Periódico Oficial
del Estado de Baja California
Órgano del Gobierno Constitucional del Estado de Baja California.

Marina del Pilar Avila Olmeda
Gobernadora del Estado

Catalino Zavala Márquez
Secretario General de Gobierno

Autorizado como correspondencia de segunda clase por la Dirección General de Correos el 25 de Marzo de 1958.

Las Leyes y demás disposiciones obligan por el solo hecho de publicarse en este periódico.

Tomo CXXIX Mexicali, Baja California, 15 de julio de 2022. No. 46

Índice

SECCIÓN III

PODER EJECUTIVO ESTATAL

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO

REGLAMENTO DEL CONSEJO PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA..... 3

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA..... 11

SECRETARÍA DE HACIENDA

CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA..... 34

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

CATALINO ZAVALA MÁRQUEZ, ROSINA DEL VILLAR CASAS, MIRIAM ELIZABETH CANO NÚÑEZ y **KARLA JANNETTE PEDRÍN REMBAO**, con el carácter de Secretario General de Gobierno, Secretaria de la Honestidad y la Función Pública, Secretaria de Inclusión Social e Igualdad de Género, y Encargada del Despacho del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, respectivamente, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 31, fracción XXVI, 37, fracciones IV y XVII y 48, fracción XXIV de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California; 43, fracción IX de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, y

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las todas autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad y, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

SEGUNDO. Que el artículo 7 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California dispone que el Estado de Baja California acata plenamente y asegura a todos los habitantes los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como las garantías para su protección, y los demás derechos que reconoce esa Constitución.

TERCERO. Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "*Convención de Belém do Pará*", los Estados Partes, entre ellos nuestro país, condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

CUARTO. Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "*CEDAW*" por sus siglas en inglés, señala en su artículo 2, inciso b), el compromiso de los Estados Parte, entre ellos, México para adoptar las medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.

QUINTO. Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y sancionados como corresponda.

SEXTO. Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que todas las medidas que se deriven de la misma, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida, señalando que la violencia institucional son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, de ahí que se deban implementar las acciones para atender dicha problemática.

SÉPTIMO. Que conforme con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, la perspectiva de género es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que propone eliminar las causas de la opresión de género como desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género; asimismo, promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad 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.

OCTAVO. Que el Plan Estatal de Desarrollo de Baja California 2022-2027, en su política pública denominada "*Derechos Humanos, Igualdad de Género e Inclusión*", señala que tiene como fin promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas en el Estado de Baja California, que permita alcanzar el pleno goce de derechos, la igualdad de género, la inclusión social, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y un enfoque diferencial a grupos prioritarios, con interculturalidad, perspectiva de género e interseccionalidad en búsqueda de una igualdad sustantiva; asimismo, busca a través de su componente 7.8.3, denominado "*Mujeres Libres de Violencia*" garantizar el acceso a una vida libre de violencia a las mujeres y las adolescentes a través de acciones de prevención y atención en la Entidad.

NOVENO. Que entre los resultados que la Actual Administración Pública Estatal busca lograr a través de la política y el componente enunciados en el Considerando

que antecede destacan, por una parte, contar con un marco normativo actualizado con relación a las causas y efectos de la violencia social, para atender la seguridad ciudadana de las mujeres con perspectiva de género y, por la otra, atender de manera especializada e integral a las mujeres que pasan por una situación de violencia de género, que reciban servicios con perspectiva de género y derechos humanos y esto incida en el fomento a una cultura de la denuncia y de la legalidad.

DÉCIMO. Que en ese contexto y en atención a lo señalado en los considerandos anteriores resulta ineludible el establecimiento de una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal, para que en el ámbito de sus competencias, brinden atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y, en su caso, sancionar esas conductas en sede administrativa, a fin de garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, por lo que con fundamento en las disposiciones legales invocadas se emite el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar administrativamente el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades paraestatales de la Administración Pública Estatal.

Las bases de actuación serán complementarias en la investigación, tramitación, sustanciación y resolución de los procedimientos de responsabilidad administrativa previstos en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.

Artículo 2. Son objetivos del presente protocolo:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades paraestatales de la Administración Pública Estatal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

II. Instaurar acciones afirmativas y pautas de atención con enfoque de inclusión social a fin de garantizar el acceso a la justicia a las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria;

III. 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;

IV. Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades paraestatales de la Administración Pública Estatal, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, en el ámbito de su competencia;

V. Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad paraestatal de la Administración Pública Estatal 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, y

VI. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal.

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

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

Artículo 4. Las dependencias y entidades paraestatales de la Administración Pública Estatal 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 acudan eventualmente a las instalaciones de las mismas a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración Pública Estatal.

Artículo 5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades paraestatales de la Administración Pública Estatal 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 en esta materia.

Para efectos del procedimiento previsto en este protocolo, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y 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.

De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución correspondiente por la autoridad competente.

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 en los términos de la ley de la materia.

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

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

II. **APE**: Administración Pública del Estado de Baja California que comprende la Administración Pública Centralizada y la Administración Pública Paraestatal;

III. **Autoridad investigadora**: La Secretaría de la Honestidad y la Función Pública, los Órganos Internos de Control y demás autoridades encargadas de la investigación de faltas administrativas de conformidad con la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California;

IV. **Autoridad substanciadora**: La Secretaría de la Honestidad y la Función Pública y los Órganos Internos de Control que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora;

V. **Autoridad resolutora**: Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o la persona servidora pública asignada en los Órganos Internos de Control o, en su caso, en la Secretaría de la Honestidad y la Función Pública. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el órgano jurisdiccional que señale la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California;

VI. **Capacitación**: El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y desarrollo profesional;

VII. **CEDHBC**: Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California;

VIII. **CEEAIV:** Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas;

IX. **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;

X. **Derechos humanos**: Refiere a los derechos inherentes e inalienables a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición; y le corresponden a todas las personas por igual (*principio de universalidad*), los cuales se encuentran ligados a otros entre sí, por lo que el reconocimiento de un derecho humano, así como su ejercicio, implica necesariamente que se respeten y protejan los otros derechos vinculados (*principio de interdependencia*), y no se puede reconocer, proteger y garantizar parte de un derecho humano o solo un grupo de derechos (*principio de indivisibilidad*), así como no puede haber retroceso en la esfera de protección alcanzada y debe velarse por ir avanzando en el tiempo en la protección de un derecho (*principio de progresividad*) y, finalmente, existe la obligación de aplicar la norma más amplia, o la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos (*principio pro personae*);

XI. **Discriminación laboral**: Condiciones que impliquen discriminación entre el personal, por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana;

XII. **FGEBC**: Fiscalía General del Estado de Baja California;

XIII. **Grupos de atención prioritaria**: Grupos poblacionales que históricamente han sido discriminados, excluidos, violentados y/o marginados, ocasionando que no puedan acceder al goce y ejercicio de sus derechos humanos en condiciones de igualdad con el resto de la población. Para efectos de este protocolo, se señalan como grupos de atención prioritaria a: personas indígenas, personas de la diversidad sexogenérica, personas con discapacidad, personas en situación de calle y personas liberadas de centros penitenciarios, mismos que tendrán un acompañamiento a través de la Secretaría de Inclusión Social e Igualdad de Género, sin perjuicio de lo dispuesto por las demás dependencias y entidades paraestatales para otros grupos de atención prioritaria;

XIV. **Hostigamiento laboral**: Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la persona peticionaria, frente a la persona probable responsable en el ámbito laboral, que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas;

XV. **Hostigamiento sexual**: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

XVI. **Igualdad de género**: Situación en la que mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y de familia;

XVII. **Igualdad laboral**: Reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, economía, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, embarazo, orientación sexual, estado civil o por cualquier otro motivo;

XVIII. **Inclusión social**: Es el resultado de acrecentar las posibilidades de los grupos de atención prioritaria para gozar de sus derechos humanos a través de medidas de nivelación que generen condiciones de integración, acceso y empoderamiento;

XIX. **Instituto**: Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California;

XX. **Interseccionalidad**: Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso a derechos y oportunidades;

XXI. **Ley de Responsabilidades**: Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California;

XXII. **OIC**: Órgano Interno de Control;

XXIII. **Persona denunciante**: Cualquier persona que labore en la APE, sin distinción de su régimen laboral, o quien se encuentre eventualmente en las instalaciones de la misma y que presuntamente haya sido agredida por un acto de acoso sexual u hostigamiento sexual;

XXIV. **Persona probable responsable**: La persona servidora pública denunciada como probable responsable del acoso sexual o de hostigamiento sexual;

XXV. **Personas con discapacidad**: Personas que pueden contar con limitaciones físicas, intelectuales, psicosociales y/o funcionales, que al interactuar con sus entornos encuentran distintas barreras que impiden el goce y ejercicio pleno de sus derechos humanos;

XXVI. **Personas de la diversidad sexo genérica**: Personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travesti, transexuales y demás que cuenten con una relación sexo, género, identidad y/u orientación sexual disidente de la heteronormatividad y cisnormatividad;

XXVII. **Personas de pueblos originarios**: Personas que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país, al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, siendo la conciencia de la identidad indígena el criterio fundamental para determinarlas como tales;

XXVIII. **Personas en situación de calle**: Personas o grupo de personas que utilizan los espacios públicos para habitar, pernoctar y desempeñar su rutina diaria buscando satisfacer sus necesidades elementales con recursos propios y precarios;

XXIX. **Personas liberadas de centros penitenciarios**: Toda persona que ha sido liberada de algún centro penitenciario o administrativo, después de cumplir su sanción y que busca reintegrarse a la sociedad;

XXX. **Personas servidoras públicas**: Las personas que desempeñan un cargo, empleo o comisión en la APE;

XXXI. **Personas usuarias**: las personas que soliciten atención o servicios a las dependencias y entidades paraestatales de la APE;

XXXII. **Perspectiva de género**: Metodología que permite identificar, cuestionar y valorar las prácticas, acciones y cualquier forma que constituya discriminación y desigualdad por razones de género;

XXXIII. **Primer contacto**: Requerimiento de atención y apoyo que recibe la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, consistente preferentemente en orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso, en los términos de este protocolo;

XXXIV. **Protocolo**: El presente Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Baja California;

XXXV. **Revictimización**: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o de la persona denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXXVI. **Ruta de actuación**: La forma en que se llevara el procedimiento previsto en este Protocolo, desde el trato que se dará a la persona denunciante, a la persona probablemente infractora y actuaciones que se llevaran a cabo por el personal competente de su aplicación;

XXXVII. **Secretaría**: Secretaría de la Honestidad y la Función Pública del Estado, y

XXXVIII. **SISIG**: Secretaría de Inclusión Social e Igualdad de Género del Estado de Baja California.

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

I. **Acceso a la justicia**: Toda persona tiene derecho, en condiciones de igualdad, a ser oída y con justicia por una autoridad imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones;

II. **Aplicación de acciones afirmativas**: Reconocer y aplicar medidas de nivelación que busquen garantizar la igualdad de condiciones para las personas, preferentemente las pertenecientes a grupos de atención prioritaria;

III. **Celeridad**: Resolver los asuntos sin retrasos injustificados, pero conforme a las formalidades esenciales de todo procedimiento;

IV. **Cero tolerancia**: No son tolerables las conductas de Acoso sexual y Hostigamiento sexual, así como ninguna forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas;

V. **Confidencialidad**: Garantía en favor de la víctima y sus familiares, de que la información que forme parte del procedimiento en este Protocolo será manejada de manera reservada y respetuosa;

VI. **Debida diligencia**: Se deberán realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto y finalidad de este Protocolo, en especial la prevención, ayuda, atención y asistencia de la probable víctima y sea tratada y considerada como persona titular de

derechos y, en su caso, el derecho a la verdad, justicia y la reparación, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables;

VII. **Eficacia**: Se deberá actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de los objetivos previstos en la normativa aplicable, priorizando en todo momento la integridad física de las personas denunciantes y la no Revictimización, así como definir mecanismos que permitan prevenir y erradicar las conductas de Acoso sexual y Hostigamiento sexual;

VIII. **Honestidad**: El personal competente en la aplicación del presente Protocolo deberá conducirse en todo momento con integridad, diligencia y justicia, de acuerdo a los objetivos de prevención y erradicación de los casos de Acoso sexual y Hostigamiento sexual;

IX. **Igualdad de género**: En la aplicación del presente Protocolo se deberá de garantizar que tanto mujeres como hombres sean atendidos en las mismas condiciones de protección;

X. **Igualdad y no discriminación**: En el ejercicio de los derechos y garantías de las víctimas y en el procedimiento al que se refiere el presente Protocolo, las dependencias y entidades paraestatales de la APE se conducirán sin distinción, exclusión o restricción ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas, sin importar edad, etapa de desarrollo, lugar de residencia, capacidad física e intelectual, o de cualquier tipo, edad, estado civil, condiciones de salud, patrimonio y discapacidades o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;

XI. **Imparcialidad**: Las denuncias en materia de Acoso sexual y Hostigamiento sexual deberán de ser atendidas sin conceder privilegios o preferencias en razón de intereses personales, familiares o negocios, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercicio de sus funciones de manera objetiva;

XII. **Integridad**: Se deberá de actuar de manera congruente con los principios y valores rectores del servicio público para garantizar la máxima protección a la persona denunciante y observar en todo momento la ética para atender los casos de Acoso sexual y Hostigamiento sexual;

XIII. **Legalidad**: Todos los casos relacionados de Acoso sexual y Hostigamiento sexual deberán ser atendidos con estricto apego a las leyes y normas aplicables;

XIV. **No Revictimización**: Las características y condiciones particulares de la víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. Tampoco se podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de las personas servidoras públicas;

XV. **Objetividad**: Se deberá garantizar la integridad física y psicológica de la persona denunciante y se le brindará la atención integral necesaria al actuar de manera neutral y sin prejuicios al momento de emitir determinaciones conducentes en materia de Acoso sexual y Hostigamiento sexual;

XVI. **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 una igualdad de género de carácter sustantivo;

XVII. **Presunción de inocencia**: Será la regla en todos los asuntos que tramite el personal competente a que se refiere el presente Protocolo, hasta en tanto no se demuestre y decrete la culpabilidad o responsabilidad por la autoridad competente; es decir, a dar la consideración y el trato de no autor o no partícipe en hechos probablemente constitutivos de faltas administrativa o análogas y determina, por ende, el derecho a que no se apliquen las consecuencias o los efectos jurídicos anudados a hechos de tal naturaleza;

XVIII. **Prohibición de represalias**: Está prohibido para todas las personas que presten sus servicios en la APE tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie alguna conducta de probable Hostigamiento sexual y/o Acoso sexual;

XIX. **Respeto, protección y garantía de la dignidad**: Se deberá atender a la persona denunciante con respeto, dignidad, empatía, sin generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género;

XX. **Responsabilidad**: Todos los asuntos relacionados con los casos de Acoso sexual y Hostigamiento sexual deberán ser atendidos e integrados con la debida diligencia, profesionalismo, oportunidad y exhaustividad, y

XXI. **Transparencia**: Todas las acciones, mecanismos y procedimientos que lleven a cabo las dependencias y entidades paraestatales de la APE en ejercicio de sus obligaciones para con las probables víctimas, deberán

instrumentarse de manera que garanticen el acceso a la información, así como el seguimiento y control correspondientes.

Artículo 8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones, las Personas servidoras públicas de la APE deberán 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 conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se sienta afectada por alguna de estas conductas.

Artículo 9. Para la aplicación de este Protocolo 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 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Tratados Internacionales suscritos por México en materia de Derechos Humanos; 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, Ley General de Víctimas; Ley General de Responsabilidades Administrativas; Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California; Código Penal del Estado de Baja California; Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California; Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California; Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Baja California; Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California; Ley de Víctimas para el Estado de Baja California, y demás disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

Artículo 10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión de la SISIG, del Instituto o, de la Secretaría General de Gobierno, de acuerdo al ámbito de sus atribuciones.

Artículo 11. La Secretaría y los OIC, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del presente Protocolo.

CAPÍTULO II
De la Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la APE

Artículo 12. Para prevenir y atender los actos probablemente constitutivos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, las dependencias y entidades paraestatales de la APE, deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las acciones siguientes:

I. Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia al Hostigamiento sexual y Acoso sexual", consistente en un pronunciamiento público al interior de la dependencia o entidad paraestatal de que se trate.

a. El pronunciamiento deberá contener:

i. Nombre de la dependencia o entidad paraestatal de la APE;

ii. Fundamento normativo;

iii. Considerandos o motivación;

iv. Pronunciamiento, con los elementos mínimos siguientes:

1. Explicitar 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;

2. Definir el Hostigamiento sexual y Acoso sexual de conformidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;

3. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran el artículo 12, fracción XIII del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública de Baja California. El pronunciamiento además de explicitar la prohibición de estas conductas, incluirá al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas sin distinción de su régimen laboral, entre otras;

4. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

5. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los derechos, principios, valores y postulados establecidos en el numeral 7 de este Protocolo;

6. Compromisos particulares de la dependencia o entidad paraestatal de la APE para erradicar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

7. Las áreas e instituciones responsables de atender y sancionar el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, conforme a lo establecido en el presente Protocolo y la normativa aplicable;

8. Firma de la persona titular de la dependencia o entidad paraestatal de la APE, y

9. Lugar y fecha de emisión.

II. Actividades de difusión:

a. Difundir el pronunciamiento de "Cero Tolerancia al Hostigamiento sexual y Acoso sexual" en las redes sociales y al interior de la dependencia o entidad paraestatal que lo emita;

b. 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, y

c. Colocar en lugares visibles para las Personas servidoras públicas de la APE y Personas usuarias, información respecto de definiciones, conductas y sujetos del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como las vías, áreas y autoridades para denunciar.

III. Actividades de capacitación:

a. Las dependencias y entidades paraestatales de la APE, deberán asegurarse que la totalidad de su personal reciba al menos una vez al año, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, perspectiva de género y de prevención y atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, para su sensibilización, capacitación, formación y prevención.

CAPÍTULO III
De la Atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Artículo 13. La presunta víctima de Hostigamiento sexual o Acoso sexual podrá seguir el procedimiento ante cualquiera de las instancias siguientes:

I. **Secretaría y OIC**: Mediante denuncia presentada en contra del particular o la Persona servidora pública por la comisión de una probable falta administrativa contemplada en la Ley de Responsabilidades;

II. **Dependencias y entidades paraestatales de la APE**: Mediante escrito presentado a través de las áreas jurídicas y/o administrativas. Las cuales

tendrán la obligación de recibirlos y, en caso contrario, serán objeto de responsabilidad en los términos de la Ley de Responsabilidades;

III. **FGEBC**: Mediante denuncia verbal o escrita por la comisión de los delitos establecidos en el Código Penal, presentada a través de las Agencias del Ministerio Público o el Centro de Justicia para las Mujeres, la cual seguirá el cauce que disponga las disposiciones jurídicas aplicables;

IV. **CEDHBC**: Mediante queja escrita o verbal, por la violación de derechos humanos cometida por las Personas servidoras públicas, conforme a lo establecido por la Ley de la Comisión, y

V. **CEEAIV**: Buscando asistencia y asesoría como encargada de atender a las víctimas de delitos y violación de derechos humanos.

Artículo 14. En cada dependencia y entidad paraestatal de la APE, se designará por la persona titular de las mismas, a Personas servidoras públicas a cargo del Primer contacto que orientarán y acompañarán a la presunta víctima de Hostigamiento sexual o Acoso Sexual en términos de este Protocolo.

Las Personas servidoras públicas a cargo del Primer contacto, deberán actuar bajo las pautas de conducta siguientes:

I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas presuntamente constitutivas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;

III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona que expone los hechos o conductas constitutivas de Hostigamiento sexual o Acoso sexual;

IV. Atender con un enfoque diferenciado y libre de prejuicios, estigmas y estereotipos a las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria;

V. Observar el principio de presunción de inocencia;

VI. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad en la atención;

VII. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;

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

IX. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;

X. Utilizar comunicación asertiva, y

XI. Escuchar de forma activa y atenta.

Artículo 15. Son funciones de las Personas servidoras públicas de la dependencia o entidad paraestatal de la APE a cargo del Primer contacto, las siguientes:

I. Identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o atención especializada y en caso de urgencia, auxiliarla para que la reciba;

II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual y, en su caso, orientarlas sobre las instancias competentes para conocer y atender los hechos;

III. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante la persona titular del área de quejas del OIC o de la Secretaría, en la toma de la declaración respectiva;

IV. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;

V. Hacer del conocimiento por escrito al OIC cuando alguna Persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y directamente a la Secretaría cuando la negativa sea del propio OIC;

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

VII. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al OIC o la Secretaría, según corresponda, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;

VIII. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican posibles conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en términos de este Protocolo, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;

IX. Capturar las Denuncias en el Registro a que refiere la fracción V, del artículo 2 de este Protocolo, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;

X. Dar seguimiento ante el OIC y/o la Secretaría respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;

XI. Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de Denuncia respecto a conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y

XII. Determinar si existe la necesidad de solicitar órdenes administrativas de protección, así como sugerir cuáles podrían ser esas, en virtud del riesgo que pudiera correr la presunta víctima.

Las Personas servidoras públicas de la dependencia o entidad paraestatal de la APE a cargo del Primer contacto contarán, para el desarrollo de estas funciones, con el acompañamiento permanentemente del área responsable de la agenda de género en la dependencia y entidad paraestatal.

CAPÍTULO IV
De la Investigación, substanciación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

SECCIÓN I
De la investigación

Artículo 16. La recepción de Denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 17. La Autoridad investigadora realizará la investigación del caso con enfoque de derechos humanos y Perspectiva de Género y conforme a lo siguiente:

I. Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas; o en su caso, se identificará si la Denuncia se refiere a un contexto de violencia, discriminación o vulneración basadas en el género;

II. Se identificará la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciado basados en el género;

III. Se identificará la vulneración de uno o más derechos, y

IV. Se identificará la existencia de un daño de índole físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral, para lo cual se solicitará el apoyo de las de las Dependencias y Entidades Paraestatales de la APE que con motivo de sus atribuciones puedan apoyar en la elaboración de los dictámenes que sean necesarios.

Artículo 18. La investigación iniciará a partir de que la Autoridad investigadora reciba la Denuncia de la presunta víctima, o del Primer contacto, y se realizará conforme a la Ley de Responsabilidades.

Artículo 19. 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 la Autoridad investigadora que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

Artículo 20. 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.

Artículo 21. 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 y se respeten las disposiciones de la Ley de Responsabilidades.

Artículo 22. La Autoridad investigadora una vez concluida la investigación, turnará de conformidad a la disposición aplicable a la Autoridad substanciadora el asunto de Hostigamiento sexual o Acoso sexual como falta administrativa a fin de que, en caso de proceder, inicie el procedimiento de responsabilidad y se resuelva conforme a la Ley de Responsabilidades.

Artículo 23. Para garantizar la adecuada implementación del presente Protocolo se deberá observar el procedimiento siguiente:

I. Se instaurará una ruta de actuación entre las áreas responsables de la implementación del Protocolo, a efecto de prevenir, atender, orientar y canalizar actos de Acoso sexual y Hostigamiento sexual;

II. La ruta de actuación deberá ser ágil y eficiente para el personal que opere el Protocolo, con la finalidad de que la situación sea atendida sin demora a favor de las personas que requieran su apoyo;

III. Deberán protegerse los derechos humanos de las personas afectadas por actos de Acoso sexual y Hostigamiento sexual;

IV. Se aplicará el Protocolo como parámetro de promoción de la institucionalización de la Igualdad de género y de un ambiente laboral libre de Acoso sexual y Hostigamiento sexual;

V. Será obligatorio establecer medidas de prevención de actos de Acoso sexual y Hostigamiento sexual, a efecto de fortalecer en la dependencia o entidad paraestatal la Igualdad de género;

VI. Se deberá identificar si existen situaciones de poder o igualdad de circunstancias que, por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;

VII. Se deberá identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;

VIII. Deberán aplicarse los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, y

IX. Considerar en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o perjuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

SECCIÓN II
De las órdenes administrativas de protección

Artículo 24. Las personas titulares de las Dependencias y Entidades Paraestatales de la APE deberán procurar la seguridad e integridad de las probables víctimas de Acoso sexual y Hostigamiento sexual.

La Secretaría o el OIC que corresponda, podrá solicitar a la FGEBC la expedición e implementación de las ordenes administrativas de protección, cuando de la Denuncia se adviertan que los hechos puedan ser constitutivos de delito, considerando:

I. El riesgo o peligro existente;

II. La seguridad de la víctima, y

III. Los elementos con que se cuente.

Las órdenes administrativas de protección serán las previstas en los artículos 22, fracciones I y II y 23, fracciones II, IV y V de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California.

Adicionalmente, las dependencias y entidades paraestatales de la APE a través de las áreas jurídicas y administrativas podrán determinar en base a sus atribuciones y de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables, las siguientes:

I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;

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

III. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Las órdenes administrativas de protección son independientes de las medidas cautelares que la Autoridad substanciadora o, en su caso, la Autoridad resolutora, puedan decretar a petición de la Autoridad Investigadora, contenidas en los artículos 123, fracciones I, II y III y 124, fracción I de la Ley de Responsabilidades.

Artículo 25. Las órdenes administrativas de protección deben ser tendientes a evitar la Revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

Artículo 26. Las órdenes administrativas de protección no prejuzgan sobre la veracidad de los hechos y estarán vigentes a partir del momento que determine la autoridad competente.

SECCIÓN III
De la valoración de las pruebas

Artículo 27. 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, y en términos de la Ley de Responsabilidades.

Artículo 28. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas, para lo cual se solicitará el apoyo de las de las Dependencias y Entidades Paraestatales de la APE que con motivo de sus atribuciones puedan apoyar en la elaboración del dictamen o valoración médica que sea necesaria. 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.

Artículo 29. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Artículo 30. 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 a la Persona probable responsable, además corresponde valorar antecedentes como quejas y Denuncias presentadas en su contra, entre otras.

Artículo 31. 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 la presunta víctima, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Artículo 32. 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 a los de otras conductas.

Artículo 33. 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 IV
De la substanciación y la sanción

Artículo 34. La Autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la Autoridad investigadora con Perspectiva de Género, Interseccionalidad y enfoque diferencial.

Artículo 35. 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.

Artículo 36. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo.

Artículo 37. 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.

Artículo 38. Dada la naturaleza de los asuntos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Artículo 39. La Secretaría y los OIC fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones respectivas en los términos de la Ley de Responsabilidades.

Las dependencias y entidades paraestatales de la APE a través de sus respectivas áreas jurídicas, podrán instaurar procedimiento en términos de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California o, en su caso, de la Ley Federal que, podrán derivar en sanciones consistentes en amonestación, suspensión o rescisión de la relación laboral.

Artículo 40. Las órdenes administrativas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad que resulte.

Artículo 41. En apego a lo previsto en el artículo 76, fracción III, de la Ley de Responsabilidades, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de las conductas.

CAPÍTULO V
De los grupos de atención prioritaria

Artículo 42. A fin de garantizar el acceso a la justicia plena, libre de discriminación e igualitaria, como una medida de nivelación ante la situación de vulnerabilidad a la que son susceptibles los grupos de atención prioritaria en nuestro Estado, la SISIG tendrá la obligación de dar acompañamiento a las Personas denunciantes que sean parte de alguno de estos grupos, privilegiando en todo momento su contexto de vulnerabilidad y acompañándole en todo momento durante el procedimiento de Denuncia.

Artículo 43. Dentro de los procedimientos de Denuncia en donde estén involucradas personas de los grupos de atención prioritaria, será obligación de la SISIG garantizar el acceso a medidas restaurativas en donde se trabaje un enfoque diferencial que atienda a las condiciones específicas de vulnerabilidad de la persona en concreto, tales como atención psicológica y asesoría jurídica.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades Paraestatales de la Administración Pública del Estado, por lo que no implicará erogaciones adicionales, ni la creación de nuevas plazas.

TERCERO. Dentro de los 5 días hábiles siguiente a la entrada en vigor del presente Protocolo las personas titulares de la Secretaría General de Gobierno, de la

Secretaría de la Honestidad y la Función Pública, de la Secretaría de Inclusión Social e Igualdad de Género y la Encargada del Despacho del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, deberán celebrar reunión a fin de definir la forma en que se coordinarán y se organizarán para la debida implementación de dicho instrumento.

CUARTO. Las Dependencias y Entidades Paraestatales de la Administración Pública del Estado deberán emitir el pronunciamiento de "Cero tolerancia al Acoso sexual y Hostigamiento sexual", en un término que no exceda de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente de la recepción del formato a que refiere el párrafo siguiente.

La Secretaría de Honestidad y la Función Pública, en coordinación con el Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, hará llegar a las Dependencias y Entidades Paraestatales el formato autorizado de pronunciamiento.

QUINTO. Durante los 30 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del presente Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Baja California la Secretaría de Honestidad y la Función Pública, en coordinación con el Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, implementará acciones de capacitación para la explicación y forma de aplicación del Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Baja California.

D A D O en el edificio del Poder Ejecutivo, en la ciudad de Mexicali, Baja California, el 04 de julio de 2022.

CATALINO ZAVALA MÁRQUEZ
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO

ROSINA DEL VILLAR CASAS
SECRETARIA DE LA HONESTIDAD Y LA FUNCIÓN PÚBLICA

MIRIAM ELIZABETH CANO NÚÑEZ
SECRETARIA DE INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO

KARLA JANNETTE PEDRÍN REMBAO
ENCARGADA DEL DESPACHO DEL INSTITUTO DE LA MUJER