PERIÓDICO OFICIAL

ORGANO DE DIFUSION OFICIAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIAPAS

SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

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

Tomo III Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México. miércoles, 11 de noviembre de 2020 136

INDICE

Publicaciones Estatales		**Página**
DECRETO No. 031	Por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley de Desarrollo Constitucional en materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas.	1
DECRETO No. 032	Por el que se autoriza al Honorable Ayuntamiento Constitucional de Tapachula, Chiapas, una prórroga por el término de un (1) año, contado a partir de la presente fecha, con el objeto de que esté en condiciones de dar cumplimiento al Artículo Segundo del Decreto número 207, de fecha 25 de Marzo del 2015, emitido por la Comisión Permanente de la Sexagésima Quinta Legislatura de este Congreso del Estado, por el cual autorizó al Ayuntamiento Municipal de Tapachula, Chiapas, la desincorporación del Patrimonio Municipal, de una superficie de terreno de 22,119.59 metros cuadrados, del asentamiento humano denominado “Linda Vista”, distribuido en 106 lotes, para enajenarlos vía donación a favor de igual número de personas de escasos recursos económicos, con el objeto de promover el ordenamiento y regularización de la tenencia de la tierra; predios ubicados en ese Municipio.	8
Pub. No. 1202-A-2020	Decreto por el que se establece la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas.	13
Pub. No. 1203-A-2020	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso sexual.	19
Pub. No. 1204-A-2020	INE/CG506/2020.- Acuerdo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral por el que se ordena la publicación del Catálogo Nacional de Estaciones de Radio y Canales de Televisión que participarán en la cobertura del Proceso Electoral Federal y los Procesos Electorales Locales coincidentes en 2020-2021, así como el periodo ordinario durante 2021.	38
Pub. No. 1205-A-2020	Convocatoria Pública Estatal No. 008E, formulada por la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Chiapas.	67

Publicaciones Estatales:		**Página**
Pub. No. 1206-A-2020	Convocatoria de Licitación Pública Estatal Número IEPC/CAABMYCS/OA/I011/2020, relativa a la Adquisición de Bienes Informáticos para el Equipamiento de los Consejos Electorales Distritales y Municipales.	70
Pub. No. 1207-A-2020	Convocatoria de Licitación Pública Estatal Número IEPC/CAABMyCS/OA/I012/2020, relativa a la Adquisición de Mobiliario de Oficina y Equipos para Proveer a los Consejos Electorales Distritales y Municipales.	73

Publicaciones Federales:		**Página**
Pub. No. 0120-B-2020	Convenio de Coordinación para el otorgamiento del subsidio para la realización del proyecto “AVG/CHIS/M3/SSYPC” que celebran por una parte, el Ejecutivo Federal por conducto de la Secretaría de Gobernación, a través de la Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración y por la otra parte, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Chiapas.	75

Publicaciones Municipales:		**Página**
Pub. No. 0481-C-2020	Bando de Policía y Gobierno de SANTIAGO EL PINAR, CHIAPAS.	96
Pub. No. 0482-C-2020	Reglamento Interno de la Policía Municipal de SANTIAGO EL PINAR, CHIAPAS.	173
Pub. No. 0483-C-2020	Bando de Policía y Gobierno del Municipio de SITALA, CHIAPAS.	209
Pub. No. 0484-C-2020	Reglamento Interno de Seguridad Pública Municipal de SITALA, CHIAPAS.	281

Publicación No. 1203-A-2020

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

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

Considerando

Que el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, e imponen a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

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

Por su parte, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, prevé el establecimiento de medidas para su cumplimiento, mismas que deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Esta ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de dicho ordenamiento.

En este contexto, es importante tener presente que las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual constituyen faltas que atentan con el derecho a la igualdad, el primero hacia las personas con las que se tiene una relación de subordinación con motivo del empleo, y el segundo en un ejercicio indebido de poder, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o

psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

El Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 031, de fecha 24 de abril de 2019, en sus artículos 104 y 105, se fomenta la cultura de la denuncia de estos actos, por ello es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado, en donde los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, actúen en prevenir y atender las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Por su parte, los artículos 106 y Cuarto Transitorio del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, establece la obligatoriedad de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, en coordinación con la Secretaría de Igualdad de Género de emitir un protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Que en el Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 033, de fecha 8 de mayo de 2019 033, sustenta su política en el respeto a los derechos humanos, como un conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, reconocida y garantizada por la ley, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lenguaje, religión, o cualquier otra condición, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona; asimismo, reivindica la igualdad de género, como el reconocimiento de la desigualdad histórica que padecen las mujeres, la cual se acentúa en función de la edad, raza, origen étnico orientación sexual y el nivel socioeconómico, entre otras.

En ese tenor se pondera el eje 1, Gobierno Eficaz y Honesto, en donde comprende en el 1.3.- Sociedad segura y Estado de Derecho, relativo a seguridad ciudadana, prevención social de la violencia e investigación y acceso a la justicia. En cuyos términos torales prioriza que la procuración de justicia salvaguarda el estado de derecho con pleno respeto a los derechos humanos, mediante la investigación de los delitos y el ejercicio de la acción penal, por lo que para la administración pública es una prioridad otorgar a la ciudadanía el acceso a una justicia pronta y expedita en un marco de legalidad. Siendo la cultura de la denuncia un aspecto fundamental para la investigación y persecución del delito, relacionado con el deber constitucional del Estado y de toda autoridad y servidores públicos para prevenir, investigar, sancionar y reparar toda violación a derechos humanos plasmado en la reforma constitucional en materia de derechos humanos publicada el 10 de junio de 2011.

De ahí que la prevención de la violencia, sea el camino a seguir en la política del plan estatal de desarrollo, siendo el objetivo central el de reducir la incidencia delictiva y la violencia hacia las mujeres, para lo cual se deberán realizar las siguientes estrategias: a).- Fortalecer los valores éticos en las familias.- b).- Disminuir el potencial de violencia entre adolescentes y jóvenes.- c).- Promover la participación ciudadana en la prevención de la violencia.- d).- Reducir la violencia estructural contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Primera Sala, en materia de derechos humanos, en la décima época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. - Libro 40, de fecha marzo del 2017, página 443, se pronuncia respecto a “juzgar con perspectiva de género”, dando el concepto aplicabilidad y metodología para cumplir con dicha obligación, cuyo cumplimiento recae en

las y los operadores de justicia de juzgar con perspectiva de género, esto tomando como base el reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, de tal forma que pueda identificarse las discriminaciones que de derecho o de hecho pueden sufrir hombres y mujeres, ya sea directa o indirectamente, con motivo de la aplicación del marco institucional y normativo.

En este sentido, especial relevancia adquiere el criterio sostenido en el numeral 258 por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009, al decir que: ". . . *los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer*. . .*los Estados tienen, además de las obligaciones genéricas contenidas en la Convención Americana, una obligación reforzada a partir de la Convención Belém do Pará. . .* "

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

En este tenor, con fecha 02 de octubre de 2019, se publicó en el Periódico Oficial del Estado No.060, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; sin embargo surge la necesidad de abrogarlo y pugnar por la emisión de uno nuevo, en el que se pondere juzgar con perspectiva de género, estableciendo de manera clara el procedimiento de investigación ante los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés y ante los Órganos Internos de Control; regulando la valoración de las pruebas y desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género, esto en concordancia con la obligación de respetar los derechos, y protección judicial que tutela que, los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, y que; Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, . . ., contemplados en los artículos 1° y 25 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).

En ese sentido es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género 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.

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

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Capítulo I
Generalidades

1. El presente protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

2. Son objetivos del presente protocolo:

a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas, que pueden conocer y, en su caso, prevenir, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

d) Establecer las pautas de elaboración para que cada Dependencia y Entidad de la Administración Pública del Estado de Chiapas, cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) **Acuerdo:** El Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, publicado en el Periódico Oficial número 031, el 24 de abril de 2019.

c) **Autoridad investigadora:** Las Contralorías Internas y de Auditoría Pública en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado, encargadas de la investigación de faltas administrativas.

d) **Autoridad substanciadora:** La autoridad en la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, que en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora.

e) **Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la Dirección de Responsabilidades de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública. Para las faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado.

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

g) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

h) **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, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

i) **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

j) **Comités:** Los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, conformados en cada Dependencia o Entidad de la Administración Pública del Estado en términos del Acuerdo.

k) **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.

l) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales, así como las condiciones que deben cumplirse para asegurar que toda persona acusada pueda defenderse y garantizar el cumplimiento de sus derechos, de conformidad con las leyes aplicables.

m) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas.

n) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, a que se refiere el artículos 2, fracción I, y 28 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

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

p) **Entidades:** Los Organismos Descentralizados, Organismos Auxiliares; Empresas de Participación Estatal, y los Fideicomisos Públicos que se organicen de manera análoga a los organismos descentralizados, de conformidad con lo previsto por la fracción II, del artículo 2, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

q) **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.

r) **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.

s) **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Honestidad y Función Pública y la Secretaría de Igualdad de Género.

t) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

u) **Lineamientos:** A los Lineamientos generales para propiciar la Integridad de los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que Favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Periódico Oficial número 060, el 24 de abril de 2019.

v) **Órganos internos de control:** Las Contralorías Internas y de Auditoría Pública en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

w) **Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.

x) **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.

y) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

z) **Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

aa) **Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

bb) **Registro:** El Registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Estatal.

cc) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, publicadas en el Periódico Oficial número 060, el 24 de abril de 2019.

dd) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

ee) **Secretaria o Secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de cada Dependencia o Entidad.

ff) **SEIGEN:** A la Secretaría de Igualdad de Género en el Estado.

gg) **SHyFP:** Secretaría de la Honestidad y Función Pública en el Estado.

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

ii) **Servidor Público o Servidores Públicos:** La Persona o las personas Servidoras Públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal.

jj) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

kk) **Titular de la Unidad de Apoyo Administrativo:** La persona que se desempeña como Titular de la Unidad de Apoyo Administrativo o su equivalente en una Dependencia o Entidad.

ll) **Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública del Estado se conciben como las áreas dentro de cada Dependencia o Entidad que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

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

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

a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y 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.

i) Integridad personal.

j) Debida diligencia.

k) No revictimización.

l) Transparencia.

m) Celeridad.

8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Administración Pública Estatal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.

9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo.

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

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

11. La SHyFP, a través de sus órganos administrativos facultados, los Órganos internos de control y la SEIGEN, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

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

Sección Primera

De las Acciones Específicas de Prevención

12. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal deberán realizar acciones que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, las siguientes acciones:

a) Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá realizarse por lo menos una vez al año, dirigido a los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia.

El Pronunciamiento deberá contener:

I. Nombre de la institución.

II. Fundamento normativo.

III. Considerandos.

IV. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

a. Expresar el compromiso de “Cero Tolerancia” frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas.

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 la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas.

d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, previsto por el artículo 33 del Acuerdo. El pronunciamiento debe expresar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención.

f. Manifestar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo.

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) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras.

d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras.

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

g) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

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

Sección Segunda

De la Persona Consejera

14. La Unidad de Apoyo Administrativo con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género en las Dependencias y Entidades, emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.

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

15. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.

c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.

d) Respetar el principio de presunción de inocencia.

e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.

f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.

g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.

h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

i) Utilizar comunicación asertiva.

j) Escuchar de forma activa.

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 que corresponda.

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 y atender los hechos.

c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva.

d) Atender los exhortos o 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 de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Apoyo Administrativo para actuar en determinado sentido.

f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o 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 SHyFP cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control.

g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.

h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaria o secretario Ejecutivo del Comité y/o al Órgano interno de control, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto.

i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.

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 SHyFP.

k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.

l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.

m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

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

17. La SEIGEN, llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

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

Sección Tercera

De las Acciones de Capacitación, Formación y Certificación

19. Las Dependencias y Entidades, deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

20. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las Dependencias y Entidades, deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la SEIGEN.

21. La SEIGEN pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y

acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la sensibilización, capacitación y formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.

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

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

Sección Primera
De las Vías e Instancias Competentes

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

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

a) Persona consejera.

b) Comités.

c) Órganos internos de control.

24. 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.

25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Sección Segunda
De la Atención Especializada

26. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

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

27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

Capítulo IV

De la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Sección Primera

De la Atención ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

28. 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.

29. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, XV, XVI y XVII, del artículo 33 del Código de Honestidad y Ética, correspondiente a la Regla de integridad “Comportamiento digno”, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

30. 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.

31. 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.

32. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

33. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Sección Segunda

De la Atención ante la Autoridad Investigadora

34. 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 evidencias.

b) Por parte del Comité.

35. La Autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y 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 físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral.

36. La investigación iniciará a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la Presunta víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la Autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de la Presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

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.

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

39. La Autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

40. La Autoridad investigadora informará a la Autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

Sección Tercera

De la Emisión de las Medidas de Protección

41. 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.

42. La Persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la Autoridad investigadora.

43. Las Dependencias y Entidades deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la Autoridad investigadora.

44. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la continuidad de los actos, la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa,

la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presunta responsable.

b) La autorización a efecto de que la Presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.

c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y

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.

Sección Cuarta
De la Valoración de las Pruebas

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

46. Se valorará preponderantemente la declaración de la Presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

47. Se deberá analizar la declaración de la Presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción**.**

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

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

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

51. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

Sección Quinta

De la Substanciación y la Sanción

52. La Autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la Autoridad investigadora con perspectiva de género.

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

54. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

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

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

57. La Secretaría fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

58. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

59. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Capítulo V

Del Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

60. La SHyFP y la SEIGEN, llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado, así como de las resoluciones emitidas para las mismas; asimismo en dicho registro deberán constar elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

61. La SEIGEN elaborará y difundirá la versión pública, del informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública del Estado.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial.

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

TERCERO. Se abroga el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado en el Periódico Oficial Número 060, Tomo III de fecha 2 de octubre de 2019, mediante Publicación Número 0556-A-2019.

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

a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.

b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras.

c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen.

d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

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

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

Dado en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; el día uno de octubre de dos mil veinte.

Liliana Angell González, Secretaria de la Honestidad y Función Pública.- María Mandiola Totoricaguena, Secretaria de Igualdad de Género.- **Rúbricas.**

PERIÓDICO OFICIAL

ORGANO DE DIFUSION OFICIAL DEL ESTADO LIBRE Y
SOBERANO DE CHIAPAS

DIRECTORIO

ISMAEL BRITO MAZARIEGOS
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO

MARÍA GUADALUPE SÁNCHEZ ZENTENO
COORDINADORA DE ASUNTOS JURÍDICOS DE GOBIERNO

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

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

TEL.: 961 613 21 56

MAIL: periodicooficial@sgg.chiapas.gob.mx

DISEÑADO EN:
SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO
GOBIERNO DE CHIAPAS

CHIAPAS de Corazón