



# San Luis Potosí

GOBIERNO DE LA CAPITAL

# GACETA MUNICIPAL

ÓRGANO OFICIAL DE PUBLICACIÓN DEL  
AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE SAN LUIS POTOSÍ

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, INVESTIGAR Y SANCIONAR LOS  
CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO EN EL GOBIERNO MUNICIPAL  
DE SAN LUIS POTOSÍ**



H. AYUNTAMIENTO DE  
SAN LUIS POTOSÍ  
2021-2024

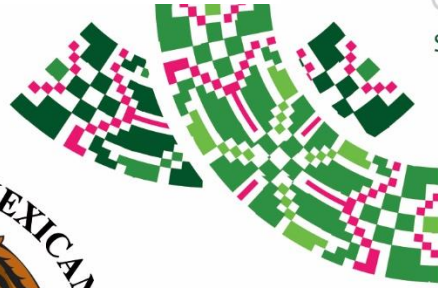
**SECRETARÍA  
GENERAL**  
GOBIERNO DE LA CAPITAL

AÑO 2022  
No. 75  
San Luis Potosí, S.L.P.  
27 de octubre de 2022

UNIDAD ADMINISTRATIVA MUNICIPAL  
Blvd. Salvador Nava Mtz. 1580, Col. Santuario, San Luis Potosí, S.L.P.



SAN LUIS POTOSÍ



# PLAN DE **San Luis**

## PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

“2022, Año de las y los Migrantes de San Luis Potosí”

### ÍNDICE:

Autoridad emisora:

**H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, S.L.P.**

Título:

Protocolo para Prevenir, Atender, Investigar y Sancionar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso en el Gobierno Municipal de San Luis Potosí.



**POTOSÍ**  
PARA LOS POTOSINOS  
GOBIERNO DEL ESTADO 2021-2027

Publicación a cargo de:  
**SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO**  
por conducto de la  
**Dirección del Periódico Oficial del Estado**  
Directora:  
**ANA SOFÍA AGUILAR RODRÍGUEZ**



MADERO No. 476  
ZONA CENTRO, C.P. 78000  
SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.

VERSIÓN ELECTRÓNICA GRATUITA



Secretaría General de Gobierno

## DIRECTORIO

### José Ricardo Gallardo Cardona

Gobernador Constitucional del Estado  
de San Luis Potosí

### J. Guadalupe Torres Sánchez

Secretario General de Gobierno

### Ana Sofía Aguilar Rodríguez

Directora del Periódico Oficial del Estado  
"Plan de San Luis"

Para efectos de esta publicación, en términos del artículo 12, fracción VI, de la Ley del Periódico Oficial del Estado, la autoridad señalada en el índice de la portada es la responsable del contenido del documento publicado.

#### Requisitos para solicitar una publicación:

##### • Publicaciones oficiales

- ✓ Presentar oficio de solicitud para su autorización, dirigido a la Secretaría General de Gobierno, adjuntando sustento jurídico según corresponda, así como el original del documento físico a publicar y archivo electrónico respectivo (conforme a las especificaciones indicadas **para cualquier tipo de publicación**).
- ✓ En caso de licitaciones públicas, la solicitud se deberá presentar con tres días de anticipación a la fecha en que se desea publicar.
- ✓ Este tipo de publicación será considerada **EDICIÓN EXTRAORDINARIA**.

##### • Publicaciones de particulares (avisos judiciales y diversos)

- ✓ Realizar el pago de derechos en las cajas recaudadoras de la Secretaría de Finanzas.
- ✓ Hecho lo anterior, presentar ante la Dirección del Periódico Oficial del Estado, el recibo de pago original y una copia fotostática, así como el original del documento físico a publicar (con firma y sello) y en archivo electrónico (conforme a las especificaciones indicadas **para cualquier tipo de publicación**).
- ✓ Cualquier aclaración deberá solicitarse el mismo día de la publicación.
- ✓ Este tipo de publicación será considerada **EDICIÓN ORDINARIA** (con excepciones en que podrán aparecer en EDICIÓN EXTRAORDINARIA).

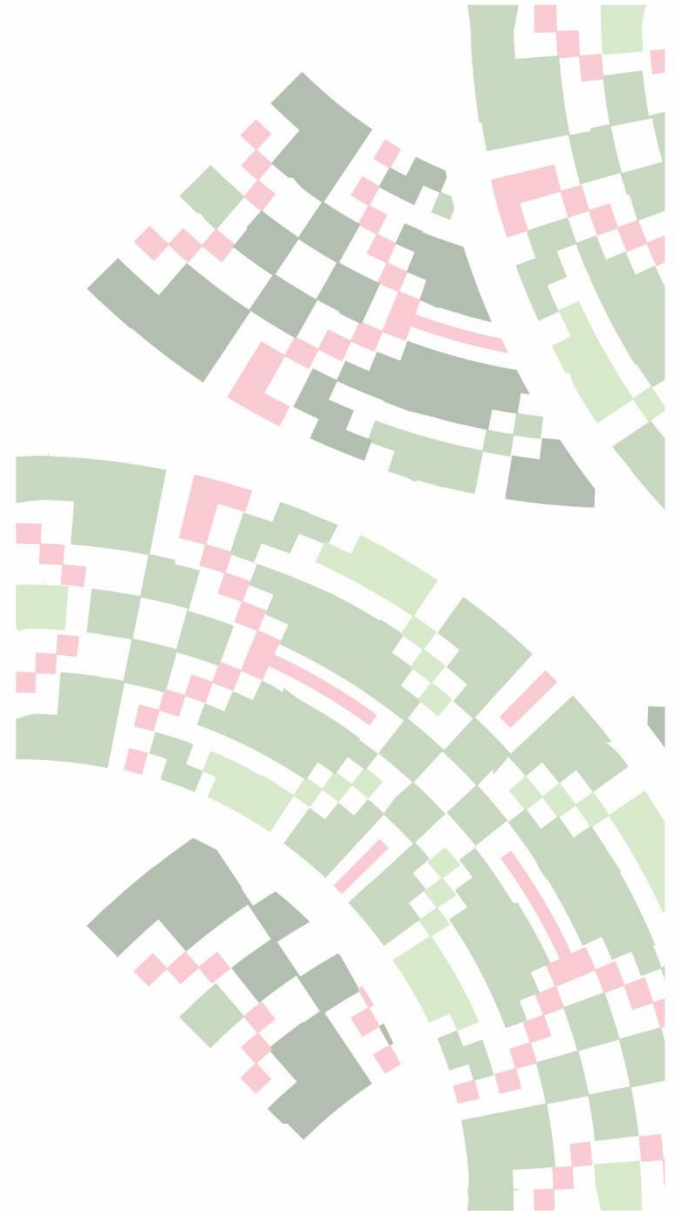
##### • Para cualquier tipo de publicación

- ✓ El solicitante deberá presentar el documento a publicar en archivo físico y electrónico. El archivo electrónico que debe presentar el solicitante, deberá cumplir con los siguientes requisitos:
  - Formato Word para Windows
  - Tipo de letra Arial de 9 pts.
  - No imagen (JPEG, JPG). No OCR. No PDF.

#### ¿Dónde consultar una publicación?

- ✓ Conforme al artículo 11, de la Ley del Periódico Oficial del Estado, la publicación del periódico se realiza de forma electrónica, pudiendo ser consultado de manera gratuita en la página destinada para ello, pudiendo ingresar bajo la siguiente liga electrónica: [periodicooficial.slp.gob.mx/](http://periodicooficial.slp.gob.mx/)

- **Ordinarias:** lunes, miércoles y viernes de todo el año
- **Extraordinarias:** cuando sea requerido





## **H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, S.L.P.**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Desde el ámbito nacional, podemos observar que en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece la obligación que tienen todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, mediante la prevención, investigación, sanción y reparación de las violaciones a éstos.

De igual forma, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se define al hostigamiento sexual y al acoso sexual como formas de violencia laboral. En el mismo sentido, la Ley Federal del Trabajo prohíbe a las trabajadoras y los trabajadores, sindicatos y entes patronales o a sus representantes, ejecutar, permitir o tolerar estos actos en el centro de trabajo.

En el plano local, el Código Penal de San Luis Potosí, en sus artículos 180 y 181, se estipulan como delitos, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, definiendo al primero como el realizado por quien con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual a una persona de cualquier sexo, para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un perjuicio relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole, o negarle un beneficio al que tenga derecho; ya sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que implique subordinación; en tanto que la comisión del acoso sexual se explica como aquel cometido por quien, en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos.

En ese mismo orden de ideas, de acuerdo a datos de la Organización Internacional del Trabajo y de otros organismos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, el acoso sexual y el hostigamiento sexual en los espacios laborales son conductas que afectan principalmente a las mujeres.

Ser sujetas de este tipo de violencia impide su desarrollo pleno, daña su autoestima, vulnera su integridad personal —física y psicológica—, afecta sus derechos a la libertad, a la seguridad, a la salud, al trabajo y a la vida privada, atenta contra los principios de igualdad y no discriminación, y desacata la obligación del Estado de eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado.

Es importante considerar que la violencia sexual, en la que se incluye el hostigamiento sexual y el acoso sexual, no puede desligarse del contexto general de violencia contra las mujeres que ha sido documentado en la entidad y que dio pie a que la Secretaría de Gobernación emitiera en junio de 2017 la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el Estado, incluyendo en dicho documento, al municipio de San Luis Potosí.

Atendiendo a esta problemática, el Gobierno Municipal de San Luis Potosí ha implementado una serie de acciones para propiciar la generación de espacios laborales libres de violencia sexual. La Contraloría Interna emitió en marzo de 2019 el Código de Ética de los Servidores Públicos del Municipio, así como las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Municipal, cuya décima tercera disposición conmina a las trabajadoras y los trabajadores del Gobierno Municipal a abstenerse de proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual o acoso sexual.

De conformidad con el diagnóstico de cultura institucional y equidad de género realizado por la Instancia Municipal de las mujeres de San Luis Potosí, se percibe entre los funcionarios, titulares de direcciones, delegaciones y empleados de la Administración Municipal un clima laboral favorable. No obstante, en un porcentaje elevado, pudo observarse una recurrente expresión sobre problemáticas y situaciones que pueden constituir acciones de acoso sexual y hostigamiento sexual, que en su mayoría no se denuncian a fin de preservar el empleo que se tiene, o bien, para evitar ser señaladas y estigmatizadas.

En consecuencia, surge la necesidad de contar con una herramienta legal que clarifique las atribuciones de cada miembro de la administración pública municipal respecto al proceso de atención, substanciación e investigación de hechos que pudieran ser constitutivos de hostigamiento y/o acoso sexual, donde se priorice salvaguardar la integridad de las mujeres víctimas.

Por ello, en el presente instrumento se realiza el replanteamiento de la ruta de atención, a fin de que la misma contenga acciones de ejecución inmediata en beneficio de la víctima, así como para establecer de manera más clara y puntual, las atribuciones de las distintas dependencias de la administración que por ley son responsables del proceso legal administrativo, desde la denuncia, hasta las acciones de sanción que en su caso correspondan.

En este sentido, se fortalecen las acciones de prevención y atención para el óptimo funcionamiento del Comité de Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Gobierno Municipal de San Luis Potosí, con el principal objetivo de garantizar el acceso inmediato a la protección y a la justicia de las víctimas, a efecto de que resulte un insumo efectivo para la construcción de espacios laborales libres de violencia sexual, garantizando el respecto a los derechos humanos, no discriminación y tolerancia cero a la violencia contra las mujeres.

## PROMULGACIÓN

**ÚNICO.** Se EXPIDE el Protocolo para Prevenir, Atender, Investigar y Sancionar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Gobierno Municipal De San Luis Potosí, para quedar como sigue:

### PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, INVESTIGAR Y SANCIONAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN LUIS POTOSÍ

#### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES CAPÍTULO ÚNICO

**Artículo 1.** El presente protocolo tiene por objeto establecer las bases de coordinación intermunicipal en la implementación de los procedimientos para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en los espacios laborales del Gobierno Municipal de San Luis Potosí.

**Artículo 2.** El presente protocolo se aplicará en todos los casos que impliquen hostigamiento sexual o acoso sexual de personas servidoras públicas que laboren en el Gobierno Municipal.

El presente protocolo es de orden público, de aplicación obligatoria y observancia general para todo el personal que labore en los órganos, organismos, entidades, dependencias, secretarías, delegaciones y demás áreas que integran el Gobierno Municipal, con independencia del tipo de contratación, incluidas aquellas personas prestadoras de servicio social, prácticas profesionales y figuras análogas.

**Artículo 3.** Son objetivos del presente protocolo:

I. Definir acciones y medidas preventivas para evitar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en todos los órganos, organismos, entidades, dependencias, secretarías, delegaciones y demás áreas del Gobierno Municipal;

II. Promover una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres y cero tolerancia a la violencia por razón de género al interior del Gobierno Municipal;

III. Fomentar la cultura de la denuncia con respecto al hostigamiento sexual y acoso sexual al interior del Gobierno Municipal y contribuir a erradicar prácticas que normalicen este tipo de conductas;

IV. Determinar las vías y autoridades competentes al interior del Gobierno Municipal que pueden conocer y atender casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;

V. Definir el mecanismo para la orientación y, en su caso, la canalización ante las autoridades competentes, a las personas agraviadas por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual;

VI. Definir las responsabilidades y atribuciones de las autoridades involucradas en la prevención, atención, investigación, resolución y sanción de los actos de hostigamiento sexual y acoso sexual;

VII. Establecer las bases para generar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Gobierno Municipal, que permita generar datos, analizar información, facilitar su seguimiento e identificar patrones de conducta a fin de implementar acciones y políticas que erradiquen estas prácticas;

VIII. Garantizar a las personas que laboran en el Gobierno Municipal el acceso a un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia, y

IX. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Gobierno Municipal.

**Artículo 4.** Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

I. Acoso sexual: forma de violencia derivada de un ejercicio abusivo de poder que se manifiesta en el asedio, acoso o demanda de actos de naturaleza sexual con fines lascivos, y que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la persona agraviada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Puede provenir de una relación de subordinación de género;

II. Autoridad investigadora: autoridad que, al interior de la Contraloría y de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Municipio de San Luis Potosí, es la encargada de la investigación de faltas administrativas;



III. Autoridad substanciadora: autoridad que al interior de la Contraloría y de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Municipio de San Luis Potosí, conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas en el ámbito de su competencia;

IV. Autoridad resolutora: tratándose de faltas administrativas serán:

a) La persona servidora pública asignada en la Contraloría;

b) Quien sea superior jerárquico o jerárquica, en el caso de la persona titular de la Contraloría o de la Subdirección;

c) El Cabildo, en el caso de integrantes del Ayuntamiento, y

d) La Comisión de Honor y Justicia de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Municipio de San Luis Potosí, en el caso de elementos de la corporación policiaca municipal;

e) En su caso, la autoridad que, de acuerdo a la calificación de la gravedad de la falta, disponga la Ley en la materia.

V. Cabildo: el Ayuntamiento reunido en sesión y como cuerpo colegiado de gobierno;

VI. Comité: Comité de Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Gobierno Municipal de San Luis Potosí;

VII. Conflicto de interés: posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas debido a intereses personales, familiares o de negocios;

VIII. Contraloría: Contraloría Interna Municipal de San Luis Potosí;

IX. Denuncia: manifestación de hechos que implican probables actos de hostigamiento sexual o acoso sexual entre personas servidoras públicas del Gobierno Municipal, que se hacen del conocimiento de la autoridad investigadora, y que contienen datos o indicios que permiten advertir la presunta responsabilidad administrativa por la comisión de faltas administrativas de conformidad con la Ley;

X. Entidades de primer contacto: Áreas del Gobierno Municipal y de las Delegaciones Municipales encargadas de brindar atención inicial, asesoría, orientación y canalización a las personas agraviadas e informantes por actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, a través de las personas designadas para tal efecto, conforme a los lineamientos y principios señalados en la normatividad vigente y en el presente protocolo;

XI. Estereotipos de género: Atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a mujeres y hombres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

XII. Gobierno Municipal: Conjunto de órganos de gobierno que rigen en forma ordenada y jerárquica el Municipio de San Luis Potosí, conformado por el Ayuntamiento, los órganos auxiliares del Presidente o la Presidenta Municipal y la Administración Municipal,

XIII. Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona agraviada frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

XIV. La Instancia: Instancia de las Mujeres del Municipio de San Luis Potosí;

XV. Ley: Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí;

XVI. Medidas de reparación: medidas dictadas en la resolución final del procedimiento administrativo a fin de salvaguardar los derechos humanos, la seguridad y la integridad física y emocional de las personas involucradas en casos de hostigamiento sexual o acoso sexual;

XVII. Medidas internas de protección: medidas emitidas por las autoridades investigadoras, substanciadoras o resolutoras y ejecutadas por la Dirección de Recursos Humanos o la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Municipio de San Luis Potosí, en el ámbito de sus atribuciones, que tienen por objeto evitar la revictimización, suspender los efectos del daño causado a la persona agraviada y garantizar el acceso a la justicia;

XVIII. Persona agraviada: persona que solicita la activación del presente protocolo con motivo de actos de hostigamiento sexual y acoso sexual cometidos en su agravio, a quien se le reconocerá la calidad de víctima una vez que se actualicen los supuestos establecidos en la Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí;

XIX. Persona agresora: persona que labora en el Gobierno Municipal a la que se le atribuye la probable comisión de una o varias conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en contra de la persona agraviada;

XX. Persona de primer contacto: persona adscrita a la Instancia de Municipal de las Mujeres, que se encarga de brindar atención inicial, asesoría, orientación y canalización a las personas agraviadas de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;

XXI. Persona informante: Persona que, sin ser la persona agraviada, pone en conocimiento de las entidades de primer contacto probables hechos que implican hostigamiento sexual o acoso sexual entre personas servidoras públicas del Gobierno Municipal;

XXII. Persona servidora pública: toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Gobierno Municipal, incluyendo sus entidades, secretarías y delegaciones; quienes serán responsables de los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones;

XXIII. Perspectiva de género: visión científica, analítica y política que propone eliminar las causas de la opresión de género y promueve la igualdad a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos, y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

XXIV. Protocolo: Protocolo para Prevenir, Atender, Investigar y Sancionar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Gobierno Municipal de San Luis Potosí;

XXV. Registro: base electrónica de datos de las quejas, denuncias, medidas internas de protección, actuaciones, diligencias y resoluciones que se emitan respecto a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Gobierno Municipal;

XXVI. Reglas de Integridad: Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Municipal de San Luis Potosí;

XXVII. Revictimización: profundización de un daño recaído sobre la persona agraviada derivado de la inadecuada atención institucional;

XXVIII. Subdirección: Subdirección de Inspección General y Asuntos Internos de la Dirección General de Seguridad Pública Municipal, y

XXIX. Violencia de género: tipo de violencia que tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas, consistente en actos perjudiciales dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su sexo.

**Artículo 5.** En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del Gobierno Municipal, las personas servidoras públicas deberán abstenerse de realizar las acciones de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Para efectos del presente protocolo, se entenderán como manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso sexual, de manera enunciativa mas no limitativa, las siguientes conductas:

I. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;

II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones;

III. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;

IV. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o alguna otra u otras personas;

V. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;

VI. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, o el acceso a un servicio o trámite a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;

VII. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;

VIII. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a su apariencia o anatomía con connotación sexual, ya sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;

IX. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto a la vida sexual de la otra persona, ya sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;

- X. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- XI. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- XII. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- XIII. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- XIV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- XV. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y
- XVI. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

**Artículo 6.** La aplicación del presente Protocolo se realizará sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables en materia penal, laboral, administrativa, civil y no jurisdiccional en materia de derechos humanos que sean de competencia de las autoridades federales, estatales y municipales, y de las acciones legales que la persona agraviada pueda ejercer ante dichas instancias.

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

**Artículo 7.** La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y demás normativa aplicable.

El nombre de la persona agraviada de hostigamiento sexual o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona agresora, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre que se asegure la disociación de datos personales.

**Artículo 8.** En la aplicación e interpretación del presente protocolo deberán aplicarse los siguientes principios:

- I. Tolerancia Cero a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Igualdad entre mujeres y hombres;
- III. No discriminación;
- IV. Perspectiva de género y de derechos humanos;
- V. Protección a la integridad y a la libertad de las personas;
- VI. Respeto, protección y garantía de la dignidad humana;
- VII. Prohibición de represalias;
- VIII. Principio pro persona;
- IX. Interpretación conforme;
- X. Acceso a la justicia;
- XI. Debida diligencia;
- XII. Debido proceso;
- XIII. Objetividad en el procedimiento;
- XIV. Imparcialidad;



- XV. Confidencialidad;
- XVI. Confianza y credibilidad objetiva en el dicho de la persona agraviada<sup>16</sup>;
- XVII. Presunción de inocencia;
- XVIII. No revictimización;
- XIX. Gratuidad;
- XX. Transparencia y acceso a la información;
- XXI. Celeridad, y
- XXII. Calidad en la atención.

**Artículo 9.** Todas las autoridades involucradas en la implementación del protocolo, incluidas las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras, evitarán en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios de género, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, no sexista, sencillo y accesible con el objeto de asegurar el acceso a la justicia y al principio de no discriminación garantizando la no revictimización.

**Artículo 10.** La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente protocolo corresponderán a la Contraloría y a la Subdirección, quien deberá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Comité.

**Artículo 11.** Los órganos, organismos, entidades, dependencias, secretarías, delegaciones y demás áreas del Gobierno Municipal, con apoyo de la Tesorería Municipal, Secretaría Técnica y la Instancia, deberán identificar en su planeación y presupuestación acciones y recursos específicos para la ejecución de las atribuciones que les corresponden conforme al presente protocolo.

**Artículo 12.** Lo no previsto en este protocolo se atenderá conforme a lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en la Ley General y Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la Ley General y Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, en la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de San Luis Potosí, en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, en el Código Procesal Administrativo para el Estado de San Luis Potosí y en las disposiciones jurídicas aplicables en el marco jurídico internacional, estatal y municipal en materia de igualdad, no discriminación, violencia de género y responsabilidades administrativas.

## TÍTULO II DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

### CAPÍTULO I ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

**Artículo 13.** Los órganos, organismos, entidades, dependencias, secretarías delegaciones y demás áreas que integran el Gobierno Municipal realizarán acciones para impulsar el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean personas agraviadas por actos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ejercicio o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público, así como de ciudadanos que requieran un servicio público. Estas acciones deberán estar coordinadas con La Instancia.

**Artículo 14.** Todas las acciones de prevención deberán orientarse a promover una cultura institucional de respeto a la igualdad de género, a la integridad y a los derechos humanos de todo el personal que labora en el Gobierno Municipal, así como a desalentar la incidencia de conductas violentas o discriminatorias.

**Artículo 15.** Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y el acoso sexual, los órganos, organismos, entidades, dependencias, delegaciones y demás áreas que integran el Gobierno Municipal realizarán al menos las siguientes acciones con el fin de disuadir estas prácticas y detectarlas de forma oportuna:

I. Mantener una campaña permanente de tolerancia cero a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá darse a conocer periódicamente a las personas servidoras públicas a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento, y en lo posible al público en general;

Deberá contener como elementos mínimos:

- a) La manifestación expresa del compromiso de “tolerancia cero” “cero tolerancia” frente a conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres;
  - b) Las definiciones de hostigamiento sexual y de acoso sexual de conformidad con lo establecido en este protocolo y en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí;
  - c) El señalamiento de que los actos y acciones de hostigamiento sexual y acoso sexual son acreedoras de sanciones administrativas y penales, explicando los tipos de sanciones;
  - d) La especificación, de forma enunciativa mas no limitativa, de las conductas que vulneran la décima tercera disposición de las Reglas de Integridad. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye a todo el personal, con independencia del tipo de contratación, incluidas aquellas personas prestadoras de servicio social, prácticas profesionales y figuras análogas;
  - e) La reafirmación del compromiso de denunciar, investigar y sancionar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de hostigamiento sexual y acoso sexual, aplicando los procedimientos establecidos en este protocolo;
  - f) La recomendación al personal de denunciar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de hostigamiento sexual o acoso sexual;
  - g) La información sobre los mecanismos de denuncia y procedimientos de atención que se definen en este protocolo, y
  - h) En su caso, los compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- II. Divulgar en forma periódica este protocolo entre su personal, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten adecuados para registrar y dejar constancia de su conocimiento. Las campañas de difusión darán a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como los medios físicos, electrónicos y virtuales donde podrán obtenerlo. Los contenidos evitarán la revictimización, así como el uso de estereotipos de género e imágenes con connotaciones sexistas;
- III. Asegurar que la totalidad del personal reciba obligatoriamente el programa de capacitación sobre hostigamiento sexual y acoso sexual e igualdad de género, brindando las facilidades para que el personal asista a los procesos formativos;
- IV. Implementar mecanismos para monitorear periódicamente la percepción de las personas servidoras públicas que trabajan en la institución sobre el clima laboral que permea en el área, con el fin de detectar conductas consuetudinarias de carácter humillante, amenazante, ofensivo o violento que puedan constituir hostigamiento sexual o acoso sexual, y
- V. Evitar emitir recomendaciones de carácter laboral o personal a quienes se les haya rescindido el contrato de trabajo, o bien, se le haya dado de baja en el servicio público en el Gobierno Municipal por cometer actos de hostigamiento sexual o acoso sexual.

**Artículo 16.** Los órganos, organismos, entidades, dependencias, secretarías delegaciones y demás áreas que integran el Gobierno Municipal deberán entregar al Comité, dentro de los primeros noventa días naturales de cada año, un informe sobre la emisión del pronunciamiento de tolerancia cero y un reporte de resultados y documentación de las campañas de divulgación y difusión correspondientes al año anterior, acciones a las que hace referencia el artículo 15 del presente protocolo.

**Artículo 17.** Además de las acciones previstas en el artículo 15 del Protocolo, los órganos, organismos, entidades, dependencias, delegaciones y demás áreas del Gobierno Municipal podrán implementar los mecanismos de control preventivo que las y los titulares consideren se adecúan mejor a las características internas de su institución a fin de evitar la comisión de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, conforme al Reglamento de Control Interno para la Administración Pública Municipal de San Luis Potosí.

**Artículo 18.** La Instancia acompañará a los órganos, organismos, entidades, dependencias, secretarías, delegaciones y demás áreas del Gobierno Municipal en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

## **CAPÍTULO II ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

**Artículo 19.** La Dirección de Recursos Humanos y la Instancia, deberán incluir en sus programas anuales, capacitaciones y cursos especializados 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 las funciones en la implementación del Protocolo al personal de la Contraloría, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Municipio de San Luis Potosí, así como al Comité y a todas aquellas áreas del Gobierno Municipal que funjan como autoridad investigadora, substanciadora y resolutora en los procedimientos de responsabilidad administrativa. Esta capacitación y formación será obligatoria.



### TÍTULO III DE LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

#### CAPÍTULO I AUTORIDADES COMPETENTES

**Artículo 20.** La autoridad que fungirá como entidad de primer contacto, será La Instancia que actuará de manera conjunta con la Contraloría Interna Municipal, o en su caso, con la Secretaría de las delegaciones municipales, quien a través de sus áreas fungirá como autoridad investigadora, substanciadora y resolutora en los casos que establece la Ley, a fin de brindar atención integral a las personas agraviadas; de igual manera, son autoridades competentes:

I. El Comité de Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Gobierno Municipal de San Luis Potosí, quien se encargará de dar seguimiento y consecución a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual de acuerdo a lo establecido en este protocolo y en su reglamento interno, y

II. Puerta Violeta, o la estrategia multiagencial de atención a la violencia contra las mujeres con que cuente el Gobierno Municipal.

**Artículo 21.** El procedimiento establecido en este protocolo se compondrá de las siguientes etapas:

I. Orientación, atención especializada y canalización por parte de la persona de primer contacto;

II. Presentación de la denuncia ante la autoridad investigadora o personal designado por la Contraloría, o en su caso, ante la Secretaría de las delegaciones municipales;

III. Investigación;

IV. Substanciación;

V. Seguimiento, por parte del Comité de atención, y

VI. Resolución y sanción.

**Artículo 22.** Cualquier persona servidora pública que tenga conocimiento de un caso de hostigamiento sexual o acoso sexual, deberá comunicarlo a la entidad de primer contacto para que se busque un acercamiento con la persona agraviada y, de ser su deseo, dé inicio la atención.

**Artículo 23.** Si la persona agraviada acude a cualquier área del municipio a solicitar orientación, deberán ser informada de la existencia del Protocolo para Atender Casos de Hostigamiento Sexual y Acosos Sexual en el Gobierno Municipal de San Luis Potosí, así como la existencia de la entidad de primer contacto, la cual es la Instancia de las Mujeres, que está encargada de brindar atención inicial, asesoría, orientación y la canalización correspondiente a la Contraloría Interna, o la Secretaría de las delegaciones municipales, y en su caso a la Dirección de Recursos Humanos del Municipio o a las áreas que puedan brindar atención integral.

#### CAPÍTULO II PRIMER CONTACTO

**Artículo 24.** Toda persona podrá acercarse en cualquier tiempo a la entidad de primer contacto para recibir atención y asesoría en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sin perjuicio de los plazos de prescripción que establece la Ley.

Aun cuando la persona de primer contacto advierta que los plazos de prescripción ya se actualizaron, deberá brindar asesoría y proporcionar información conforme a lo que establece el protocolo, a fin de que la persona agraviada o la persona informante reciban el apoyo que requieren y conozcan las opciones legales más convenientes a sus intereses.

**Artículo 25.** La persona de primer contacto tiene las siguientes funciones:

I. Dar atención de primer contacto, proporcionando la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas y protocolos relacionados con el hostigamiento sexual o el acoso sexual;

II. Garantizar que la persona agraviada cuente con atención integral con base en el modelo de atención a víctimas, entendiendo por éste, la atención psicológica, médico, jurídico y de trabajo social a través de las entidades y asociaciones especializadas para el mismo;

- III. Identificar las necesidades y prioridades de la persona agraviada en relación con su situación de violencia, elaborar un plan de seguridad y asegurarse de salvaguardar su integridad física y emocional;
- IV. Guardar la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier información, documento o constancia que le proporcionen la persona agraviada, la persona informante o cualquier otra, así como de los registros, formatos, referencias y notas que deriven su intervención y asesoría, dado que está sujeta a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, la Ley de Transparencia y Acceso a La Información Pública del Estado de San Luis Potosí y la Ley de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- V. Analizar si de la narrativa de los hechos de la persona agraviada o de la persona informante se identifican conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual para atenderlas y orientarlas adecuadamente;
- VI. Explicar a la persona agraviada o a la persona informante los recursos y mecanismos internos disponibles para su atención, cuidando en todo momento que los argumentos proporcionados no generen la intención de desistimiento;
- VII. Informar a la persona agraviada o a la persona informante sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen;
- VIII. Orientar y, en su caso, canalizar a la persona agraviada a las instancias competentes para que reciba la atención especializada que requiera;
- IX. Asesorar y remitir a la persona agraviada ante la autoridad investigadora y substanciadora para que presente su denuncia;
- X. Canalizar a la persona agraviada con la autoridad externa que corresponda para su denuncia penal o demanda laboral, en caso de así decidirlo;
- XI. Atender los exhortos o llamados del Comité y de las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- XII. Informar por escrito a los órganos internos de control cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente protocolo para los efectos a que haya lugar, y al Cabildo cuando la negativa sea de los propios órganos internos de control;
- XIII. Informar bimestralmente sus actividades al Comité y cuando así se lo requiera este órgano colegiado, así como darle vista de los casos que atienda y de los avances u obstáculos que existan en el procedimiento, y
- XIV. Las demás que señalen este protocolo, las leyes y otras disposiciones normativas aplicables.

**Artículo 26.** Las personas de primer contacto deberán contar con el siguiente perfil:

- I. Formación académica comprobable en derecho, psicología, derechos humanos, trabajo social, perspectiva de género o afín;
- II. Formación y conocimientos en perspectiva de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres;
- III. Conocimiento general de los instrumentos jurídicos internacionales, nacionales, estatales y municipales sobre atención de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, derechos humanos y género, y
- IV. Experiencia en atención a víctimas.

**Artículo 27.** Las personas de primer contacto deberán excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés, o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Contraloría, o en su caso, de la Secretaría de las delegaciones municipales, para actuar en determinado sentido.

**Artículo 28.** En la atención de primer contacto se deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- III. Actuar con empatía y habilidad de escucha activa ante la situación que enfrentan las personas;
- IV. Evitar hacer comentarios o tener actitudes que puedan resultar en revictimización o perjuicio para la persona agraviada, o bien, que generen la intención de desistimiento;



- V. Respetar el principio de presunción de inocencia;
- VI. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- VII. Proceder con actitud de respeto y cordialidad, sin prejuicios ni prácticas basadas en estereotipos de género;
- VIII. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional, y
- IX. Comunicar con precisión y claridad la información para la toma de decisiones, las alternativas respecto del anonimato y la confidencialidad, así como el alcance de la función y las facultades de la persona de primer contacto.

### CAPÍTULO III DENUNCIA

**Artículo 29.** Las denuncias podrán presentarse por los siguientes medios:

I. Verbal: Cuando la persona agraviada acuda de manera personal a las instalaciones de la autoridad investigadora o substanciadora a fin de narrar oralmente los hechos. La entrevista deberá realizarse con perspectiva de género, sin revictimizar a la persona agraviada, sin emitir juicios de valor y sin realizar comentarios o conductas que pudieran generar el desistimiento de la denuncia, y

II. Escrito: Cuando la persona agraviada presente un escrito libre o formato autorizado por el Comité que contenga la narración de los hechos en las instalaciones de la autoridad investigadora o substanciadora, o mediante el correo electrónico que para tal efecto designe, el órgano interno de control.

En los supuestos de la fracción II la denuncia deberá verificarse por la autoridad investigadora dentro de los tres días hábiles siguientes a su recepción, sin perjuicio de las acciones que deba realizar para llevar a cabo el registro y salvaguardar la integridad de la persona agraviada.

En los casos de la fracción I, la autoridad substanciadora designada por el órgano interno de control levantará un acta minuciosa con el relato de la persona agraviada a fin de tener un recuento fidedigno del mismo, en los términos del procedimiento que establece la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de San Luis Potosí.

**Artículo 30.** A partir de los hechos narrados por la persona agraviada, la autoridad investigadora asentará la información en los formatos que para tal efecto determine el Comité.

Asimismo, capturará la denuncia en el registro de expediente único; en los formatos y herramientas que determine el Comité en conjunto con la Dirección de Innovación Tecnológica y La Instancia, o en su caso, con el área que se encargue de desarrollar las soluciones tecnológicas necesarias en el Gobierno Municipal.

Toda actuación que se genere en continuidad a las denuncias en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual deberá constar en el expediente único que para tal efecto se forme.

**Artículo 31.** Las personas agraviadas podrán iniciar y seguir el procedimiento por los medios y ante las autoridades que indica este protocolo, sin perjuicio de elegir cualquier otra vía administrativa, laboral, penal, civil o no jurisdiccional en materia de derechos humanos, adecuada a sus intereses.

### CAPÍTULO IV ATENCIÓN INICIAL

**Artículo 32.** Una vez recibida la denuncia, la autoridad investigadora entablará comunicación con la persona agraviada en un máximo de dos días hábiles, y le ofrecerá los servicios especializados en psicológica, legal y de trabajo social con perspectiva de género y derechos humanos y violencia contra las mujeres, para propiciar su atención y salvaguarda, ante las áreas competentes en coordinación con La Instancia.

**Artículo 33.** La Instancia en coordinación con las dependencias estatales, federales, la academia y asociaciones de profesionales de la salud integral, otorgarán atención psicológica, de trabajo social y de salud de acuerdo al modelo de atención especializada en atención a mujeres víctimas de violencia a efecto de determinar la estrategia integral de protección a la víctima, así como las medidas de restricción convenientes para las personas agresoras, con las cuales no establecerá comunicación alguna y se dará vista de los resultados a la Contraloría.

Con base en lo anterior, orientará a la persona agraviada sobre los actos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso sexual y le informará acerca de posibles vías paralelas para atender el caso al interior y al exterior del Gobierno Municipal.

Por ningún motivo invitará a la persona agraviada a desistirse de denunciar las conductas objeto de este protocolo.

Se enviará oficio correspondiente al superior del área, departamento o dirección a la que se encuentre adscrito el agresor, comunicando el plan de intervención con fines reeducativos a fin de ser realizadas las sesiones, talleres, pláticas o exposiciones correspondientes, anexando el programa diseñado para el caso en concreto.

**Artículo 34.** A fin de que la persona agraviada reciba atención integral, podrán canalizarla a las áreas que se mencionan a continuación:

- I. Dirección de Servicios Médicos del Municipio de San Luis Potosí;
- II. Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de San Luis Potosí;
- III. Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí;
- IV. Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de San Luis Potosí;
- V. Comisión Estatal de Derechos Humanos;
- VI. Institución educativa o asociaciones de profesionales de salud, o
- VII. Cualquier otra institución estatal o federal para el inicio de procedimientos penales, civiles, laborales, administrativos y no jurisdiccionales en materia de derechos humanos que considere más adecuada a sus intereses.

**Artículo 35.** La institución que brinde la atención integral explicará de manera detallada a la persona agraviada el procedimiento contenido en el protocolo con el propósito de que sea ésta quien decida libre e informadamente si es su deseo continuar con él.

En caso de que la persona agraviada informe que no es su deseo continuar, se dejarán a salvo sus derechos para que los ejercite en cualquier tiempo y forma.

## **CAPÍTULO V ÓRDENES INTERNAS DE PROTECCIÓN**

**Artículo 36.** El órgano interno de control en cualquier momento del procedimiento que establece este protocolo y hasta antes de que quede firme la resolución, podrá emitir con el consentimiento de la persona agraviada, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, la emisión de las órdenes de protección que consideren apropiadas para salvaguardar la integridad física y emocional de manera inmediata y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, quién podrá brindarle asesoría especializada a La Instancia para la emisión de estas.

Las órdenes de protección deberán de hacerse del conocimiento inmediato mediante oficio a la Dirección de Recursos Humanos o la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Municipio de San Luis Potosí quienes deberá notificar por escrito y personalmente a las partes y a las y los titulares de sus áreas de adscripción dentro de las veinticuatro horas siguientes a que reciba la petición, así como dar vista al Comité en el mismo término, a fin de que este dé el seguimiento correspondiente y realice la verificación de la notificación y ejecución de las medidas.

**Artículo 37.** En casos de urgencia en los que se ponga en riesgo inminente la integridad física o emocional de la persona agraviada, las órdenes de protección deberán de notificarse a las autoridades que corresponda de manera inmediata a efecto de que estén sean ejecutadas por la Dirección de Recursos Humanos o la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Municipio de San Luis Potosí en el momento que se reciban, sin que éstas puedan negarse a las mismas, priorizando la vida y protección de la víctima.

**Artículo 38.** Los órganos, organismos, dependencias, entidades, secretarías delegaciones y demás áreas del Gobierno Municipal, deberán adoptar inmediatamente las órdenes internas de protección que dicten la Dirección de Recursos Humanos o la Dirección General de Seguridad Pública Municipal y otorgar las facilidades para que éstas sean ejecutadas, debiendo enviar evidencia de su cumplimiento a la entidad emisora dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación.

**Artículo 39.** Para la emisión de las órdenes de protección se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:

- I. El peligro inminente a la integridad física o emocional de la persona agraviada;
- II. La gravedad del incidente, en cuyo caso se valorarán las consecuencias para la persona agraviada;
- III. Si el hecho es aislado o son actos de carácter continuo, y

IV. Si hay una relación de poder entre la persona agresora y la persona agraviada.

**Artículo 40.** Las órdenes de protección que se emitan deberán fundarse y motivarse, indicar su vigencia y ser tendientes a evitar la revictimización, suspender los efectos del acto y garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación. De manera enunciativa mas no limitativa, comprenden las siguientes:

I. La reubicación física o el cambio de área, entidad, dependencia u horario de labores de la persona agraviada, siempre que ésta lo consienta y quien tendrá el derecho a ser escuchada respecto al cambio laboral que se tiene previsto realizar;

II. La autorización a efecto de que la persona agraviada realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;

III. El cambio de canales de comunicación entre la persona agraviada y la persona agresora, en el que puede contemplarse que una tercera persona funja como intermediaria entre ambas para evitar conflictos y riesgos;

IV. La recomendación a la no comunicación entre la persona agraviada y la persona agresora;

V. El patrullaje preventivo por parte de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Municipio de San Luis Potosí, y

VI. La reubicación física o cambio del área, dependencia u horario laborales de la persona agresora.

La aplicación de las órdenes internas de protección que se emitan se realizará sin perjuicio de otras medidas que puedan decretarse en apego a los ordenamientos jurídicos aplicables.

**Artículo 41.** La vigencia de las órdenes de protección emitidas podrá prorrogarse a fin de salvaguardar la integridad de la persona agraviada.

Son susceptibles de modificación o suspensión las medidas internas de protección cuyas circunstancias al momento de ser emitidas hayan cambiado, siempre que se cuente con la anuencia de la persona agraviada.

**Artículo 42.** En cumplimiento al principio de presunción de inocencia, las órdenes de protección no prejuzgan sobre la existencia de los actos denunciados ni constituyen en sí mismas una sanción o exención de la responsabilidad administrativa que resulte.

## CAPÍTULO VI DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

**Artículo 43.** La denuncia podrá tener el carácter de:

I. Individual, si sólo la presenta una persona agraviada, o

II. Colectiva, si dos o más personas agraviadas la presentan. En este caso, podrán nombrar entre ellas a un o una representante a fin de que actúe a su nombre subsecuentemente en el trámite del procedimiento que establece este protocolo.

**Artículo 44.** Siempre y cuando se cuente con el consentimiento de la persona agraviada, la autoridad investigadora dará inicio a la denuncia mediante la redacción de la narrativa de los hechos constitutivos que posiblemente constituyen hostigamiento y acoso sexual, debiendo contener como elementos mínimos, los siguientes:

I. Nombre y firma de la persona agraviada;

II. Nombre de la persona agresora y órgano, organismo, entidad, dependencia, secretaría, delegación o área del Gobierno Municipal en la que labora. En caso de no contar con su nombre, deberán indicarse sus datos de media filiación, la descripción de sus funciones o cualquier otro indicio con el que la autoridad investigadora pueda identificarla;

III. Narración clara de los hechos, precisando la frecuencia de su comisión;

IV. Argumentación de por qué los hechos narrados constituyen actos de hostigamiento sexual o acoso sexual y, consecuentemente, una falta administrativa prevista por la Ley;

V. Datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad administrativa de la persona agresora;

VI. De ser el caso, aportar las pruebas que estén en poder de la persona agraviada;

VII. Fundamentación y motivación jurídica en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual, derechos humanos y, de ser el caso, derechos humanos de las mujeres, y

VIII. En su caso, se acompañará el formato por medio del cual se registraron los hechos para el levantamiento de la denuncia.

Siempre se hará del conocimiento de la persona agraviada las alternativas respecto del anonimato, en razón de lo cual podrá omitirse el requisito establecido en la fracción I de este artículo.

**Artículo 45.** La autoridad investigadora deberá asentar en el registro del expediente único la presentación de la denuncia en el momento que se recibe.

**Artículo 46.** El Comité deberá dar seguimiento ante las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras respecto a la atención y desahogo de las denuncias, en coordinación con la Instancia.

## **TÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

### **CAPÍTULO I GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 47.** En todas las etapas que establece este Protocolo, las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras deberán garantizar a las partes involucradas el acceso a las constancias y al expediente que se conforme, garantizando la confidencialidad y protección de sus datos personales.

**Artículo 48.** En el supuesto de que las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras tengan conocimiento directo de los hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual, informarán a la persona agraviada sobre el procedimiento establecido en el presente protocolo.

**Artículo 49.** Las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras podrán solicitar la asesoría del Comité, de La Instancia, de la Dirección de Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Municipio de San Luis Potosí, en su caso, o de la Coordinación Municipal de Derechos Humanos para asegurar que sus funciones se desarrollen conforme a los lineamientos de derechos humanos y perspectiva de género que establece el protocolo.

### **CAPÍTULO II INVESTIGACIÓN Y SUBSTANCIACIÓN**

**Artículo 50.** La recepción de las denuncias por actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan la autoridad substanciadora e investigadoras, personal que será designado por el órgano interno de control de acuerdo a la Ley de Responsabilidades de la Administrativa Pública del Estado y Municipios de San Luis potosí, en el formato autorizado por el Comité y que contenga los elementos que marca Ley.

**Artículo 51.** La investigación iniciará a partir de la recepción de la denuncia por la autoridad investigadora, quien deberá informar al Comité sobre la apertura del procedimiento en un plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de que conozca de la misma.

**Artículo 52.** No podrá dejar de atenderse una denuncia aun cuando ésta no se presente de manera inmediata a los hechos o carezca de los elementos formales establecidos en la Ley, atendiendo a principio de pro persona e interés superior de la víctima.

Cuando de la narración de los hechos no se desprendan elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de la persona agraviada con el propósito de remediar esta deficiencia. En la comparecencia que al efecto se lleve a cabo deberán de observarse con estricto apego los principios y directrices que derivan de este Protocolo.

**Artículo 53.** La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con perspectiva de derechos humanos y de género a través de la identificación de:

- I. Desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas;
- II. Violación a uno o más derechos humanos;
- III. Probables daños de índole física, moral o psicológica, y
- IV. Riesgos de tipo laboral.





**Artículo 54.** Acorde con los principios de aplicación e interpretación del presente protocolo, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas exhaustivamente, libres de estereotipos de género, sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada y garantizando que la persona agraviada no sufra revictimización, represalias ni exposición pública.

**Artículo 55.** La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

**Artículo 56.** Si la autoridad investigadora determina la existencia de actos u omisiones que la Ley u otra normatividad aplicable señalen como falta administrativa a partir de las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, deberá incluir en el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa los siguientes elementos, sin perjuicio de lo dispuesto en los ordenamientos jurídicos en la materia:

I. La relación de la infracción con la comisión de las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual y la violación a derechos humanos que se haya detectado;

II. Un análisis con perspectiva de género de las pruebas que se ofrecerán en el procedimiento de responsabilidad administrativa para acreditar la comisión de la falta administrativa, y

III. Las órdenes internas de protección que, de ser el caso, se hayan emitido en favor de la persona agraviada.

**Artículo 57.** La autoridad investigadora informará oportunamente a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la continuidad y la eficacia en la atención del caso.

**Artículo 58.** La autoridad substanciadora deberá aplicar la perspectiva de género en el acuerdo de admisión de pruebas y en su desahogo, a fin de identificar la naturaleza especial de las faltas administrativas relacionadas con conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, de acuerdo con las pautas establecidas en el Capítulo III del Título IV de este protocolo.

**Artículo 59.** En ningún caso la autoridad substanciadora admitirá pruebas relacionadas con aspectos de la vida privada de la persona agraviada ni de sus familiares, así como cualquier otra que no tenga relación con los hechos y que redunde en criterios sexistas.

**Artículo 60.** La autoridad substanciadora deberá garantizar a las partes su derecho de ofrecer pruebas, sin que esto implique colocar en ellas la carga exclusiva de producir el material probatorio.

### CAPÍTULO III VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

**Artículo 61.** La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja por razones de género.

**Artículo 62.** Se valorará preponderantemente la declaración de la persona agraviada, tomando en cuenta los efectos psicoemocionales de la víctima derivada de los actos de violencia ejercidos en contra de la misma, así como el principio de buena fe. 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 sólo declare las veces estrictamente necesarias, evitando en todo momento la revictimización.

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

En cualquier caso, se deberá analizar la declaración de la persona agraviada en conjunto con otros elementos de convicción.

**Artículo 63.** Se deberá valorar la ausencia de consentimiento en la configuración de los actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata o contundente o ante la pasividad de la persona agraviada, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

**Artículo 64.** No se debe presumir que hubo consentimiento ante la falta de una oposición inmediata o contundente o ante la pasividad de la persona agraviada, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

**Artículo 65.** Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen generalmente en ausencia de testigos o testigas, al ser actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

**Artículo 66.** Para la comprobación del daño, podrán allegarse las pruebas periciales necesarias sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

#### **CAPÍTULO IV RESOLUCIÓN Y SANCIÓN**

**Artículo 67.** Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no operará la conciliación entre las partes y queda descartada cualquier otra vía informal de resolución de conflictos derivados de estas conductas, sin excepción.

**Artículo 68.** La autoridad resolutora deberá analizar y valorar con perspectiva de género cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora y desahogadas por la autoridad substanciadora, así como las particularidades del caso.

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 con el contexto.

**Artículo 69.** En la resolución deberá tomarse en cuenta el contexto de la persona agraviada de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo en situación de vulnerabilidad o históricamente discriminado, condición laboral y forma de contratación, entre otros.

Respecto a la persona agresora, corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

**Artículo 70.** La autoridad resolutora fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas que correspondan conforme a la Ley.

**Artículo 71.** Además de los lineamientos establecidos en la Ley, la autoridad resolutora deberá observar las siguientes pautas para emitir sus resoluciones:

I. En la aplicación y ejecución de las sanciones debe considerarse el papel transformador o perpetuador de la violencia de la persona agresora, así como que el acceso a la justicia de la persona agraviada es trascendental para evitar la impunidad;

II. No podrán justificarse las conductas materia del presente protocolo invocando usos, costumbres, tradiciones culturales, sociales o de cualquier otra naturaleza que tiendan a normalizarlas, y

III. La autoridad resolutora deberá asegurarse de que el resultado de la investigación no tenga ninguna repercusión negativa para la persona agraviada en su ámbito laboral, para lo cual el seguimiento que brinde es fundamental.

**Artículo 72.** Además de lo previsto en la Ley y en otras disposiciones jurídicas aplicables, la autoridad resolutora deberá considerar los siguientes factores para valorar la sanción o la medida a imponer:

I. Que la persona agresora haya cometido previamente este tipo de actos en el Gobierno Municipal y por tanto su conducta sea reincidente;

Para que se actualice esta fracción, bastará con que a la persona agresora se le haya levantado un acta administrativa relacionada con conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia de género;

II. Que la denuncia tenga carácter colectivo y se haya acreditado la falta administrativa respecto a todas las personas agraviadas;

III. Que existan dos o más quejas o denuncias de diversas personas agraviadas respecto de la persona agresora;

IV. Que el hostigamiento sexual o el acoso sexual se hayan cometido durante el proceso de selección laboral de la persona agraviada o de ascenso para un puesto, o bien, que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la situación laboral de la persona agraviada;

V. Que la persona agresora sea integrante del Comité, o bien, persona de primer contacto;

VI. Que se demuestren conductas intimidatorias, de coacción o represalias por parte de la persona agresora hacia la persona agraviada, testigos o testigas, personas de su entorno laboral o familiar, integrantes del Comité o a la persona de primer contacto, con el objeto de evitar o entorpecer la investigación;

VII. Que la persona agraviada sea parte de un grupo en situación de vulnerabilidad, y

VIII. Que el estado psicológico o físico de la persona agraviada esté gravemente deteriorado según valoración médica o psicológica como consecuencia de los actos de hostigamiento sexual o acoso sexual.



**Artículo 73.** A consideración de la autoridad resolutora o por recomendación del Comité, podrán dictarse en la resolución medidas de reparación, a efecto de salvaguardar los derechos humanos y la seguridad e integridad física y emocional de las personas involucradas. De manera enunciativa mas no limitativa, pueden decretarse:

- I. Terapia o atención profesional psicológica para una o ambas partes;
- II. Cursos o actividades de sensibilización o capacitación en materia de violencia, perspectiva de género y derechos humanos dirigidos a la persona agresora, y
- III. Amonestación oficial y por escrito por parte de la Presidenta o Presidente Municipal y la Secretaria o Secretario General.

**Artículo 74.** En caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

**Artículo 75.** Si no se encontrasen elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la responsabilidad administrativa de la persona agresora, se emitirá la resolución que corresponda, dejando a salvo los derechos de la persona agraviada para los recursos e instancias procesales legales contemplados en la ley.

**Artículo 76.** La autoridad resolutora dará vista por escrito del contenido de las resoluciones y medidas de reparación al Comité dentro del plazo de dos días hábiles contados a partir de su emisión.

**Artículo 77.** La persona agraviada y la persona agresora podrán impugnar las resoluciones administrativas que se emitan con motivo del procedimiento que describe este protocolo en términos de lo dispuesto en la legislación vigente.

## TÍTULO V DEL COMITÉ DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN LUIS POTOSÍ

### CAPÍTULO ÚNICO

**Artículo 78.** El Comité es el órgano colegiado que tiene por objeto:

- I. Impulsar las acciones consideradas en este protocolo para la prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Gobierno Municipal, y
- II. Llevar a cabo el seguimiento de los procedimientos que se presenten ante la persona de primer contacto y la autoridad substanciadora e investigadora, con la finalidad de proteger la dignidad de las partes involucradas, vigilar el debido proceso y garantizar el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito de sus atribuciones.

**Artículo 79.** El Comité se conformará por:

- I. La o el titular de la Coordinación Municipal de Derechos Humanos;
- II. La o el titular de Secretaría General;
- III. La o el titular de Oficialía Mayor;
- IV. La o el titular de la Dirección de Recursos Humanos;
- V. Una persona representante del Ayuntamiento;
- VI. La Presidenta del Consejo Consultivo de la Instancia;
- VII. La o el titular de la Contraloría, y
- VIII. La titular de la Instancia.

**Artículo 80.** Las personas que conformen el Comité desempeñarán sus funciones de manera honorífica y sin afectar el desempeño del servicio público para el cual están contratadas.

**Artículo 81.** El Cabildo tomará protesta a las y los integrantes del Comité dentro de los primeros noventa días naturales del inicio de cada administración municipal, o bien, dentro de los primeros diez días hábiles siguientes a la designación de las y los titulares de las áreas especificadas en el artículo 79 del Protocolo.



El nombramiento de sus integrantes concluirá con la administración municipal durante la cual desempeñen sus funciones, o por remoción del cargo dentro de este órgano colegiado conforme al artículo 86 del presente protocolo.

**Artículo 82.** Durante el primer año de actuación del Comité, todas las personas que lo integren, deberán recibir capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género.

**Artículo 83.** Las personas que integren el Comité deberán excusarse de conocer de un asunto cuando exista un posible conflicto de interés.

Asimismo, en caso de que la persona agresora sea integrante del Comité, deberá excusarse de sus funciones dentro de éste, hasta en tanto se resuelva el procedimiento que se inicie en cumplimiento al protocolo.

**Artículo 84.** El Comité podrá determinar la remoción del cargo de cualquiera de las personas que lo integran cuando se compruebe alguna de las siguientes situaciones:

- I. Por incurrir en faltas administrativas graves determinadas por la autoridad competente en términos de la Ley;
- II. Por cometer conductas notoriamente contrarias a los principios y lineamientos que emanan de este protocolo;
- III. Por no asistir a más de dos sesiones ordinarias, o bien, a cinco sesiones extraordinarias en forma sucesiva, sin causa justificada, o
- IV. Por haberse acreditado su responsabilidad en la comisión de una conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual conforme al procedimiento que establece este protocolo.

El acuerdo del Comité sobre la remoción de sus integrantes deberá basarse en evidencias que acrediten las situaciones a que se refiere este artículo y deberá estar fundado y motivado.

**Artículo 85.** Son facultades y obligaciones del Comité:

- I. Elaborar un plan de trabajo anual y darle seguimiento mediante la emisión de informes semestrales que den cuenta al titular de la presidencia municipal de los resultados de su gestión;
- II. Impulsar y dar seguimiento a las acciones que establece este protocolo para prevenir situaciones de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Gobierno Municipal;
- III. Gestionar las capacitaciones en materia de género y derechos humanos para sus integrantes;
- IV. Diseñar y vigilar la estrategia para facilitar la implementación del presente protocolo en todos los centros de trabajo del Gobierno Municipal, incluidas las delegaciones municipales, así como con el personal que por la naturaleza de sus funciones no se encuentra permanentemente en oficinas;
- V. Emitir la convocatoria para designar a las personas de primer contacto, conforme a los criterios y procedimientos de selección que este órgano colegiado determine;
- VI. Vigilar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este protocolo en la atención, investigación y substanciación de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Gobierno Municipal;
- VII. Diseñar y establecer los formatos para el registro de la canalización, atención integral, herramientas de diagnóstico y medición de riesgo, y las quejas;
- VIII. Recibir de las personas de primer contacto los informes sobre las canalizaciones realizadas ante la autoridad substanciadora, así como darles seguimiento hasta su total resolución;
- IX. Dar seguimiento a la notificación y ejecución de las medidas internas de protección y órdenes de protección;
- X. Proponer a las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras, que soliciten la emisión, modificación, prórroga o suspensión de las medidas internas de protección;
- XI. Dar seguimiento permanente a las denuncias recibidas por la autoridad investigadora, hasta que el procedimiento haya concluido;

- XII. Cuando así se lo solicite la autoridad resolutora, emitir opinión o recomendación respecto de la resolución y sanción de los procedimientos derivados de las denuncias por conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XIII. Dar seguimiento a la notificación y ejecución de las resoluciones y medidas de reparación;
- XIV. Vigilar que la información de los casos sea resguardada debidamente, evitando la difusión de la identidad y los datos personales de las personas agraviadas y de las personas agresoras;
- XV. Informar por escrito a los órganos internos de control cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente protocolo, y al Cabildo cuando la negativa sea del propio órgano de control;
- XVI. Monitorear periódicamente la eficacia y efectividad del proceso de atención, investigación y substanciación establecido en este protocolo y, de acuerdo con las necesidades del Gobierno Municipal, proponer e impulsar las modificaciones necesarias, observando el principio de progresividad de los derechos humanos y la perspectiva de género;
- XVII. Proponer las modificaciones a la normatividad municipal que pudiera contravenir la aplicabilidad del presente protocolo;
- XVIII. Compendiar, sistematizar y analizar información documental y estadística sobre la situación del hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Gobierno Municipal;
- XIX. Hacer del conocimiento oportunamente a la Presidenta o Presidente Municipal sobre los obstáculos que le impidan realizar su trabajo, a fin de que éstos sean eliminados;
- XX. Elaborar su reglamento interno y los lineamientos que regulen su funcionamiento, y
- XXI. Las demás que señalen este protocolo y las disposiciones jurídicas aplicables.

**Artículo 86.** El Comité sesionará en pleno de manera ordinaria por lo menos seis veces durante el año, preferentemente de manera bimestral, a fin de desahogar asuntos relativos a sus funciones sustantivas, tomar acuerdos y dar seguimiento a los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá sesionar de manera extraordinaria cuantas veces sea necesario para desahogar cuestiones relativas a casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el Gobierno Municipal.

Para sesionar de manera ordinaria o extraordinaria, se requiere la presencia de la mayoría de sus integrantes.

**Artículo 87.** Las sesiones ordinarias serán convocadas por quien presida el Comité mediante invitación emitida a las y los integrantes por lo menos cuarenta y ocho horas antes de su celebración.

Las sesiones extraordinarias podrán ser convocadas con por lo menos veinticuatro horas de anticipación; cualquier integrante del Comité podrá solicitar su celebración a quien lo presida.

**Artículo 88.** A las sesiones del Comité podrán ser invitadas con derecho a voz pero sin voto, personas especialistas de la academia, de organizaciones de la sociedad civil, de entidades privadas, de organismos públicos autónomos o de dependencias municipales, estatales o federales de gobierno, con el fin de que emitan opinión a dicho órgano en la valoración de los casos y en la toma de decisiones respecto de éstos.

**Artículo 89.** Se procurará que el Comité tome sus acuerdos por consenso; de no alcanzarse éste, las decisiones se tomarán por mayoría simple. En casos de empate, quien detente la Presidencia contará con voto de calidad.

**Artículo 90.** El Comité será presidido por la o el titular de la Coordinación Municipal de Derechos Humanos, en consideración a su naturaleza como organismo protector de derechos humanos. Asimismo, el Comité elegirá de entre sus integrantes a una Secretaria o Secretario de Acuerdos, quien durará en su encargo un año y podrá reelegirse una vez.

**Artículo 91.** La Presidencia del Comité tendrá las siguientes funciones:

- I. Representar al Comité en todos los asuntos y actividades relacionadas con el mismo;
- II. Emitir la convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- III. Proponer el orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias; IV. Presidir y conducir las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- IV. Presidir y conducir las sesiones ordinarias y extraordinarias;

- V. Vigilar que se dé cumplimiento puntual a los acuerdos tomados en las sesiones;
- VI. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones y facultades del Comité en los términos de este protocolo y de las disposiciones jurídicas aplicables, y
- VII. Las demás que señale este protocolo, su reglamento interno y los ordenamientos aplicables.

**Artículo 92.** Quien detente la Secretaría de Acuerdos tendrá las siguientes funciones:

- I. Elaborar y notificar la convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- II. Integrar el orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- III. Verificar y declarar la existencia del quórum legal para sesionar;
- IV. Elaborar la lista de asistencia y recabar las firmas de las personas integrantes en las sesiones del Comité;
- V. Llevar a cabo el registro y el seguimiento de los acuerdos generados en las sesiones;
- VI. Levantar las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- VII. Vigilar la confidencialidad y protección de datos personales, particularmente en las sesiones en las que se aborden cuestiones de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VIII. Sustituir en sus ausencias a la persona que detente la Presidencia del Comité, y
- IX. Las demás que señalen este protocolo, su reglamento y las disposiciones jurídicas aplicables.

## **TÍTULO VI DEL REGISTRO Y LA GENERACIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

### **CAPÍTULO I REGISTRO**

**Artículo 93.** Existirá un registro único de hostigamientos y acosos sexuales que se asentará en un expediente, en la plataforma diseñada por la Dirección de Innovación Tecnológica donde cada área que interviene en el proceso determinado en el Protocolo, capturará o escaneará las actuaciones realizadas.

### **CAPÍTULO II GENERACIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN**

**Artículo 94.** El Comité deberá contar con los datos generados por la entidad de primer contacto y por las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras, para generar la información estadística de quejas y denuncias por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

La información deberá desagregarse por sexo y mostrar por lo menos la incidencia de casos en cada órgano, dependencia, delegación o entidad del Gobierno Municipal, los tipos de resoluciones, las medidas internas de protección emitidas y las acciones que se realizaron en atención y seguimiento a los casos.

También podrá promover mecanismos de evaluación de cumplimiento, incluyendo encuestas y diagnósticos internos.

**Artículo 95.** La Secretaría Técnica colaborarán con el Comité en la elaboración de los instrumentos de planeación, la generación de indicadores y el diseño de mecanismos de evaluación de las acciones que componen este protocolo.

**Artículo 96.** El Comité deberá elaborar por escrito y presentar anualmente a Cabildo un informe que contenga por lo menos:



I. Un análisis cualitativo y cuantitativo de las acciones de prevención, atención, investigación, substanciación, resolución y sanción de los actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Gobierno Municipal, realizados durante el periodo que se informa;

II. Los obstáculos, errores u omisiones que dificultaron la atención, investigación y actuación en beneficio de las personas agraviadas por actos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el Gobierno Municipal, con las sugerencias que permitan enmendar, subsanar o corregir los mismos;

III. Señalar y explicar las necesidades de capacitación de las áreas o del personal responsable de dar seguimiento y cumplimiento al presente protocolo, y

IV. Cualquier otra información que tenga como propósito generar insumos para garantizar el acceso a la justicia, la atención eficaz, pronta y expedita a favor de las personas agraviadas.

La versión pública de este informe se difundirá al interior y al exterior del Gobierno Municipal a través de los medios que el propio Comité considere adecuados para su máxima publicidad y divulgación.

## **TÍTULO VII DE LAS RESPONSABILIDADES CAPÍTULO ÚNICO**

**Artículo 97.** El incumplimiento a lo dispuesto en el presente protocolo por parte de las personas servidoras públicas será causa de responsabilidad administrativa y se sancionará conforme a la Ley y demás disposiciones jurídicas relativas, sin perjuicio de las penas aplicables por la comisión de algún delito.

### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Este instrumento entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado “Plan de San Luis” y en la Gaceta Municipal.

**SEGUNDO.** A la entrada en vigor del presente instrumento, se abroga el Protocolo para Prevenir, Atender, Investigar y Sancionar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Gobierno Municipal de San Luis Potosí, publicado el 3 de septiembre de 2021 en la Edición Extraordinaria del Periódico Oficial de Gobierno del Estado “Plan de San Luis”.

**TERCERO.** Se derogan las disposiciones de igual o menor rango que se opongan a este Reglamento.

*Dado en Sesión Ordinaria de Cabildo, celebrada en el Palacio Municipal del Honorable Ayuntamiento de San Luis Potosí, S.L.P., a los 14 catorce días del mes de octubre del año 2022 dos mil veintidós.*

**MTRO. ENRIQUE FRANCISCO GALINDO CEBALLOS**  
PRESIDENTE MUNICIPAL DE SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.  
(Rúbrica)

**LIC. FERNANDO CHÁVEZ MÉNDEZ**  
SECRETARIO GENERAL DEL H. AYUNTAMIENTO  
DE SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.  
(Rúbrica)

Autentifico la firma del Presidente Municipal, con fundamento en el artículo 78 fracción VIII de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de San Luis Potosí