



JURÍDICO
CONSEJERÍA JURÍDICA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

OBSERVACIONES GENERALES.- La disposición SEGUNDA transitoria del presente ordenamiento, abroga el Protocolo de Actuación Para la Recepción y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 6079 Alcance, de fecha 2022/06/01.

Aprobación	2025/10/15
Publicación	2025/11/05
Vigencia	2025/11/06
Expidió	Poder Ejecutivo del Estado de Morelos
Periódico Oficial	6486 "Tierra y Libertad"



Al margen superior izquierdo un escudo del estado de Morelos que dice: "TIERRA Y LIBERTAD". - LA TIERRA VOLVERÁ A QUIENES LA TRABAJAN CON SUS MANOS. - Y un logotipo que dice: "MORELOS LA TIERRA QUE NOS UNE". - GOBIERNO DEL ESTADO. – 2024 - 2030.

ALEJANDRA PANI BARRAGÁN, SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS, EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 74 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; 9 FRACCIÓN X, 14 FRACCIONES VIII Y IX, 31 FRACCIONES I Y XVIII DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; 2, 7 Y 8 FRACCIONES I, XXVIII Y XXXVIII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA DEL PODER EJECUTIVO ESTATAL, Y CON BASE EN LA SIGUIENTE:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Este protocolo tiene como objetivo establecer un marco que permita prevenir, identificar y erradicar la violencia de género en su mayoría a mujeres, en específico en casos de acoso y hostigamiento sexual aplicable a todos los miembros de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

El artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la obligatoriedad que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen que promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo el tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, garantía que las instituciones públicas y privadas tienen la obligación de respetar.

Asimismo, el artículo 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que recoge el deber ético de las personas servidoras públicas, al establecer las sanciones a que se harán acreedores quienes atenten contra los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar las personas servidoras públicas en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.



Las normas aplicables en México sobre igualdad, no discriminación y violencia de género se refieren al hostigamiento sexual y al acoso sexual como formas de violencia discriminatoria, cometidas en abuso de poder, y, por ende, violatorias de los derechos humanos, las cuales ordenan que sean combatidas por el Estado Mexicano como medidas tendientes a prevenirlas y sancionarlas, atender y proteger a las víctimas de manera que se les repare el daño y se les apoye en la recuperación de la capacidad de ejercer sus derechos humanos.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que se manifiestan en ámbitos en donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias; estas conductas pueden afectar a cualquier persona, la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior; sin embargo, el número de mujeres víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual es mayor que el de hombres, poniéndolas en una situación de desequilibrio y desventaja, “según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, el 45.6 % de las mexicanas de 15 años en adelante reconocieron haber padecido violencia en el ámbito comunitario a lo largo de su vida. De ese total, el 42.2 % fue de tipo sexual”. Ilse Valencia. Gaceta UNAM. Nov 28, 2024¹

En marzo de 2022, a través del comunicado de prensa 143/22, emitido por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se reveló el porcentaje de los delitos contra las mujeres² (273,903), registrados en las investigaciones y carpetas de investigación abiertas y averiguaciones previas iniciadas en 2020, que representaron el 14.8% del total de delitos (1,856,805), entre estos, se encuentran los delitos sexuales: acoso sexual (2.0%), abuso sexual (8.4%), hostigamiento sexual (0.7%) y violación simple/equiparada (6.6%). Lo anterior, manifiesta se ejercieron más conductas de acoso sexual (1.3%) que de hostigamiento sexual.

Aunque es evidente que la problemática de violencia sexual la enfrentan mayoritariamente las mujeres, esto también es una realidad en la Administración

¹

<https://www.gaceta.unam.mx/no-mas-acoso-callejero/#:~:text=sociedad%E2%80%9D%2C%20indica-,Seg%C3%BAn%20la%20Encuesta%20Nacional%20sobre%20la%20Din%C3%A1mica%20de%20las%20Relaciones,psicol%C3%B3gico%20y%20el%209.6%20%25%20f%C3%ADosico.>

² https://www.gob.mx/issste/es/articulos/hostigamiento-sexual-y-el-acoso-sexual-una-mirada-institucional?idiom=es#_ftn1



Pública Federal. De acuerdo con el Informe Anual de Denuncias 2021³ la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) proporcionó los datos recopilados de las denuncias registradas por los Comités de Ética y los Órganos Internos de Control se advierte que en 2021, de las 321 denuncias por hostigamiento o acoso sexuales, presentadas por las presuntas víctimas, correspondieron a 276 mujeres, 11 hombres y en 34 casos no se especificó el sexo.

Lo anterior, contribuye a considerar que el hostigamiento sexual y el acoso sexual es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y los roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.

Esta cultura también es responsable de la estigmatización de las víctimas frente al personal de las instituciones, incluso cuando se les anula el poco apoyo al que pueden acceder, quedando aún más vulnerables a continuar siendo asediadas.

Los principios generales del presente protocolo son preservar la dignidad y defensa de las personas, ambiente saludable y armonioso, confidencialidad, debida diligencia, igualdad de oportunidades, la no re victimización y no criminalización, la presunción de inocencia, además de que su aplicación deberá realizarse siempre con perspectiva de género.

En la Administración Pública del Poder Ejecutivo Estatal, es la Secretaría de la Contraloría la que cuenta con las facultades de evaluar, investigar y en su caso sancionar, las conductas de las personas servidoras públicas, con el fin de verificar que se ajusten a los valores constitucionales y a los principios legales que rigen la función pública.

La Secretaría de la Contraloría cuenta con atribuciones para emitir y dictar normas, políticas, criterios, lineamientos, acuerdos, manuales, programas, adendum y disposiciones de carácter general necesarias para el ejercicio de las funciones que las leyes y demás ordenamientos jurídicos le encomiendan, entre ellas, la atención de quejas y denuncias, de conformidad con los artículos 14,

³ IDEM



2024 - 2030

fracción IX de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Morelos y 8, fracción XXVIII, de su Reglamento Interior, siendo por lo tanto competente para expedir el presente Protocolo para la Recepción y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que regirá la Administración Pública del Poder Ejecutivo Estatal.

Aunado a lo anterior, con el fin de actualizar la normativa a la situación actual y acorde a que el pasado treinta de julio de dos mil veinticinco, se publicó en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 6452, el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, señalando en la Cuarta Disposición Transitoria del citado Código, que las dependencias y entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo Estatal, entre ellas la Secretaría de la Contraloría, contarán con un plazo de ciento veinte días hábiles a partir de la entrada en vigor de aquél, para efectuar las adecuaciones correspondientes, entre ellos, a los protocolos de actuación que para tal efecto de cuenten.

Razones por las cuales se hace indispensable la emisión de un nuevo Protocolo de Actuación Para la Recepción y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para garantizar que los principios y normas de conducta estén alineados con las necesidades y expectativas actuales de la sociedad y al Código de Ética vigente. Un protocolo actualizado y adaptado a la realidad social, es esencial para demostrar el compromiso de la actual administración pública con la cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.

Establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal, brindará la atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos 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.

En la emisión del presente instrumento se observaron los principios de simplificación, agilidad, economía, información, precisión, legalidad, transparencia, austeridad e imparcialidad que señala en el artículo 8 la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado Libre y Soberano de Morelos.



De esta manera, se contribuirá al logro de los objetivos, estrategias y líneas de acción contenidos en el Eje Rector Número 5 “Gobierno Democrático y al Servicio del Pueblo” del Plan Estatal de Desarrollo 2025-2030, específicamente del objetivo estratégico 5.19 Garantizar la implementación de políticas públicas de rendición de cuentas, transparencia y cero corrupción, para lograr un ejercicio eficiente y eficaz de los recursos públicos en beneficio de toda la población; a través de la línea de acción 5.9.1.1 Implementar la vigilancia oportuna y eficaz en el manejo de los recursos públicos por parte de las y los servidores públicos, la cual deberá ser realizada con transparencia y cero corrupción; 5.9.1.2 Difundir en todas las personas servidoras públicas a cargo del ejercicio de los recursos materiales, humanos y financieros, la cultura del cumplimiento de la normatividad, buscando la mayor eficiencia, transparencia y cero corrupción.

Cabe destacar, que el presente instrumento se emite con fundamento en la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, Objetivos y metas de desarrollo sostenible, que señala lo siguiente: Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas y de forma específica las metas: 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación y 5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.⁴

Por todo lo anterior, la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo Estatal, para el cumplimiento de sus funciones y actividades, tiene la facultad de emitir el presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, de conformidad con los artículos 14, fracciones VIII, IX y XXXVII, y 31 fracciones I y XVIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado Libre y Soberano de Morelos; 34, fracción VII y a la Disposición Transitoria QUINTA del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos; 2, 7 y 8 fracciones I, XXVIII, XXXVIII y XLVII del Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo Estatal lo que realiza en este acto para normar la actuación de las personas servidoras públicas en la

⁴ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>



2024 - 2030

recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual, en consecuencia promover el orden y la disciplina al interior de esta Secretaría.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien expedir el siguiente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente protocolo tiene como propósito la implementación homogénea y efectiva del procedimiento para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Artículo 2.- Los objetivos del presente protocolo son:

- I. Instaurar lineamientos específicos para recibir y atender las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, así como impulsar una cultura institucional de equidad de género y un ambiente laboral libre de violencia para las personas servidoras públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos;
- II. Instaurar el mecanismo que facilite brindar el acompañamiento especializado y profesional a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que garantice sus derechos humanos;
- III. Estipular los procedimientos indispensables y suficientes para orientar y, en su caso, acompañar ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IV. Registrar y controlar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público, que permita efectuar un análisis que posibilite determinar la manera de implementar acciones y políticas que inhiban las conductas en mención y finalmente sean erradicadas, registro que a su vez servirá como base para la elaboración de un informe estadístico sobre el número de denuncias recibidas en la Administración Pública Estatal;
- V. Adoptar las medidas necesarias para que en la Administración Pública Estatal impere un ambiente de respeto y apego a la legalidad entre las



2024 - 2030

personas servidoras públicas, robusteciendo los marcos normativos que rigen la Administración;

VI. Establecer los mecanismos para remitir las denuncias de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a los órganos internos de control para su debida investigación y determinar en su caso la presunta responsabilidad administrativa de la persona servidora pública señalada como responsable; y,

VII. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la concurrencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal.

Artículo 3.- La atención del presente protocolo es de aplicación estricta; asimismo, deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal 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 ninguno de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 4.- Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán realizar acciones con el fin de impulsar el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas servidoras públicas, de manera especial cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ejercicio o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o como particulares al acudir a solicitar un trámite o un servicio a la Administración Pública Estatal.

Artículo 5.- La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la actuación 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, los datos personales de la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual tendrán el carácter de información confidencial con el fin de evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, mismo tratamiento que tendrán los



2024 - 2030

datos personales de la persona denunciada, hasta en tanto no se emita una resolución por parte de la autoridad competente en la materia.

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 confidencialidad de los datos personales de las presuntas víctimas y los presuntos responsables.

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

I. Acoso sexual: Forma de violencia sexual que se caracteriza por un abuso de poder ejercido por la persona agresora, aunque no exista una relación jerárquica directa entre esta y la víctima. Incluso puede ocurrir desde una persona en un nivel jerárquico inferior hacia alguien de mayor rango o cargo. En este caso, la agresión no depende de la jerarquía, sino del uso indebido de poder por parte del agresor;

II. Autoridad investigadora: en la Administración Pública Estatal, invariablemente lo será la Secretaría de la Contraloría, quien en el ámbito de sus respectivas competencias lo efectuará a través de la Dirección General de Quejas, Denuncias e Investigaciones, los Órganos Internos de Control, o la persona o área a quien su Reglamento Interior les otorgue atribuciones en materia de investigación de faltas administrativas;

III. Capacitación: el proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el correcto y eficiente desempeño de sus funciones y desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

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

V. Conflicto de interés: la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas Servidoras Públicas debido a intereses personales, familiares o de negocios;

VI. Comité: El Comité de Ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, en términos del Código de Ética vigente;



- VII. 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;
- VIII. Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- IX. Denuncia: la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por parte de la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- X. Dependencias: Las Secretarías, la Jefatura de la Oficina de la Gobernatura del Estado, la Consejería Jurídica y demás similares, en términos del artículo 3 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado Libre y Soberano de Morelos;
- XI. Entidades: Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paraestatal a que se refiere la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado Libre y Soberano de Morelos;
- XII. 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;
- XIII. Formación: El 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 personas servidoras públicas;
- XIV. Hostigamiento sexual: Es una modalidad de violencia de índole sexual que se caracteriza por el abuso de poder por parte de quien lo comete, y se da en el contexto de una relación de subordinación jerárquica real entre la víctima y el agresor. Este tipo de violencia se manifiesta a través de conductas que pueden ser verbales, no verbales, físicas o visuales, las cuales buscan someter a la víctima de manera inapropiada, sin importar si estas ocurren en un solo incidente o a lo largo de varios episodios;
- XV. Igualdad de género: Condición en la cual todas las personas, sin importar su género, tienen acceso a las mismas oportunidades, derechos y recursos en todos los aspectos de la vida. Esto implica que puedan disfrutar de las mismas



2024 - 2030

posibilidades para acceder a bienes, servicios y recursos dentro de la sociedad, así como tener la capacidad de participar de manera equitativa en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

XVI. Informe estadístico: el documento emitido por la Secretaría que presenta los resultados de las denuncias recibidas por dependencia y entidad de la Administración Pública Estatal, de los casos por hostigamiento sexual y acoso sexual;

XVII. Órganos Internos de Control: las Contralorías Internas y las Comisarías Públicas o sus equivalentes que operan en la Administración Pública del Gobierno del Estado de Morelos;

XVIII. Persona consejera: la persona designada en términos del numeral 11 del presente protocolo, que orientará y acompañará a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual;

XIX. Presunta víctima: la persona que se haya visto afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un hostigamiento sexual o acoso sexual;

XX. Persona servidora pública: la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública central o paraestatal;

XXI. Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión, 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;

XXII. Presidenta o presidente del Comité: La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;

XXIII. Primer contacto: el momento dentro de la dependencia o entidad, ante la persona consejera o cualquier persona miembro del Comité en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se dará atención y seguimiento a su caso;

XXIV. Primeros auxilios psicológicos: Consisten en la atención inmediata que se da a una persona tras haber sufrido una situación de crisis. Se realizan acciones de contención dirigidas a personas que experimentan reacciones de estrés agudo; buscan proveer herramientas que activen funciones adaptativas a



2024 - 2030

corto, mediano y largo plazo, a nivel emocional, físico, cognitivo y conductual (social). Así como la referencia al servicio profesional si se requiere.

XXV. Protocolo: El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;

XXVI. Registro: documento o sistema informático a cargo del Comité, que contiene el concentrado de los casos por hostigamiento sexual y acoso sexual recibidos en la dependencia y entidad según sea el caso, el cual tendrá como propósito la creación de un informe estadístico sobre el número de denuncias recibidas;

XXVII. Revictimización: profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXVIII. Secretaría: la Secretaría de la Contraloría del Estado de Morelos;

XXIX. Sensibilización: la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para toda persona servidora pública de la Administración Pública Estatal.

XXX. Unidades de Igualdad de Género: En la Administración Pública Estatal se conciben como las entidades adscritas a cada Unidad Administrativa que establece los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permea, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

Artículo 7. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente protocolo corresponderá a la Secretaría.

Artículo 8. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y 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;
- h) Prohibición de represalias;



2024 - 2030

- i) Integridad personal;
 - j) Debida diligencia;
 - k) No revictimización;
 - l) Transparencia; y
 - m) Celeridad.
- n) Enfoque interseccional: considerando los factores de edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, etnia o cualquier otra condición que pueda agravar la vulnerabilidad.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

Artículo 9. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:

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

El Pronunciamiento deberá contener:

- I. Nombre de la institución
- II. Fundamento normativo
- III. Considerandos

IV. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

- a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
- b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en el presente protocolo;



2024 - 2030

- d. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
 - e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
 - f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el Numeral 8 de este Protocolo;
 - g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - h. Firma de la persona titular de la institución,
 - i. Lugar y fecha de emisión.
- b) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente 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;
 - c) Adoptar medidas cautelares para proteger a la presunta víctima;
 - d) Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual; y,
 - e) 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 10. Las Unidades de Enlace Financiero serán las responsables, con apoyo de las Unidades de Igualdad de Género y las Secretarías Técnicas, de 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.

PERSONA CONSEJERA

Artículo 11. Para la selección de la persona consejera y su suplente, la persona titular de la Secretaría Técnica del Comité, llevará a cabo el siguiente procedimiento:



2024 - 2030

- I. Emitirá por medio de la persona titular de la dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal que corresponda, una convocatoria abierta durante cinco días hábiles, para todas las personas servidoras públicas que deseen desempeñar el cargo de persona consejera para los efectos y procedimientos del presente protocolo;
- II. La persona titular de la Secretaría Técnica del Comité, será responsable de dar amplia difusión de esta convocatoria, y será quien lleve el registro de las personas aspirantes;
- III. Los requisitos para desempeñar la función de persona consejera son:
 - a) Tener la calidad de persona servidora pública de la Administración Pública Estatal;
 - b) No contar con acusación o señalamiento de cometer algún acto de hostigamiento sexual, acoso sexual, o cualquier acto de violencia contra persona alguna;
 - c) Contar con reconocida buena conducta, confianza y ética dentro de la dependencia o entidad de que se trate;
 - d) Siendo deseable contar con conocimientos básicos en temas de igualdad, equidad de género, derechos humanos, prevención o atención de hostigamiento sexual o acoso sexual, para lo cual deberá presentar su currículum vitae y la constancia que acredite dichos conocimientos.
- IV. Cerrada la convocatoria, la persona titular de la Secretaría Técnica del Comité, enviará al Comité de forma electrónica, la lista y currículum vitae de las personas que cumplieron con los requisitos antes establecidos, quienes en sesión y por mayoría de votos designará a la persona consejera y a su suplente, asegurándose de que el número de personas consejeras por dependencia o entidad, esté integrado y represente por lo menos una por cada una de ellas.
- V. Seleccionada la persona consejera y su suplente, la persona titular de la Presidencia del Comité deberá expedir un documento que los acredite como tales.
- VI. Para el caso que, en alguna dependencia o entidad no se registre ninguna persona aspirante, la persona titular de la presidencia del Comité, tomando en cuenta los requisitos señalados en la fracción III, presentará ante el Comité al menos 4 propuestas para su selección.

Las Unidades de Enlace Financiero proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de las funciones de la persona consejera.



2024 - 2030

Artículo 12. El cargo de persona consejera o suplente serán de carácter honorífico, pudiendo excusarse en cualquier momento de continuar desempeñando sus funciones.

Artículo 13. En el caso de que la persona consejera se excuse de seguir ejerciendo el cargo, será la persona suplente quien asumirá el encargo de persona consejera.

Para tal caso, la persona titular de la Secretaría Técnica del Comité, deberá dar apertura a una nueva convocatoria bajo los requisitos establecidos en el numeral 11, para la selección de la nueva persona suplente.

Artículo 14. Anualmente, en su primera sesión, el Comité determinará conforme al desempeño de la persona consejera, si ésta es ratificada para desempeñar su cargo durante un año más o se emite una nueva convocatoria para su selección correspondiente.

Artículo 15. La persona consejera y su suplente deberán contar con el conocimiento necesario para desempeñar su encargo, a través de las capacitaciones que de manera específica en la materia lleve a cabo la dependencia o entidad correspondiente, y deberá procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza en las presuntas víctimas de hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin emitir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la presunta víctima;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada; y,
- g) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del posible acompañamiento que puede otorgar.
- h) Respetar el principio de presunción de inocencia;
- i) Actuar con perspectiva de género e igualdad de género con el fin de no caer en estereotipos de género;



2024 - 2030

- j) En ningún momento deberá emitir juicios de valor que lleve a la revictimización de la presunta víctima;
- k) Actuar con comunicación asertiva.

La persona consejera orientará y, de ser posible, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes.

Artículo 16. Son funciones de la persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada por parte de las instituciones públicas que se consideren necesarias para su apoyo;
- b) 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 los hechos y brindarle su apoyo;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima cuando se presente ante el Comité o ante la persona titular de la Dirección General de Quejas, Denuncias e Investigación de la Secretaría y/o el Órgano Interno de Control correspondiente, en la narrativa y/o declaración de hechos;
- d) Atender los llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos del artículo 3, primer párrafo, fracción VII de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a lo establecido en el presente Protocolo y las disposiciones jurídicas aplicables, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría Técnica del Comité para que ésta a su vez las remita a la Secretaría o al Órgano Interno de Control que corresponda conforme a su competencia, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;



2024 - 2030

- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el Código de Ética y el Código de Conducta, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las denuncias en el registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la secretaría;
- k) Orientar a la presunta víctima en el caso de que ésta considere que existe algún riesgo en su persona, para que solicite al Comité alguna medida de protección, y éste a su vez determine lo conducente;
- l) Dar seguimiento aplicando la debida diligencia ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el protocolo; y,
- m) Las personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar sus conocimientos de acuerdo a las necesidades de su encargo.

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 y Entidad.

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 17. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos de sensibilización y capacitación dirigidos a las personas servidoras públicas que las integran relacionados con el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 18. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán impartirse conforme a las directrices que establezca el Comité.

Artículo 19. El Comité en coordinación con la Unidad de Enlace Financiero y Administrativo formulará y pondrá a disposición de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, equidad de género, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos, para la sensibilización,



2024 - 2030

capacitación o formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal.

Artículo 20. Corresponde a las dependencias y entidades la difusión y publicación del presente Protocolo en sus páginas de internet oficiales, así como hacerlo del conocimiento de las personas servidoras públicas como un instrumento permanente y accesible de consulta.

PRIMER CONTACTO

Artículo 21. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho de elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses, teniendo el derecho de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona consejera;
- b) Comités;
- c) Secretaría u Órganos Internos de Control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses, así como instancias jurisdiccionales.

Artículo 22. 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 23. La persona consejera auxiliará a la presunta víctima en la narrativa de los hechos y/o en la presentación de su denuncia, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Artículo 24. En la atención de Primer contacto, la persona consejera deberá identificar inmediatamente si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá



2024 - 2030

conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

Artículo 25. La persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que ésta le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Artículo 26. Las dependencias o entidades de la Administración Pública Estatal podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los convenios de colaboración correspondientes.

CAPÍTULO III DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL SUBSTANCIACIÓN ANTE EL COMITÉ

Artículo 27. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Artículo 28. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

Artículo 29. Los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que conozca el Comité, se substanciarán conforme a lo dispuesto en el presente Protocolo y la normatividad aplicable.

Artículo 30. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.



2024 - 2030

Artículo 31. La persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima, previa autorización por escrito, y dará seguimiento de su atención ante éste.

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.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, el Comité podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia.

Artículo 32. La persona titular de la Presidencia del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, propondrá ante los miembros del Comité, como medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinarán la vigencia de las mismas, siguiendo los procedimientos establecidos en el capítulo denominado Sanciones, Registro y Medidas de Protección del presente Protocolo.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior se deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

Artículo 33. El Comité comunicará a la presunta víctima y a la persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que en su caso, otorgue el acompañamiento correspondiente o designe a una persona especialista para la realización del mismo.

Artículo 34. El Comité dará vista a la Secretaría de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia con el fin de que actúe conforme a las facultades que tiene conferidas.

INVESTIGACIÓN ANTE LA SECRETARÍA O EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL



2024 - 2030

Artículo 35. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:

- a) Por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de exhibir evidencia alguna; y
- b) Por parte del Comité a través de su Secretaría Técnica.

Artículo 36. La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima, lo anterior, conforme al procedimiento y normatividad aplicable empleada por la autoridad investigadora.

La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente:

- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

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.

Artículo 37. 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 38. La investigación deberá realizarse con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.



2024 - 2030

SANCIONES, REGISTRO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Artículo 39. 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, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

Artículo 40. La Persona Consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.

Artículo 41. Las medidas de protección deberán ser tendientes a evitar 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 y no limitativa, comprende las siguientes:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, horario laboral, de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable, indistintamente.
- b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando que sus funciones permitan que dicha opción sea viable.
- c) Restringir a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.
- d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Artículo 42. La Secretaría o los Órganos Internos de Control correspondientes, a través del área competente, fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas conforme a sus facultades.

DEL REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Artículo 43. El Comité llevará un registro estadístico de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual de la dependencia o



2024 - 2030

entidad de que se trate, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, en cada una de las sesiones ordinarias que lleve a cabo el Comité se actualizará y se dará aviso de ello a la Secretaría.

Con la información proporcionada por el Comité en coordinación con los Órganos Internos de Control, la Secretaría a través de la Secretaría Técnica y la Unidad de Igualdad de Género elaborará un informe estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

El Comité elaborará un informe anual respecto de las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal, del cual únicamente su versión pública se difundirá en los sitios web de la Secretaría.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA.- Este protocolo de actuación para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, órgano de difusión oficial del Gobierno del Estado de Morelos.

SEGUNDA.- Se abroga el “Protocolo de Actuación Para la Recepción y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Morelos “Tierra y Libertad” el 01 de junio de 2022.

TERCERA. La aplicación y observancia del protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

CUARTA.- Las dependencias y entidades informarán a la Secretaría, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:



2024 - 2030

- a) Emisión del pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a que se refiere el numeral 9 del presente protocolo;
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las dependencias y entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como personas consejeras en los casos en que no haya sido emitida conforme al protocolo que por medio del presente se abroga;
- c) Difusión del protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen; y,
- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

QUINTA.- Se derogan las disposiciones de igual o inferior rango jerárquico que se opongan a lo dispuesto en el presente protocolo.

Dado en la ciudad de Cuernavaca, Morelos, a los quince días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.

ATENTAMENTE
ALEJANDRA PANI BARRAGÁN.
SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA.
RÚBRICA.