



**ACUERDO CEAPP/PLENO/SO-04/20-11-2020 DEL PLENO DE LA COMISIÓN ESTATAL PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS PERIODISTAS, MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL DE LA COMISIÓN ESTATAL PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS PERIODISTAS.**

LIC. ANA LAURA PÉREZ MENDOZA Y LIC. JORGE MORALES VÁZQUEZ, COMISIONADA PRESIDENTA Y SECRETARIO EJECUTIVO DE LA COMISIÓN ESTATAL PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS PERIODISTAS, CON FUNDAMENTO EN LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 10 FRACCIONES II Y IV Y 12 FRACCIONES IX Y XIV DE LA LEY 586 DE LA COMISIÓN ESTATAL PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS PERIODISTAS Y LOS ARTÍCULOS 3, 8, 9, 11 FRACCIONES XIV, XIX Y XX Y 52 FRACCIONES VI, Y VII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISIÓN ESTATAL PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS PERIODISTAS Y

**CONSIDERANDO**

Que la naturaleza Jurídica de la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas, es la de Organismo Autónomo del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía técnica y presupuestal, de gestión, con la atribución de atender y proteger la integridad de los periodistas, así como de promover las condiciones para el libre ejercicio de la profesión del periodismo, con pleno respeto al derecho a la libertad de expresión y a la información. Lo anterior con fundamento en lo establecido por la fracción V del artículo 67 de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y 2 de la Ley 586 de la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas.

Que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas, el Pleno de la misma es el máximo órgano de decisión, el cual tomará sus acuerdos y desarrollará sus atribuciones de manera colegiada.

Que una de las facultades del Pleno, es el de aprobar las reglas técnicas para la substanciación de procedimientos, evaluación de medidas de atención y protección y la demás normatividad interior necesaria para su organización y funcionamiento.

Por las consideraciones y fundamentos anteriormente expuestos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 3, 8 y 9 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas; el Pleno de esta Comisión tiene a bien expedir el siguiente:

**ACUERDO CEAPP/PLENO/SO-04/20-11-2020**

**PRIMERO.** Se aprueban el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.

## Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral

### INDICE

CONSIDERANDOS.....	3
CAPÍTULO PRIMERO .....	6
Disposiciones Generales.....	6
Del Objeto.....	6
Del Marco Conceptual .....	7
De los Principios .....	11
De la Normatividad .....	11
CAPITULO SEGUNDO.....	13
Del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	13
CAPITULO TERCERO .....	13
Del Comité para la Atención y Prevención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.....	13
De la Integración.....	13
De la Presidencia.....	15
De la Secretaria .....	16
De las Personas Vocales .....	16
De las Sesiones del Comité.....	17
CAPITULO CUARTO .....	18
De la Unidad de Genero.....	18
CAPITULO QUINTO .....	19
De la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	19
Acciones de Prevención .....	19
De las Acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación.....	21
CAPITULO SEXTO .....	21
De la Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	21



Vías e Instancias Competentes.....	21
Atención de Primer Contacto.....	22
CAPITULO SÉPTIMO.....	23
De la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	23
Medidas de Protección.....	23
Investigación ante la Contraloría.....	24
Sanciones del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	25
CAPITULO OCTAVO.....	26
Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	26

## CONSIDERANDOS

Que a nivel global, a pesar de los grandes avances en materia de Derechos Humanos (DDHH), persiste latente la violencia contra las mujeres, ya sea doméstica, social y/o laboral, toda vez que no ha podido permear la equidad de género dada la diversidad cultural que compone nuestro mundo. En este contexto, nuestro país no es ajeno a esta situación, pues al igual que en el resto del mundo, en los centros de trabajo de la latitud que se aborde encontramos esta problemática, la cual en algunos casos llegó a presentarse de diversas formas, principalmente en hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

Que en términos del artículo 7 de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem 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.

Que la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer “CEDAW”** (por sus siglas en inglés), señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adaptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que a nivel nacional, en mayo del 2019 se aprobó una reforma a la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** que incorporó en la legislación de los centros de trabajo la obligación de: *“Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia*



y acoso u hostigamiento sexual en el centro de trabajo”<sup>1</sup>. El 22 de octubre del mismo año, entró en vigor la **Norma Mexicana 035**<sup>2</sup>, la cual obliga a todos los centros de trabajo del país a atender los factores de riesgo psicosocial que afectan a las y los trabajadores, dentro de los cuales se encuentra la violencia laboral.

De igual manera, la **Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)**, publicó el 06 de marzo de 2020 el *Modelo de Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de Violencia Laboral*, instrumento que en un principio permite atender los casos de hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo, con el fin de que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno.

Que conforme al **Séptimo y Octavo Informe Consolidado de México** sobre el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer “CEDAW” (por sus siglas en inglés), se advierte que el Estado mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación de procesos para la intervención, en casos de hostigamiento sexual en el funcionariado público.

Que en términos del artículo 1° párrafo tercero de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los Derechos Humanos, en los términos que establezcan la ley; y en concordancia con el artículo 4° párrafo décimo de la **Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave**, dónde señala que todas las autoridades del Estado mexicano, en su respectiva esfera de atribuciones, tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, privilegiando el enfoque de la seguridad humana, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prevención temprana de los problemas del desarrollo por lo que se deberán generar las condiciones necesarias para que las personas gocen de los Derechos Humanos establecidos y prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos. La violación de los mismos implicará la sanción correspondiente y, en su caso, la reparación del daño en términos de la ley correspondiente.

---

<sup>1</sup> Artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo

<sup>2</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Que la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave** prevé como uno de sus objetivos el establecimiento de medidas integrales de prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia de género contra la mujer. Que la referida ley considera a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas.

Que la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave**, determina que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo o por estereotipos de género.

Que la **Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave**, establece las acciones, medidas y mecanismos para que todas las autoridades en el marco de sus competencias, cumplan las obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral y con ello, garanticen el efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia mediante el debido proceso.

Que la **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave**, establece que es responsabilidad del funcionariado público de forma individual y coordinada, generar y aplicar medidas de prevención y eliminación de todas las formas de discriminación que se ejerzan en contra de cualquier persona y garanticen los espacios libres de discriminación. Que las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas, mayormente cuando se tiene relación laboral, actos que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las personas en calidad de afectadas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y en su caso, a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Que en atención a lo previsto en el artículo 2° Transitorio de la **Ley General de Responsabilidades Administrativas** publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de abril de 2020 donde se reforma el artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades que establece que *“las obligaciones que en su caso se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto se sujetarán al marco normativo aplicable a las dependencias y entidades*



*competentes*”<sup>3</sup>, y en debida observancia al mandato de armonización legislativa para estar acorde a la normativa federal, es menester cumplir con las disposiciones generales respecto a la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Y tomando en consideración a lo antes expuesto **la Comisión Estatal para la Atención y Protección a Periodistas**, entendiéndose como un Organismo Autónomo del Estado se adhiere al marco normativo internacional, federal y estatal respecto a la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual o laboral, el cual *“pretende formar y fomentar un ambiente laboral sano”*<sup>4</sup> para la salvaguarda de los derechos de todos los miembros que la conforman.

Por ello, atendiendo a las disposiciones establecidas en los artículos 1, 14, 16 y 17 de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales en los que México forma parte, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia**, a efecto de promover proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, incluyendo la legalidad, seguridad jurídica, acceso a una justicia pronta, completa e imparcial; en un ámbito de ponderación y beneficio de las partes involucradas, se determina que resulta necesario establecer un instrumento actualizado y acorde de actuación para el funcionamiento de esta Institución Pública, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a la persona en calidad de afectada de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, desde una perspectiva de género para prevenir, atender y sancionar esas conductas, a fin de que se garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **Disposiciones Generales**

#### **Del Objeto**

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

---

<sup>3</sup> Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

<sup>4</sup> Código de Ética de la Comisión Estatal de Atención y Protección a Periodistas



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

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

### Del Marco Conceptual

2. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:
  - I. **ACOSO SEXUAL:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona en calidad de afectada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
  - II. **CAPACITACIÓN:** El proceso por el cual las servidoras y servidores públicos son formados, preparados, actualizados y especializados en perspectiva de género, normas laborales de igualdad, respeto a los derechos humanos, hostigamiento sexual, acoso sexual, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen, para el mejor desempeño de sus funciones.
  - III. **CEAPP:** Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas.
  - IV. **COMITÉ:** Comité para la Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral



- V. CONFLICTO DE INTERÉS:** Afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- VI. CONTRALORÍA:** La Contraloría Interna de la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas, área administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, que, conforme a sus respectivas normas, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos.
- VII. DENUNCIA:** La manifestación verbal o escrita de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad competente por la persona en calidad de afectada, que implican hostigamiento sexual y/o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.
- VIII. DISCRIMINACIÓN:** Toda forma de preferencia, distinción, exclusión, restricción o rechazo, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional y proporcional y que tenga por objeto y resultado obstaculizar, restringir, impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, o cualquier otro efecto que atente en contra de la dignidad humana, basada en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el sexo, la preferencia sexual, la edad, la discapacidad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la apariencia física, el género, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la religión, las opiniones, la identidad o filiación política, el estado civil o alguna otra condición.
- IX. HOSTIGAMIENTO:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona en calidad de afectada frente a la persona presunta agresora. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- X. MEDIDAS CAUTELARES:** Son aquellas señaladas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, solicitadas por el Órgano Interno de Control mediante el procedimiento correspondiente.
- XI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN:** Son aquellas que gestionará la Unidad de Género, que tiendan a otorgar la protección para evitar posibles afectaciones derivadas de la continuidad de los hechos que pone en conocimiento.
- XII. PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende



justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género

- XIII. PERSONA PRESUNTA AGRESORA:** Persona servidora o servidor público que es señalada de cometer cualquier acto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual hacia otra persona.
  - XIV. PERSONA EN CALIDAD DE AFECTADA:** La persona servidora pública que ha sido afectada, por hechos probablemente constitutivos de un hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
  - XV. PRIMER CONTACTO:** El momento en que la persona en calidad de afectada recibe por primera vez, preferentemente ante la Unidad de Género, dentro de la Dependencia y/o Entidad, atención, orientación con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias donde atienda su caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
  - XVI. PROTOCOLO:** El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública.
  - XVII. SENSIBILIZACIÓN:** La concientización al funcionariado en materia de prevención del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
  - XVIII. UNIDAD DE GÉNERO:** Área administrativa de la CEAPP, encargada de realizar acciones tendientes a promover y fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, y evitar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, así como a incorporar la perspectiva de género.
  - XIX. VIOLENCIA LABORAL:** La negativa a contratar a una persona o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género y/o preferencia sexual.
3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la CEAPP tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

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



4. Se deberán realizar acciones, en el ámbito de la competencia de la CEAPP, para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos del funcionariado, especialmente cuando se presuma que existan personas en calidad de afectadas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
5. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en los ordenamientos de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones aplicables.

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

6. Se deberá promover el respeto de los derechos humanos de toda la planilla laboral de la CEAPP con el objeto de que se abstengan de realizar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual; lo anterior de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable. Cualquier persona servidora pública podrá acudir ante la Unidad de Género o presentar denuncia ante la Contraloría Interna, en los casos en que se presente cualquier conducta de esta índole.
7. En todos los casos se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Víctimas, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, y demás disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
8. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en este Protocolo corresponderá a la Contraloría; los que deberán contener por lo menos una persona capacitada en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.



9. La Unidad de Género y la Contraloría, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia de este Protocolo para que se aplique con perspectiva de género y enfoque del respeto a los Derechos Humanos.
  
10. Los trabajadores de la CEAPP deberán apegarse al Código de Ética en vigencia, así como a la normativa aplicable a este Protocolo; el incumplimiento a lo dispuesto en este artículo podrá ser considerado como falta administrativa de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás aplicables.

### **De los Principios**

11. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará el debido proceso y la no re victimización y se deberán considerar los siguientes principios:
  - I. Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
  - II. Igualdad de género.
  - III. Confidencialidad.
  - IV. Presunción de inocencia.
  - V. Respeto, protección y garantía de la dignidad.
  - VI. Prohibición de represalias.
  - VII. Integridad personal.
  - VIII. Pro persona.
  - IX. No discriminación.
  - X. Buena fe.
  - XI. Perspectiva de género.

### **De la Normatividad**

12. Será aplicable a este Protocolo, toda la normatividad a continuación enunciada, al igual que toda la demás normatividad aplicable.
  - Declaración Universal de los Derechos Humanos;



- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”, por sus siglas en inglés;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo “OIT” relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem Do Pará”;
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos;
- Ley 483 de la Comisión Estatal de Derechos Humanos;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Norma Oficial Mexicana NMX-12-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y no Discriminación;
- Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Ley 316 de Protección de Datos Personales en Posesión de sujetos Obligados para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Reglamento Interior de la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas;
- Código de Ética de la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas;



- Código de Conducta de la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas;

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **Del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

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

## **CAPITULO TERCERO**

### **Del Comité para la Atención y Prevención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral**

#### **De la Integración**

- 15.** El Comité para la Atención y Prevención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral será un cuerpo especializado de coordinación que tendrá por objeto vigilar la implementación de las medidas de este Protocolo por parte de los miembros de la planilla laboral de la CEAPP para la prevención, atención y sanción de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

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



- 16.** El Comité estará conformado por:
- I. Una persona representante de la Unidad de Género, quien ocupará la titularidad de la Presidencia.
  - II. Una persona representante de la Contraloría Interna, quien ocupará la titularidad de la Secretaría.
  - III. Una persona representante de la Dirección de Administración que fungirá como Vocal.
  - IV. Una persona representante de la Dirección Jurídica que fungirá como Vocal.

Dichos nombramientos serán de carácter honorífico bajo ninguna circunstancia podrán ser remunerados o gratificados.

- 17.** Todas las personas integrantes de la Comisión deberán estar facultados para la toma de decisiones de forma amplia.

- 18.** Se considerará que hay quórum legal para llevar a cabo las sesiones cuando estén presentes mínimo tres integrantes del Comité; siempre y cuando asistan la Presidencia y la Secretaría.

- 19.** El Comité tendrá las siguientes funciones:

- I. Elaborar el Plan Anual de Trabajo, la calendarización de capacitaciones y de sesiones;
- II. Definir los contenidos que implementarán en materia de sensibilización, capacitación y formación en temas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, Dicha propuesta será presentada ante el Pleno de la CEAPP debidamente documentada para su aprobación;
- III. Mantenerse informado de los casos que atienda la Unidad de Género, solicitando informes en caso de considerarlos necesarios.
- IV. Las demás atribuciones y funciones que le encomiende este Protocolo, y otras disposiciones legales o administrativas aplicables que contribuyan a la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

- 20.** Si alguna persona integrante del Comité tuviera un conflicto de interés, no podrá participar en las sesiones, por lo que el Pleno nombrará una persona de la misma área para que lo represente con capacidad de decisión para participar en las reuniones.



**21.** De acuerdo al programa y calendario aprobado, las capacitaciones deberán realizarse de manera coordinada con el Instituto, en apego a la perspectiva de género y enfoque de Derechos Humanos.

**22.** Corresponde a las personas integrantes de la Comité:

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

### **De la Presidencia**

**23.** Corresponde a la persona que ocupe la Presidencia las siguientes atribuciones y funciones:

- I. Presidir y conducir las funciones y actividades del Comité, y firmar las actas e informes correspondientes;
- II. Tendrá el voto de calidad; en caso de empate, previamente analizado, razonado, manteniendo siempre la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos;



- III. Enviar a Secretaría Ejecutiva y Presidencia, un informe consolidado de resultados obtenidos por el Comité, y
- IV. Las demás atribuciones y funciones que le encomienden al Comité, el Protocolo, y otras disposiciones legales o administrativas aplicables que contribuyan a la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

### **De la Secretaria**

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

- I. Dar seguimiento a los asuntos encomendados por la Presidencia, los acuerdos adoptados por el Comité y llevar el registro y control de las Actas de las sesiones;
- II. Por indicaciones de la Presidencia convocar por escrito a las personas integrantes del Comité, con tres días hábiles de anticipación a cada sesión ordinaria, con excepción de las extraordinarias las cuales podrán ser convocadas 24 horas antes de su celebración;
- III. Tomar la asistencia a las sesiones, computar votaciones, levantar las actas, recabar las firmas de los demás integrantes, así como de los informes respectivos;
- IV. Tener conocimiento y vigilar la salvaguarda, resguardo de los expedientes por parte de la Unidad de Género,
- V. Elaborar el informe consolidado de resultados del desempeño y actividades del Comité;
- VI. Elaborar el Plan Anual de Trabajo en colaboración con la Unidad de Género, la calendarización de capacitaciones y de sesiones, y
- VII. Las demás atribuciones y funciones que le encomienden el Comité, la Presidencia, el Protocolo, y otras disposiciones legales o administrativas aplicables que contribuyan a la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

### **De las Personas Vocales**

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

- I. Emitir su voto previamente analizado y razonado manteniendo la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos; firmar las actas e informes correspondientes;
- II. Intervenir en las sesiones con aportaciones, comentarios, observaciones para el mejoramiento del desempeño de la Comisión;

- III. Coadyuvar en las funciones de la Presidencia y Secretaría de la Comisión, y
- IV. Las demás que expresamente les sean encomendadas.

### **De las Sesiones del Comité**

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

El Programa Anual de Trabajo, será presentado para su aprobación en la primera sesión ordinaria del ejercicio correspondiente.

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

- I. La Comisión sesionará puntualmente, previa convocatoria de la Secretaría enviada por escrito y/o vía electrónica;
- II. El calendario de sesiones ordinarias para el siguiente año, se dará a conocer a las personas integrantes por la Secretaría al celebrarse la segunda sesión ordinaria del que transcurre, previa autorización de la persona que ocupa el cargo de la Presidencia. Cualquiera de las personas integrantes podrá solicitar a la Presidencia, que por conducto de la Secretaría convoque a sesión extraordinaria, exponiendo razones, importancia y naturaleza del asunto o tema a tratar;
- III. En caso de que se estime pertinente, la Presidencia podrá modificar la fecha fijada para las sesiones, mediante aviso que se le formule a la Secretaría con 24 horas de anticipación, quien comunicará a cada integrante o personas invitadas en un término de 24 horas antes de la sesión;
- IV. La convocatoria para las sesiones incluirá el Orden del Día y la documentación soporte, aplicando las medidas de protección de datos personales que maneja la ley correspondiente;
- V. Cuando alguna persona integrante del Comité haya propuesto a la Secretaría la incorporación de un asunto o tema en el Orden del Día, tendrá la obligación de entregarle con la debida anticipación la documentación soporte que corresponda, para que sea incluida. En caso de que no asista a la sesión, la Presidencia, podrá solicitar a quienes integran el Comité que se posponga el seguimiento del asunto o tema, o se acuerde lo conducente;



- VI. Los acuerdos de las sesiones del Comité, se tomarán legalmente por mayoría de votos de las personas integrantes que se encuentren presentes, teniendo la Presidencia el voto de calidad en caso de empate;
- VII. En cada sesión se levantará un acta que deberá ser firmada por las personas integrantes presentes, así como por las personas invitadas que asistan, y
- VIII. Cuando una persona que integra el Comité deje el cargo, la Secretaría Ejecutiva, deberá designar a otra persona para ocupar el lugar disponible en un plazo no mayor a ocho días hábiles. La persona entrante deberá tener conocimientos en materia de perspectiva de género y derechos humanos.

#### **CAPITULO CUARTO** **De la Unidad de Género**

28. Será el área que orientará y acompañará a la persona en calidad de afectada por hostigamiento sexual y/o acoso sexual; que tendrá a su cargo la implementación de las acciones de prevención y atención, de acuerdo al plan general de trabajo que entregue al Pleno de la CEAPP para su aprobación.
29. El Titular de la Unidad de Género tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:
  - I. Dar atención de primer contacto y acompañamiento a la persona en calidad de afectada, auxiliarla para brindarle la atención adecuada y/o canalizarla a servicios especializados como salud, psicológicos, jurídicos o aquellos necesarios de acuerdo al caso, con los que cuente el Estado; orientarla en materia del presente Protocolo para el ejercicio de sus derechos;
  - II. Llevar un registro interno de los casos para las funciones propias del presente Protocolo, mediante el llenado de la cédula de atención;
  - III. Dar aviso de manera inmediata por escrito, anexando un original de la cédula de atención que como control administrativo haya elaborado, a la Contraloría Interna, para su investigación y determinación en términos de la normativa aplicable, dándole el debido seguimiento a la correspondiente investigación para los efectos del interés superior de las personas;
  - IV. Establecer las bases para la elaboración del Programa de Prevención y Sensibilización al interior de la CEAPP;
  - V. Dar seguimiento al cumplimiento del Programa de Prevención y;



- VI. Gestionar la capacitación del personal la CEAPP respecto de la implementación del presente Protocolo;
  - VII. Informar a Secretaria Ejecutiva, respecto de las capacitaciones realizadas, así como las acciones de prevención, sensibilización, atención, seguimiento de los temas y casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que hayan atendido;
  - VIII. Firmar carta de confidencialidad;
  - IX. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas en calidad de afectadas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y/o acoso sexual y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
  - X. Apoyar y auxiliar a la persona en calidad de afectada en la narrativa de los hechos;
  - XI. Cuando alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, se hará del conocimiento a Secretaria Ejecutiva, Presidencia y Contraloría Interna, sobre los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual presentados dentro de la CEAPP.
30. Se deberá publicar el directorio de las personas que integran la Unidad de Género y la ubicación de las mismas, en lugares visibles al interior de sus instalaciones, así como en medios electrónicos, para que las servidoras y servidores públicos tengan conocimiento a quién acudir cuando sean probablemente afectadas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

## **CAPITULO QUINTO**

### **De la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

#### **Acciones de Prevención**

31. La CEAPP realizará acciones por conducto de su Comité, para prevenir y atender el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con el objeto de disuadir estas conductas a través de su detección y realizando al menos las siguientes acciones:
- I. Emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;  
El Pronunciamiento deberá contener:



1. Nombre de la institución;
2. Fundamento normativo;
3. Considerandos, y
4. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
  - a) Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
  - b) Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
  - c) Definir el hostigamiento sexual y/o acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
  - d) Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran las Reglas de Integridad establecidas por el Código de Ética. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
  - e) Brindar información sobre los mecanismos de primer contacto, denuncia y atención;
  - f) Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 11 de este Protocolo;
  - g) Lugar y fecha de emisión.
- II. Asegurar que las personas servidoras públicas reciban al menos una sesión al año de capacitación y sensibilización sobre el hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- III. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización del personal de la Unidad de Género y del Órgano Interno de Control;
- IV. Promover una cultura institucional de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación, así como generar un clima laboral libre de violencia y documentar las campañas de difusión, que anualmente se lleven a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual;



- V. Contar con el número necesario de personas capacitadas en la Unidad de Género, para la atención del primer contacto, por lo cual será necesario que la CEAPP otorguen las facilidades correspondientes, para que sus Unidades de Género dispongan del personal adecuado;
- VI. Llevar a cabo las medidas pertinentes para prevenir e identificar conductas que impliquen el hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- VII. Proporcionar a las Unidades de Género los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, y
- VIII. A solicitud de la Unidad de Género, la CEAPP, a través del área correspondiente, implementará las medidas de protección que sean procedentes una vez presentada y ratificada la denuncia por la persona en calidad de afectada ante la Contraloría, por hechos motivo del presente Protocolo.

### **De las Acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación**

- 32. La CEAPP deberá incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos de sensibilización y formación a las personas que intervengan en el Protocolo.
- 33. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que la CEAPP deberá impartirse conforme a los contenidos que establezca el Comité.
- 34. El Comité, en colaboración con la Unidad de Género solicitará, ante las autoridades competentes, los cursos en materia de prevención de la violencia, igualdad de género, hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

## **CAPITULO SEXTO**

### **De la Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

#### **Vías e Instancias Competentes**

- 35. La persona en calidad de afectada, podrá acudir de manera verbal o escrita ante la Unidad de Género a efecto de recibir atención de primer contacto y se elabore la cédula de atención correspondiente, o presentar denuncia ante la Contraloría, pudiendo ser ambas acciones, si así lo considera pertinente; siempre se le deberán de respetar los términos establecidos en este Protocolo. También será su decisión, invariablemente, el presentar denuncia penal.
- 36. El proceso de atención es el siguiente:



- I. La Unidad de Género recibirá y brindará atención de primer contacto a la persona en calidad de afectada, llenará la cédula de atención con la información que en la misma se requiera y de manera inmediata dará aviso por escrito, anexando la cédula de atención a la Contraloría, así como el acompañamiento y orientación para la presentación de la denuncia administrativa con debido cumplimiento a lo establecido en este Protocolo;
- II. La Contraloría iniciará la investigación y de ser procedente elaborarán un informe de presunta responsabilidad; turnando éste a la autoridad substanciadora competente para dar trámite al procedimiento administrativo y resolver lo que conforme a derecho corresponda, imponiendo las sanciones a que haya lugar.

Se le entregará una copia de su procedimiento de atención de primer contacto o denuncia a la persona en calidad de afectada, para los efectos que considere necesarios, de acuerdo a la normativa aplicable, y

- III. Si alguna persona integrante de la Contraloría estuviera relacionada o exista conflicto de interés con algún caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, deberá excusarse del mismo y dará aviso a las autoridades pertinentes para que se supla la ausencia y se asiente.

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

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

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

### **Atención de Primer Contacto**



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

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

## **CAPITULO SÉPTIMO**

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

#### **Medidas de Protección**

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

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

43. Las medidas de protección durarán de ser procedente el tiempo de la investigación y en caso de que se elabore informe de presunta



responsabilidad, la Contraloría, siempre aplicando los términos dispuestos por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, decidirá sobre la solicitud de que la autoridad substanciadora las mantenga vigentes o en su caso la aplicación de medidas cautelares que sean procedentes de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás aplicables.

**44.** Para otorgar las medidas de protección, se considerará:

- I. El riesgo o peligro existente;
- II. La seguridad de la persona en calidad de afectada, y
- III. Los elementos probatorios o de convicción con que se cuente.

**45.** Se podrán aplicar invariable y conjuntamente las siguientes medidas de protección:

- I. Prohibición a la presunta persona agresora de molestar por cualquier forma y medio a la persona en calidad de afectada, sujetándose al comportamiento que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código de Ética en vigencia emitido por la Contraloría y/o el Código de Conducta vigente de la CEAPP;
- II. La reubicación en lugar distinto de trabajo o de turno, en su caso, de conformidad con las condiciones generales de trabajo, salvaguardando siempre los derechos de la persona en calidad de afectada y evitando en todo momento la revictimización;
- III. La garantía del goce de sus derechos y el apoyo para que la persona en calidad de afectada no se vea perjudicada en el desarrollo de sus actividades, y
- IV. Advertir a la persona presunta agresora de las consecuencias a las que se hará acreedora de no cumplir con las medidas de protección impuestas, como lo es en su caso la solicitud en la aplicación de una medida cautelar.

### **Investigación ante la Contraloría**

**46.** La Contraloría, en términos a lo establecido por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Reglamento Interior de la CEAPP y demás normativa aplicable en materia administrativa, una vez recibida la denuncia, acordará el inicio de la investigación correspondiente, ordenando realizar las diligencias oportunas para una debida integración del expediente.



47. En términos del presente Protocolo se hará del conocimiento de la persona en calidad de afectada la existencia de medidas de protección para que si es su deseo, sean gestionadas y aplicadas según corresponda.
48. En el caso de que la persona en calidad de afectada no haya acudido anteriormente ante la Unidad de Género, la Contraloría lo hará del conocimiento de ésta, con el objeto de que se implementen estrategias y estadísticas a fin de atender y prevenir las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así como las medidas de protección que por su conducto se puedan gestionar.

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

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

### **Sanciones del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

50. Las sanciones administrativas por conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual serán emitidas con perspectiva de género y derechos humanos, en términos de lo que señala la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y demás normativa aplicable.
51. Para la identificación y sanción proporcional de las conductas referidas al hostigamiento sexual y/o acoso sexual se considerará, además de la calidad de la persona presunta agresora y la persona en calidad de afectada, de manera enunciativa más no limitativa, lo siguiente:
- I. Aquellas que se presentan de manera no verbal y sin contacto físico, a través de acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos o muecas;
  - II. Aquellas de forma verbal y sin contacto físico ya sea personalmente, a través de teléfono u otro medio electrónico, donde se reproducen

palabras que tiendan a amenazar, denostar, intimidar, discriminar o atentar contra la dignidad de la persona en calidad de afectada; chistes con contenido sexual, piropos, insinuaciones sexuales, pedir citas, solicitar con insistencia que la persona en calidad de afectada acceda a sostener actos de carácter sexual, y

- III. Aquellas de forma verbal y con contacto físico o solo éste, mediante abrazos y/o besos no deseados, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, presiones mediante amenazas y/o promesas para obtener actos de connotación sexual.

## CAPITULO OCTAVO

### Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

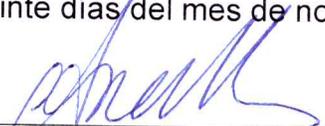
52. La Unidad de Género y la Contraloría, serán los encargados de concentrar las estadísticas de los casos que se atiendan en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

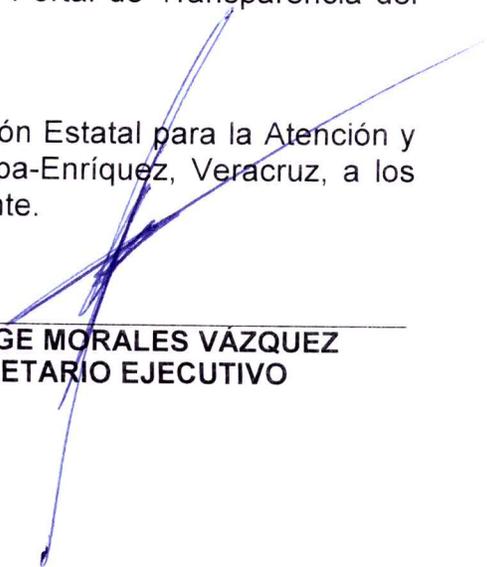
Una vez que cause ejecutoria la resolución emitida por la Contraloría, ésta emitirá un informe a la Secretaria Ejecutiva, para que esta de cumplimiento a la medida disciplinaria que haya recaído sobre la persona presunta agresora, para que la Secretaria de cabal cumplimiento a las disposiciones del presente Protocolo, así como a la normatividad aplicable. De igual modo se dará avis a la Unidad de Genero a efecto de que coordine sus actividades correspondientes con el Comité.

**SEGUNDO.** Notifíquese el presente Acuerdo, por conducto del Secretario Ejecutivo, a la Dirección de Administración para que lo haga del conocimiento de las demás áreas de la Comisión.

**TERCERO.** Se instruye al Secretario Ejecutivo para que se proceda de manera inmediata la publicación del presente Acuerdo en el Portal de Transparencia del sitio de Internet de este Organismo Autónomo.

Dado en la Sala de Sesiones del Pleno de la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas, en la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a los veinte días del mes de noviembre del año dos mil veinte.

  
\_\_\_\_\_  
LIC. ANA LAURA PÉREZ MENDOZA  
PRESIDENTA

  
\_\_\_\_\_  
LIC. JORGE MORALES VÁZQUEZ  
SECRETARIO EJECUTIVO