridad Investigadora de la Contraloría del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco; encargada de la investigación y calificación de faltas administrativas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.
- IV. **Autoridad substanciadora y resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves, la Contraloría del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco. Para las faltas administrativas graves, corresponderá al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Jalisco.
- V. **Capacitación:** El proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos, son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional en el marco de los derechos humanos y la perspectiva de género cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- VI. **Código de Ética:** El Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco;
- VII. **Comité de Ética:** El Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco;
- VIII. **Comunicación asertiva:** Forma de comunicación que deberá adoptarse con la presunta víctima, libre de 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;
- IX. **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- X. **Consejo Municipal:** El Consejo Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- XI. **Contraloría:** La Contraloría del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco;
- XII. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- XIII. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- XIV. **Dependencias:** Las dependencias e instancias que integran la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco;
- XV. **Dependencias especializadas:** Se consideran dependencias especializadas en la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual, a los Organismos Públicos Descentralizados Municipales denominados Instituto Municipal de las Mujeres Zapopanas para la Igualdad Sustantiva, Servicios de Salud del Municipio de Zapopan, Jalisco y Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Zapopan, Jalisco (Sistema DIF Zapopan), ello de conformidad a lo dispuesto en el Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Zapopan, Jalisco;
- XVI. **Dependencias especializadas auxiliares;** El CECOVIM (Centro Especializado para la Erradicación de las Conductas Violentas hacia las Mujeres, de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del estado de Jalisco (SISEMH), EL CEPAEVIM (Consejo Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- XVII. **Denuncia;** Documento que contiene la narrativa de los hechos, en donde se precisan por parte de la presunta víctima, las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual;
- XVIII. **Discriminación:** Todo acto u omisión realizada por particulares, servidoras y servidores públicos, que generen negación, distinción, exclusión, rechazo, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos o libertades, sin motivo o causa que sea racionalmente

justificable, basada en el origen étnico o nacional, la raza, el género, la identidad indígena, la lengua, la edad, la discapacidad de cualquier tipo, la condición jurídica, social o económica, la apariencia física, la forma de pensar, vestir, actuar o gesticular, las condiciones de salud, las características genéticas, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, académicas o filosóficas, la ideología, el estado civil, la situación familiar, la identidad o filiación política, la situación migratoria, la preferencia por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular, menoscabar o impedir, por acción u omisión, dolosa o culpable, el reconocimiento, goce y ejercicio, en condición de igualdad de los derechos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo, de las personas, grupos y comunidades.

- XIX. Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- XX. Ética:** Es la disciplina de valores que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio;
- XXI. Enfoque Interseccional:** Es una herramienta analítica para la elaboración de políticas públicas que permitan estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas.
- XXII. Enfoque intergeneracional;** La opción de dirigir la atención y la capacidad de acción institucional hacia los problemas sociales desde el supuesto de que la respuesta esta en el fortalecimiento de los procesos de desarrollo humano, respuesta que puede ser impulsada y desarrollada desde el encuentro y la vinculación entre las generaciones;
- XXIII. Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral municipal. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- XXIV. Igualdad de género;** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;
- XXV. Instituto:** El Instituto Municipal de las Mujeres Zapopanas para la Igualdad Sustantiva;
- XXVI. Medidas de reeducación;** Todas aquellas medidas pedagógicas especializadas en la prevención y erradicación de las conductas violentas.
- XXVII. Organismo:** Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco; denominado Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco;
- XXVIII. Persona Servidora Pública:** Aquella persona que desempeña un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza en el Organismo;
- XXIX. Persona de primer contacto:** Servidor/a publico/a que se encarga se brindar la atención de primer contacto, libre de estereotipos y con escucha activa, e informa sobre las vías e instancias a las que debe acudir la presunta víctima, además de contar con conocimientos e información en temas de igualdad de genero
- XXX. Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que 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, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres;
- XXXI. Presunta víctima:** La persona que manifiesta haber sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XXXII. Persona denunciada;** La persona a la cual se le imputan presuntos actos o conductas de Hostigamiento y/o Acoso sexual;
- XXXIII. Principios:** Reglas o normas que orientan la acción de las personas servidoras públicas; se trata de normas de carácter general y universal. Alude a los principios previstos en el párrafo tercero del artículo 10 primero y de la fracción III del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 107 Ter de la

Constitución Política del Estado de Jalisco, los cuales regulan las conductas esperadas en el servicio público, y, en el Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Municipal de Zapopan, Jalisco;

**XXXIV. Protocolo:** El presente Protocolo para la atención a denuncias en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco;

**XXXV. Protocolo de actuación;** El Protocolo de Actuación con Perspectiva de Igualdad de Género para la Investigación de Quejas, Denuncias, y de Substanciación y Resolución de Procedimientos de Responsabilidad Administrativa de la Contraloría Ciudadana de Zapopan, Jalisco;

**XXXVI. Reglas de Integridad:** Son las normas éticas y de conducta relacionadas a los principios que rigen el servicio público, que permiten a las personas servidoras públicas actuar y enfrentar dilemas éticos ante una situación específica;

**XXXVII. Victimización secundaria:** Las características y condiciones particulares de la víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. El Estado tampoco podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos.

9. En la interpretación y aplicación del presente Protocolo se deberán considerar los principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad humana;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) Victimización secundaria;
- l) Transparencia;
- m) Celeridad;
- n) Igualdad y no discriminación;
- o) Enfoque diferenciado y especializado;
- p) Enfoque Transformador;
- q) Máxima Protección;
- r) Buena fe; y
- s) Progresividad y no regresividad

10. Las personas servidoras públicas deben abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual descritas en las Reglas de Integridad de Comportamiento Digno del Código de Ética. Cualquier persona puede presentar denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.

11. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Contraloría del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco; y al Comité de Ética, conforme a sus respectivas atribuciones; asimismo, se podrá solicitar apoyo, y en su caso, considerar la opinión del Instituto y del Consejo Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

## CAPITULO II

### INSTANCIAS ENCARGADAS DEL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

12. Las autoridades encargadas de la promoción, monitoreo, vigilancia y aplicación del presente protocolo, en el ámbito de sus respectivas competencias, son:

- I. La Contraloría del Organismo; y
- II. El Comité de Ética.

Según lo amerite el caso y con el ánimo de asegurar una eficaz y eficiente aplicación del presente protocolo, las autoridades enunciadas podrán establecer los mecanismos de coordinación y colaboración necesarios con las dependencias auxiliares y dependencias auxiliares especializadas.

13. Son atribuciones de la Contraloría del Organismo en la implementación de este protocolo, para los actos y/o conductas de los servidores públicos del propio Organismo, según sus competencias, además de las que por Ley le corresponden, las siguientes:

- I. Fungir como primer contacto con la presunta víctima de un acto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- II. Dar vista a las Dependencias Especializadas Municipales y/o Estatales para que la presunta víctima reciba una atención integral;
- III. Emitir el Programa de capacitación y prevención de actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- IV. Diseñar e implementar las estrategias de difusión sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- V. Brindar en el marco de sus atribuciones, servicios integrales a la presunta víctima, o en su caso, remitir a la instancia competente;
- VI. Coadyuvar en la investigación de actos o conductas presuntamente constitutivas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, para asegurarse se integren con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, así como la protección a la presunta víctima;
- VII. Brindar servicios reeducativos integrales, especializados y gratuitos, con perspectiva de género a la persona generadora de actos o conductas de violencia(s) sexual(es); Ser el vínculo con el Comité de Ética, en lo referente a la investigación y en su caso substanciación de las denuncias por casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- VIII. Dar seguimiento a las investigaciones y en su caso procedimientos de responsabilidad administrativa por casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- IX. Emitir recomendaciones al Comité de Ética, sobre la atención relacionada con los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- X. Radicar y substanciar el procedimiento de investigación y el procedimiento de responsabilidad administrativa según corresponda, por actos o conductas derivadas del presente protocolo;
- XI. Dictar las acciones de protección y medidas de reeducación y precautorias que correspondan;
- XII. Imponer las sanciones que en su caso resulten procedentes en consecuencia de actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual; y
- XIII. Las demás que le sean atribuidas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.
- XIV. Las demás que resulten necesarias para la correcta y eficaz aplicación y observancia del protocolo.

15. El Comité de Ética tendrá las siguientes atribuciones;

- I. Brindar la orientación necesaria para la presentación y seguimiento de la denuncia, queja o inconformidad;
- II. Implementar todos los mecanismos preventivos emitidos por el Instituto, la Contraloría y/o cualquiera de las dependencias especializadas;
- III. Participar en las mesas de trabajo, diálogos, foros y cualquier otro escenario similar, para fortalecer los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el Organismo;
- IV. Proponer a la Contraloría los mecanismos tendientes a prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el Organismo; y
- V. Dictar las medidas necesarias tendientes a la protección de la presunta víctima.

### CAPITULO III

#### DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN Y ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN

##### Acciones específicas de prevención

K. 16. El Organismo, para prevenir y atender casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, ejercerá acciones que a continuación se señalan de manera enunciativa, más no limitativa:

- I. Adoptar, por parte de su titular, un pronunciamiento de cero tolerancias de actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, mismo que deberá ser informado a las y los servidores públicos del Organismo, por los medios de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancias de su conocimiento;

- II. Asegurar que todo el personal reciba al menos una sesión anual de capacitación sobre prevención y atención contra actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- III. Brindar facilidades para el proceso formativo y de capacitación a las servidoras y los servidores públicos, sobre prevención y atención contra actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- IV. Adoptar medidas cautelares para la protección de la integridad física y seguridad personal de la presunta víctima;
- V. Promover una cultura institucional libre de violencias por razón de género y un clima en el marco de igualdad y no discriminación, documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, con el fin de prevenir y eliminar los actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual; y
- VI. Prevenir e identificar actos o conductas que implique hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

El Comité de Ética, dará seguimiento a la planeación y ejecución de las acciones específicas de prevención y atención de actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

#### CAPITULO IV

#### ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

17. El Organismo, a través de la Contraloría, debe incluir en sus programas anuales de capacitación cursos formativos a las personas que intervengan en la aplicación del Protocolo.

18. La Dirección de Administración y Finanzas del Organismo, a través de la Jefatura de Capital Humano, pondrá a disposición de las diversas áreas del Organismo, cursos para su personal, en materia de violencia contra las mujeres por razón de género, masculinidades alternativas y no violentas, prevención y atención contra el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, entre otros temas relacionados con estos.

#### CAPITULO V

#### PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

19. La Presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere este Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses ante:

- I. La Contraloría; y
- II. El Comité de Ética.

Cualquiera de las instancias antes citadas, o incluso trabajando éstas de manera coordinada, deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta al momento de recibir la respectiva denuncia:

- a) Brindar atención con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos a la presunta víctima.
- b) Contar con capacidad de escucha activa libre de estereotipos y generar empatía en el acompañamiento a la presunta víctima al momento de exponer hechos relativos a actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con una comunicación libre de prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer, con el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- c) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera darse un conflicto de interés, que resulte en posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- d) Actuar con ética y confidencialidad en todo momento.
- e) Tener conocimiento del presente Protocolo y capacidad de explicarlo mediante un lenguaje accesible y simple a la presunta víctima.
- f) Ser imparcial y en ninguna circunstancia emitir juicios de valor o prejuicios, basados en estereotipos de género.
- g) Actuar con empatía ante quien solicita la atención sin revictimizar.



- h) Conocer las dependencias especializadas y orientar a la presunta víctima para que reciba el apoyo integral que requiera, a fin de garantizar su integridad física y psicológica.
- i) Cumplir con motivo del acceso que tengan a la información relativa a los hechos y actos materia de este protocolo con las disposiciones legales aplicables en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales, con especial énfasis en la protección de datos personales sensibles y confidenciales de la presunta víctima, a su tratamiento y resguardo.

20. Las instancias antes citadas podrán fungir como primer contacto de la presunta víctima, mismas que además de auxiliarla para la presentación de su denuncia de ser el caso, la orientarán sobre los servicios de atención integral, tales como asesoría jurídica, atención psicológica y de trabajo social, que brindan las dependencias especializadas del Municipio de Zapopan en la materia; asimismo y en ese primer contacto garantizará, que todo lo anterior se haga con perspectiva de género y derechos humanos especializado y diferenciado.

21. En caso de las denuncias interpuestas de forma anónima, será requisito indispensable que en éstas se pueda identificar al menos a una persona a la que le consten los hechos denunciados, que permitan la integración de una carpeta de investigación con parte afectada, presunto infractor e información de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos o actos materia de este protocolo.

Si se presenta el caso de no ser su deseo presentar en el primer contacto su denuncia, se levantará constancia por parte de la Contraloría, haciéndole de conocimiento que tiene su derecho a salvo, para ejercer su acción penal o administrativa ante la citadas instancias municipales en cualquier otro momento que así lo desee. Lo anterior no será obstáculo o impedirá que la dependencia encargada de las capacitaciones en materia de este protocolo deba de trabajar con el área señalada en que sucedieron los hechos o actos materia de este protocolo, de manera inmediata, para sensibilizar sobre el acoso y hostigamiento, a fin de prevenir y erradicar estas conductas

22. La Contraloría debe garantizar que los documentos, constancias, pruebas y/o cualquier otro elemento que le proporcione la presunta víctima, sean tratados conforme a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

23. Las personas titulares del Organismo, deben coadyuvar en la aplicación de medidas preventivas, de reeducación y de protección y de cualquier otra índole, que emitan las autoridades competentes para ello.

## CAPITULO VI ATENCION ESPECIALIZADA

24. En la atención de primer contacto que se brinde a la presunta víctima, se debe actuar con la debida diligencia y máxima protección e identificar en primer término, si la presunta víctima requiere apoyo o intervención especializada para su atención médica, psicológica o de cualquier otro que resulte necesario.

## CAPITULO VII DE LA INVESTIGACIÓN POR PRESUNTAS FALTAS ADMINISTRATIVAS

25. La Contraloría por conducto de su Autoridad Investigadora una vez recibida la denuncia, ya sea por medio el Comité de Ética o directamente de la presunta víctima, radicará la investigación por presuntas faltas administrativas de conformidad a sus atribuciones, respetando el debido proceso, con salvaguarda de los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

26. La Contraloría, integra, sustancia y resuelve los procesos de responsabilidad administrativa, finca las responsabilidades a que haya lugar e impone, en su caso las sanciones administrativas respectivas a las leyes en la materia.

27. Tanto en la investigación como en su caso, en la substanciación de los procedimientos de responsabilidad administrativa deberá observarse el Protocolo de actuación con perspectiva de igualdad de género para investigación de quejas, denuncias y de substanciación y resolución de procedimientos de responsabilidad administrativa de la Contraloría Ciudadana de Zapopan, Jalisco.

28. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género considerando como mínimo 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 humanos.
- III. Se identificará la existencia de un daño de índole físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral.

29. 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 a que haya lugar.

30. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con hostigamiento sexual y/o acoso sexual serán conducidas de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio y se evitará en lo posible que la presunta víctima declare más de una vez o que reitere su declaración ante distintas instancias, así como inquirir sobre aspectos de la vida íntima de las personas involucradas en la denuncia.

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

La Autoridad Investigadora, de manera oficiosa, debe allegarse de todos los medios probatorios asociados con la realización de la conducta, lo que incluya toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

## CAPITULO VIII

### DE LA SUBSTANCIACIÓN Y SANCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

31. Para el caso de que, de la investigación realizada se califique la existencia de una o más faltas administrativas derivada de las probables actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, el procedimiento de responsabilidad administrativa que le corresponda desahogar a la Contraloría, debe considerar en su substanciación y resolución el marco jurídico nacional e internacional de protección aplicable, haciendo énfasis en las normas más protectoras y garantistas, y, en su caso, determinar las medidas de no repetición conducentes con base en los principios de igualdad y no discriminación.

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 buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Además, se deberá de evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse la utilización de un lenguaje respetuoso, incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

32. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, queda prohibida la conciliación entre las partes, de conformidad a lo dispuesto por la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

33. En los procedimientos de responsabilidad administrativa relacionados con actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, a través de la Contraloría, debe otorgarse un valor preponderante al dicho o declaración de la presunta víctima o personas denunciantes frente a la simple negativa de los hechos por parte del probable responsable, sin perjuicio de considerar y ponderar los diversos elementos de convicción y de prueba materia del procedimiento. Asimismo, en el análisis y ponderación, debe considerarse que la ausencia de consentimiento es el punto clave en la configuración de dichos actos o 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.

## CAPITULO IX DE LAS SANCIONES

34. En el curso de toda investigación, deberán de observarse los principios de legalidad, objetividad, debida diligencia, máxima protección y respeto irrestricto a los derechos humanos. Las autoridades competentes serán responsables de la exhaustividad y eficiencia en la investigación, integralidad de los datos y documentos, así como el resguardo del expediente en su conjunto.

35. La investigación por la presunta responsabilidad se iniciará de oficio o por denuncia de parte. Ambas podrán ser anónimas y las autoridades investigadoras mantendrán con carácter de confidencialidad la identidad de las personas que denuncien las presuntas infracciones, pero para permitir la investigación y el curso del procedimiento, será requisito indispensable que en éstas se pueda identificar al menos a una persona a la que le consten los hechos denunciados, que pueda permitir la integración de una carpeta de investigación con parte afectada, presunto infractor e información de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos o actos materia de este protocolo.

36. Las autoridades investigadoras establecerán áreas de fácil acceso para que cualquier persona interesada pueda presentar denuncias, de conformidad con los criterios establecidos en el presente protocolo.

37. La denuncia deberá contener los datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad administrativa por la comisión de actos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual y podrán ser presentadas por escrito o de manera electrónica a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras.

38. En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal o la Contraloría, impondrán en el ámbito de sus competencias, las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y
- IV. inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

39. La Contraloría, podrá imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la Falta administrativa no grave.

- I. La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales.
- II. En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año.

40. Para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público, cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:

- I. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos, la antigüedad en el servicio;
- II. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución, y
- III. La reincidencia en la realización de la conducta, por quejas o denuncias previas por hostigamiento sexual o acoso sexual que terminen con un proceso que las haya acreditado.

41. En caso de reincidencia de faltas administrativas no graves, sobre actos o hechos materia de este protocolo, la sanción que imponga la Contraloría, no podrá ser igual o menor a la impuesta con anterioridad. Se considerará reincidente al que habiendo incurrido en una infracción que haya sido sancionada y hubiere causado ejecutoria, cometa otra del mismo tipo.

42. Corresponde a la Contraloría, imponer las sanciones por faltas administrativas no graves, y ejecutarlas.

## DE LA EMISIÓN DE ACCIONES DE PROTECCIÓN

43. La Autoridad Investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las acciones de protección correspondientes de manera inmediata previa aruencia por escrito de la presunta víctima, mismas que serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia y se determinará su vigencia.

44. La persona que funja como primer contacto, podrá proponer acciones de protección ante la Autoridad Investigadora las cuales deberán enfocarse en procurar la integridad física y seguridad personal de la presunta víctima.

45. Los titulares de las distintas Jefaturas y/o Direcciones del Organismo deben adoptar las acciones de protección que dicte la autoridad investigadora.

46. Las acciones de protección deben ser tendientes a evitar la victimización secundaria, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- I. Cambio físico: cambio de área o de horario de labores de la persona denunciada o de la presunta víctima en caso de así lo considere la misma, ello, sin que se traduzca en perjuicio del servicio a los ciudadanos;
- 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 a la persona denunciada para tener contacto o comunicación por cualquier vía con la presunta víctima; y
- IV. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo integral (psicológico, social, médico o legal), entre otras posibilidades.

## CAPITULO X

### REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

47. La Contraloría llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el Organismo; registro que deberá identificar aspectos como las causas, características, donde se presentó el suceso, perfiles de la presunta víctima y de las personas denunciadas. Así como las determinaciones, recomendaciones y sanciones que hayan sido impuestas por las autoridades competentes. Lo anterior con apego a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

El Comité de Ética elaborará un informe anual sobre las denuncias de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

## ANEXOS

FORMATO DE ATENCIÓN CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL	
Expediente No. _____	
Fecha de registro: _____ Hora de registro: _____	
Nombre: Fecha de nacimiento: Lugar de nacimiento:	Nombre: _____
	Fecha de nacimiento: _____
	Lugar de nacimiento: _____

<b>DATOS GENERALES</b> <b>PERSONA DENUNCIANTE</b>	Domicilio laboral:
	Número de teléfono de contacto: Correo electrónico:
	Número de Teléfono:
	Escolaridad:
	Estado civil:
	Área de adscripción:
	Nombre de Jefe/a inmediato:
<b>IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA EL SEÑALAMIENTO</b>	Nombre:
	Domicilio laboral:
	Relación con la víctima: Ocupación:
	Área de adscripción:
	Nombre de Jefe/a inmediato:
<b>APOYO INTEGRAL</b>	Necesita orientación psicológica Sí No
	Necesita asesoría legal Sí No

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

RELACIÓN  
DE  
HECHOS

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*


**DATOS DE LA PERSONA QUIEN ATIENDE**

Nombre: \_\_\_\_\_

Institución: \_\_\_\_\_

Datos de contacto: \_\_\_\_\_

**FIRMAS**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*K.*

*[Handwritten mark]*

	<p>Persona que presenta la Denuncia . Persona Asesora que atendió</p>
--	---

**Este formato se llenará para permitir la investigación de los hechos o actos relacionados con casos de acoso sexual u hostigamiento sexual, partiendo de la información disponible que recaben las dependencias especializadas en atención de primer contacto y las áreas encargadas de otorgar las órdenes de protección para evitar la revictimización de las posibles víctimas sobre al tener que volver a brindar varias veces la información del caso.**

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Patronato del Organismo.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*