ACUERDO GENERAL 007/2023 DEL PLENO DEL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL, DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O DE ACOSO SEXUAL DEL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.

CONSIDERANDOS

1. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades del Estado, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos. Asimismo, el artículo 2º de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes establece la obligación de todas las autoridades, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, por lo que el Estado debe prevenir, prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

2. El artículo 4° fracción II de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes define la igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, reconociendo a mujeres y hombres como pares desde el paradigma de la equivalencia humana.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes todos los entes públicos, en el ámbito de sus competencias, están obligados a garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, para lo cual deberán promover el derecho a una vida libre de violencia y discriminación en razón de su sexo; la convivencia armónica en la vida personal, laboral y familiar; el ejercicio de la igualdad en los ámbitos de la vida personal, laboral, social y familiar; así como las condiciones en el ámbito laboral que eviten, prevengan y atiendan el acoso y hostigamiento sexual.

4. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 12 y 13 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, los entes públicos deberán velar por la eliminación de estereotipos que fomenten la discriminación y la violencia contra las mujeres, para lo cual deberán, entre otras

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

acciones, crear las Unidades de Género para fortalecer la institucionalización de la igualdad entre mujeres y hombres en el estado.

5. En sesión ordinaria de fecha ocho de marzo de dos mil veintitrés, el Pleno del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes realizó el posicionamiento sobre Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en el Instituto, reafirmando el compromiso de adoptar medidas y acciones tales como la difusión, la capacitación y la sensibilización, entre otras, que tengan por objeto erradicar dichas conductas con la finalidad de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas servidoras públicas de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Entre los compromisos específicos adoptados por este organismo garante, a fin de cumplir con el objetivo de fortalecer una cultura institucional libre de violencia de género y no discriminación fue emitir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes.

En virtud de lo anterior y con el propósito de crear un ambiente laboral respetuoso de la ética y dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia, el Pleno del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes, con fundamento en los artículos 6° apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 62 A de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes; 15 fracciones X y XV de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y sus Municipios; 11 fracciones XXVII y XLI del Reglamento Interior del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes; 9 fracciones XI, XIV, y 21 del Código de Ética del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes; emite el presente acuerdo, en los siguientes términos:

ARTÍCULO PRIMERO. Se expide el ***Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de los Actos de Violencia Laboral, de Hostigamiento Sexual o de Acoso Sexual del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes***, para quedar como sigue:

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL, DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O DE ACOSO SEXUAL DEL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. El presente Protocolo es el instrumento normativo que se aplicará en atención a lo establecido en los artículos 9 fracciones XI, XIV y 21 del Código de Ética del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes.

Artículo 2º. El presente Protocolo es de aplicación obligatoria para todas las personas servidoras públicas del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Artículo 3º. El presente Protocolo tiene como objeto general establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en ITEA, observando las disposiciones, previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional, internacional y estatal aplicables.

Son objetivos específicos del presente protocolo:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes y promover una cultura de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres;

II. Definir mecanismo para orientar y, en su caso, dar acompañamiento a la presunta víctima de acoso sexual u hostigamiento sexual a fin de obtener acceso a la justicia;

III. Sensibilizar a las personas servidoras públicas del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes sobre la problemática de violencia de género en sus diferentes modalidades y ámbitos de ocurrencia, y

IV. Determinar las vía e instancia correspondiente, que puede conocer e investiga, y en su caso sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

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

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

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

II. Ausencia de consentimiento: Es la falta de consentimiento que puede estar prevista en el tipo de forma expresa o tacita. Son aquellos actos que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o que por trastorno mental se abusare, así como los que se cometan anulando la voluntad de la víctima;

III. Capacitación: El proceso por el cual las personas servidoras públicas son preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional;

IV. Cédula de atención de primer contacto: Al registro que genera la persona competente que recibe el primer acercamiento de la presunta víctima;

V. Código de Ética: Código de Ética del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes;

VI. Comunicación asertiva: La forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera indiscriminada, particularmente si es mujer. Se utilizará un lenguaje claro, simple y accesible;

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

VIII. Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación por parte de las autoridades;

IX. Denuncia: Manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento a la Unidad de Igualdad de Género o al Órgano Interno de Control por la presunta víctima o por una tercera persona, que implican violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual;

X. Discriminación: Cualquier acto que implique distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir,

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades en perjuicio de una persona;

XI. Estereotipos de género: Son las ideas, cualidades, y expectativas que la sociedad atribuye a hombres y mujeres, atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente les han sido asignadas a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

XII. Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar o potenciar el desempeño y desarrollo de las personas servidoras públicas;

XIII. Formato de primer contacto: El formato que para tal efecto determine la persona consejera;

XIV. 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;

XV. Indicio: Es todo documento, objeto, instrumento, huella, marca, rastro, señal o vestigio, que se usa y se produce respectivamente en la comisión de un hecho, sin importar cuan pequeño sea. Su estudio nos puede ayudar a establecer la identidad del perpetrador o la víctima de un hecho, a establecer la relación entre éstos y las circunstancias en que se consumó el acto;

XVI. ITEA: El Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes;

XVII. Órgano Interno de Control: La autoridad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno del ITEA, que es la autoridad competente para investigar, substanciar, resolver y sancionar las posibles responsabilidades administrativas de las personas servidoras públicas del Instituto;

XVIII. Persona consejera: La persona designada en términos del presente Protocolo que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

XIX. Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica de derechos al ser objeto de una violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual;

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

XX. Primer contacto: Es el momento en que preferentemente ante la persona consejera que sea designada por la Unidad de Igualdad de Género, atiende a la presunta víctima de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se puede atender su caso;

XXI. Protocolo: Es el documento que se aplica para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, atendiendo al debido cumplimiento para el ejercicio de la función pública que se encuentran en el Código de Ética;

XXII. Pruebas Directa: Aquella que es apta para acreditar por sí misma el hecho delictivo y su responsable, como la declaración de la víctima o la declaración de testigos presenciales;

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

XXIV. Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción por violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;

XXV. Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el ITEA;

XXVI. Unidad de Igualdad de Género: Podrán orientar y acompañar a la presunta víctima por los presuntos actos de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual;

XXVII. Unidad investigadora: Pertenece al Órgano Interno de Control del ITEA quien es la autoridad investigadora que le delega sus facultades para recibir la denuncia y elaborar el informe de presunta responsabilidad administrativa;

XXVIII. Unidad substanciadora y resolutora: Pertenece al Órgano Interno de Control del ITEA quien es la autoridad substanciadora y resolutora que le delega sus funciones para dirigir y conducir el procedimiento de responsabilidades administrativas. Resolverá cuando se trate de faltas administrativas no graves;

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

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

XXX. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las personas servidoras públicas de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos, así como el acceso de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia de las personas servidoras públicas del ITEA, y

XXXI. Violencia Laboral: Está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro directa o indirectamente su seguridad, su bienestar o su salud.

Artículo 5º. El marco normativo del presente protocolo se sustenta de acuerdo con lo dispuesto en los ordenamientos jurídicos que a continuación se describen:

I.- Normatividad internacional:

a) Declaración Universal de Derechos Humanos.

b) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

c) Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).

e) Plataforma de Acción de Beijín, 1995.

f) Convención Americana sobre Derechos Humanos.

g) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

II.- Normatividad nacional:

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b) Ley Federal del Trabajo.

c) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

d) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

e) Código Penal Federal.

f) Ley General de Responsabilidades Administrativas.

g) Ley General de Víctimas.

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

III.- Normatividad estatal:

a) Constitución Política del Estado de Aguascalientes.

b) Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes.

c) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes.

d) Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes.

e) Ley para el Control de las Entidades Paraestatales del Estado de Aguascalientes.

f) Ley que Crea el Instituto Aguascalentense de las Mujeres.

g) Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados.

h) Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes.

i) Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y sus Municipios.

j) Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados del Estado de Aguascalientes y sus Municipios.

k) Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes.

l) Códigos de Ética del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes.

m) Códigos de Conducta del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes.

n) Código Penal para el Estado de Aguascalientes.

Además de la normatividad reglamentaria de cada uno de los ordenamientos citados en el presente apartado, según corresponda, así como aquellos actos e instrumentos jurídicos y administrativos aplicables en la materia objeto del presente Protocolo.

CAPÍTULO II
LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 6º. La Unidad de Igualdad de Género es el órgano encargado de la implementación de acciones transversales con perspectiva de género, así como la prevención y visibilización de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual en el ITEA.

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

La Unidad de Igualdad de Género podrá realizar las acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público al ITEA.

El Pleno del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes aprobará la creación de la Unidad de Igualdad de Género, conforme lo establecido en el artículo 11 fracción XLI del Reglamento Interior del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes.

Artículo 7°. La Unidad de Igualdad de Género se integrará por:

I. Un Comisionado o Comisionada del ITEA, quien la presidirá;

II. El o la titular del Órgano Interno de Control, quien fungirá como secretario (a) técnico (a);

III. Un vocal, representante a los titulares de las unidades de Igualdad de Género administrativas con nivel jerárquico de dirección general o su equivalente.

IV. Un vocal, representante a los integrantes de las unidades administrativas con nivel jerárquico inferior de dirección general o su equivalente.

V.- La persona consejera, quien dará su punto de vista a la Unidad de Igualdad de Género en términos de Ley.

Los señalados en las fracciones I, II y IV tendrán derecho a voz y voto, estos podrán contar con un suplente y los señalados en las fracciones II y V solo tendrán derecho a voz, quien en ningún supuesto podrán ser suplidos.

Artículo 8°. Las convocatorias a sesión de la Unidad de Igualdad de Género deberán contar con las siguientes formalidades:

I. Ser notificadas cuando menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha de la sesión por conducto del Secretario (a) Técnico (a).

II. Contener el orden del día y la indicación de lugar, fecha y hora de la celebración; y

III. Acompañarse con la información y documentación correspondiente que permita el conocimiento de los asuntos que se vayan a tratar.

Artículo 9°. En las sesiones de la Unidad de Igualdad de Género se observarán las formalidades siguientes:

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

I.- Para la instalación legal de la sesión se requerirá cuando menos, la asistencia de dos de los de los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género con derecho a voz, y el Secretario (a) Técnico (a).

II.- En caso de no existir el quórum, quien Presida la Unidad de Igualdad de Género citará a una nueva sesión en un plazo no mayor a 3 días, la cual se llevará a cabo con los miembros que acudan a la misma;

III.- El Presidente de la Unidad de Igualdad de Género, o su suplente, dirigirá la Sesión y moderará los debates durante la misma;

V.- Los acuerdos se tomarán de manera económica, con el voto de cuando menos dos de los miembros de la Unidad de Igualdad de Género asistentes.

VI.- Las y los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género podrán posponer para una siguiente sesión la votación de algún punto de acuerdo.

VII.- Los acuerdos tomados en las sesiones de la Unidad de Igualdad de Género se asentarán en un acta foliada elaborada por el Secretario (a) Técnico (a) y tendrán carácter de definitivos.

Artículo 10. De cada sesión se levantará acta circunstanciada en la que se hará constar:

I. El lugar, la fecha y las horas de inicio y conclusión;

II. Nombres de los miembros que asistieron a la sesión;

III. Expresión en su caso de la existencia de quórum legal para los efectos conducentes;

IV. Relación clara de los acuerdos tomados en la sesión. El acta deberá elaborarse siguiendo la secuencia del orden del día aprobado;

V. Las manifestaciones de las y los miembros de la Unidad, cuando éstos soliciten que se hagan constar en el texto del acta;

VI. Clausura de la Sesión;

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

VII. La firma de los asistentes;

VIII. Como anexos, la convocatoria para la Sesión y los documentos que a juicio de la Unidad deban ser agregados al acta.

El Secretario (a) Técnico (a) conservará las actas originales, mismas que se integrarán al Libro de Actas, adjuntándose en cada volumen un índice general de acuerdos.

CAPÍTULO III
LA PERSONA CONSEJERA

Artículo 11. La persona consejera es quien orientará y acompañará a la presunta víctima por violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Los miembros de la Unidad, designarán a la persona servidora pública como persona consejera quien deberá de conducirse observando lo siguiente:

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 ante la situación que enfrenta la persona;

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

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

VI.- Utilizar comunicación asertiva;

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

a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;

b) Canalizar a la presunta víctima ante la instancia competente;

c) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual;

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

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

e) Turnar durante los tres días hábiles siguientes al Órgano Interno de Control las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa de primer contacto con la presunta víctima.

La persona consejera deberá cumplir con las capacitaciones en materia de prevención, cursos, talleres, capacitaciones o cualquier otro mecanismo encaminado a la prevención, atención y erradicación del acoso sexual y hostigamiento sexual de las personas que intervengan en el presente Protocolo que para tal efecto realice el ITEA, o en su caso cualquier dependencia con la que se tenga convenio de colaboración,

La persona consejera deberá difundir y analizar las causas y consecuencias del acoso sexual y hostigamiento sexual entre las personas servidoras públicas del ITEA.

Artículo 12. La información que se genere y resguarde por la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

En todo caso se deberá proteger la identidad de las partes, no se podrá hacer referencia o comunicar a terceros no legitimados el nombre de la presunta víctima, para evitar la revictimización. La identidad de la personas servidora pública denunciada se mantendrá protegida hasta que se emita una resolución sancionatoria que haya causado Estado.

CAPÍTULO IV
INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 13. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

I.- Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

II.- Accesibilidad;

III.- Igualdad y no discriminación;

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

IV.- Perspectiva de género;

V.- Acceso a la justicia;

VI.- Pro persona;

VII.- Confidencialidad;

VIII.- Presunción de inocencia;

IX.- Respeto, protección y garantía de la dignidad;

X.- Buenas prácticas;

XI.- Prohibición de represalias;

XII.- Integridad personal;

XIII.- Debida diligencia;

XIV.- No revictimización;

XV.- Transparencia;

XVI.- Celeridad; y

XVII.- Los demás que resulten necesarios a fin de garantizar el objeto del presente Protocolo.

La interpretación para efectos administrativos y la atención de casos no previstos en este Protocolo corresponderá al Órgano Interno de Control y, en caso de que se requiera, se podrá solicitar apoyo al Instituto Aguascalentense de las Mujeres, organismo descentralizado del Gobierno del Estado de Aguascalientes.

Artículo 14. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del ITEA, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

La aplicación del Protocolo será para todos los actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sin distinción de género, que sean cometidos por:

I. Las personas servidores públicas que vulneren la integridad física, psicológica y/o emocional de cualquier otra persona servidora pública, y que sea cometida en el ejercicio de sus funciones;

II. Las personas servidores públicas que vulneran la integridad física, psicológica y/o emocional de terceros, y que sea cometida en el ejercicio de sus funciones; y

III. Las personas prestadoras de servicios que sean contratados por el ITEA, que vulneren la integridad física, psicológica y/o emocional de las personas servidoras públicas y/o de terceros, y que sea cometida en el desempeño de los servicios para los que fue contratado.

El Protocolo deberá aplicarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el ITEA deba 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.

El lenguaje empleado en el Protocolo no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos, sin discriminación alguna.

La interpretación de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Unidad de Igualdad de Género.

El Órgano Interno de Control será el encargado de promover y vigilar la observancia del Protocolo.

La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al ITEA, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Artículo 15. Se atenderán las denuncias que se presenten por estas conductas, considerando los derechos humanos, asesorando a la víctima sobre sus derechos, garantizándole en su caso medidas de protección, proporcionándole el apoyo para que, en su caso, presente las denuncias que procedan ante la Fiscalía General del Estado.

Artículo 16. En el ejercicio de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del ITEA, se deberá respetar la integridad y dignidad de las personas.

Artículo 17. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Pleno de ITEA.

Artículo 18. En lo no previsto en el presente Protocolo, se aplicará la normatividad aplicable, se observarán la Ley del Procedimiento Administrativo del Estado de Aguascalientes y el Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Aguascalientes.

CAPÍTULO V
PREVENCIÓN

Artículo 19. Para prevenir y atender la violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, el Pleno del ITEA y el Órgano Interno de Control, con apoyo de la Dirección de Administración y Finanzas, deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y actuando al respecto de conformidad a lo establecido en el Código de Ética.

a) Promover que las personas servidoras públicas reciban talleres de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual de manera anual;

b) Emitir un pronunciamiento que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para su conocimiento;

c) Promover entre las personas servidoras públicas la suscripción del pronunciamiento, con la finalidad de garantizar la prevención de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y generar una cultura de respeto entre mujeres y hombres;

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

d) Promover una cultura institucional de equidad de género y un clima laboral libre de violencia, para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual;

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

Las Unidad de Igualdad de Género, será la responsable de la agenda de igualdad de género, y participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a su vez elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la institución.

Artículo 20. Unidad de Igualdad de Género coadyuvará con el Órgano Interno de Control para incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos y talleres en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, para fortalecer el ejercicio de sus funciones en la implementación del Protocolo.

Esta capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

CAPÍTULO VI
ATENCIÓN

Artículo 21. En el caso de que una presunta víctima reporte el caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual éstas deberán realizarlas, a través de la persona consejera, a fin de otorgar:

I.- Atención de primer contacto; y/o

II.- Canalizar para la atención especializada; y/o

III.- Canalizar para la investigación y sanción del presunto agresor.

Lo anterior sin perjuicio de que la presunta víctima pueda acudir ante la autoridad que crea competente o que considere más adecuada a sus intereses.

Artículo 22. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que establece el Protocolo, teniendo la prerrogativa de acudir a cualquiera de las siguientes:

I. Persona consejera;

II. El Órgano Interno de Control, y

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

III. Unidad de Igualdad Género.

Sin menoscabo de que los hechos presuntamente constitutivos de actos u omisiones de violencia laboral u hostigamiento sexual o acoso, sean materia de acciones administrativas o penales.

Artículo 23. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Artículo 24. La persona consejera podrá auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos presuntamente constitutivos de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Artículo 25. La entrevista de primer contacto será efectuada por la persona consejera.

Artículo 26. En caso de que la presunta víctima se presente directamente ante las oficinas del Órgano Interno de Control a presentar su denuncia, el personal de éste la canalizara en ese momento a la Comisión de Atención de presuntas Víctimas para que llame a la persona consejera para efecto de que le atienda y oriente a la presunta Víctima.

Artículo 27. La persona consejera brindará a la presunta víctima, orientación precisa, identificando la problemática, así como sus necesidades y prioridades con relación a su situación de violencia, canalizándola en su caso al área médica que requiera. Posteriormente, realizará una explicación detallada respecto de sus derechos, los recursos y mecanismos disponibles para la atención y resolución de su asunto, sin generar falsas expectativas.

Artículo 28. Al finalizar la entrevista de primer contacto, y en caso de que la presunta víctima deseare continuar con el procedimiento de denuncia, la persona consejera y la presunta víctima acudirán a las oficinas del Órgano Interno de Control, para que se proceda con la entrevista inicial para la presentación de la denuncia.

Artículo 29.- En la atención de primer contacto, la persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario, la persona consejera, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima. Existe la obligación de

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37

Instituto de Transparencia

confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione a su persona consejera.

Artículo 30. Se otorgará la atención especializada necesaria a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los acuerdos correspondientes por el ITEA.

CAPITULO V
PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Artículo 31. Las denuncias sobre casos de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual podrán presentarse ante la persona consejera, la Unidad de Igualdad de Género o el Órgano Interno de Control por medio del formato elaborado para tal efecto por él Órgano Interno de Control, o en escrito libre, narrando los hechos motivos del conflicto de forma sucinta, clara y precisa, a fin de dotar de elementos para la investigación que corresponda.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, la Unidad de Igualdad de Género deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Artículo 32. La Unidad de Igualdad de Género revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

Artículo 33. La Unidad de Igualdad de Género valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes para que se rinda el informe de presunta responsabilidad administrativa, posteriormente se substancie y se resuelva la denuncia.

Artículo 34. La Unidad de Igualdad de Género podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

Artículo 35. Para la investigación y sanción que derive de los actos denunciados objeto del presente Protocolo se podrán iniciar el procedimiento de responsabilidad administrativa, el cual se desarrollará por la Unidad Investigadora en términos de lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes.

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad penal que, por la comisión de las conductas materia del presente Protocolo, pudiera derivarse.

Artículo 36. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezca el presente Protocolo. Su presentación podrá realizarse:

I.- Por la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias;

II.- De manera anónima; y

III.- Por parte de la Unidad de Igualdad de Género.

Artículo 37. La Unidad Investigadora realizará el análisis 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;

II. Se identificará la vulneración de uno o más derechos; y

III.- Se identificará la existencia de un daño físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral.

Artículo 38. La investigación iniciará ante la Unidad Investigadora a partir de la vista que realice la Unidad de Igualdad de Género o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar la insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 39. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, de igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con la violencia laboral, el hostigamiento sexual o acoso sexual serán conducidas por las autoridades que estén facultadas para hacerlo de manera que la presunta víctima no sufra mayor agravio.

Artículo 40. 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 41. Se podrán grabar las entrevistas que se realicen con el consentimiento escrito de la presunta víctima, con la finalidad de evitar la victimización secundaria, así como para salvaguardar la formalidad de la integración y desahogo de la prueba.

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37

Instituto de Transparencia
Instituto de Transparencia

Artículo 42. La Unidad Investigadora deberá realizar las preguntas claras y pertinentes a efecto de que la presunta víctima facilite información en el menor tiempo posible a fin de evitar una revictimización.

En caso de que faltare algún dato, se puntualizará en la información que se requiera, evitando que la entrevista se realice a modo de interrogatorio.

Artículo 43. En todas las ocasiones que se presenten presuntas víctimas ante la autoridad investigadora, se levantará acta de comparecencia asentando todas las manifestaciones que se deseen emitir.

Artículo 44. La persona consejera determinará durante la entrevista si la presunta víctima se encuentra en condiciones emocionales estables para rendir su versión sobre los hechos. En caso de que durante la entrevista la persona consejera determine que la víctima se encuentra en un estado de crisis por la narración de los hechos, puede solicitar una pausa al personal del Órgano Interno de Control a fin de proporcionarle los primeros auxilios psicológicos.

Artículo 45. Independientemente del procedimiento administrativo y/o en su caso laboral, la víctima podrá presentar querella ante la Fiscalía General del Estado, contando con el acompañamiento y asesoría de la persona consejera si así lo desea.

Las conductas irregulares de las personas servidoras públicas pueden ser sancionadas en distintos ámbitos de responsabilidad cuyos procedimientos son autónomos uno con respecto al otro. Es decir, la misma falta puede ser sancionada por la vía administrativa, penal, laboral e incluso civil.

Artículo 46. La Unidad 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.

Artículo 47. En caso de que la víctima desista de forma voluntaria a las medidas de protección o cualquier tipo de atención que se haya considerado para reducir los daños, deberá firmar la conclusión voluntaria de servicios, que se hayan otorgado por las instituciones.

Artículo 48. La Unidad Investigadora rendirá el informe de presunta responsabilidad administrativa a la autoridad substanciadora y resolutora sobre el estado del asunto de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de que inicie el procedimiento administrativo de responsabilidades.

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia
del Estado de Aguascalientes

Artículo 49. La Unidad Investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas cautelares correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia y se harán del conocimiento de las áreas administrativas correspondientes a fin de que las implementen.

Artículo 50. La persona consejera podrá proponer las medidas cautelares ante la ante la Unidad Investigadora.

Artículo 51. Las áreas administrativas del ITEA deberán adoptar las medidas cautelares que decrete la Unidad Investigadora.

Artículo 52. Las medidas cautelares deben ser tendientes a evitar la revictimización y garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

I. La reubicación física, ya sea de la presunta víctima o de la persona servidora pública 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.

III. La restricción de la persona servidora pública presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.

IV. Orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Artículo 53. 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.

Artículo 54. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan ocurrido.

Artículo 55. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

Artículo 56. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Artículo 57. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Artículo 58. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Artículo 59.- 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.

Artículo 60.- La Unidad Substanciadora y Resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.

Artículo 61. 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 62. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

Artículo 63. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible.

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Artículo 64. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Artículo 65. El Órgano Interno de Control, por medio de la Unidad Substanciadora y Resolutora, fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas.

Artículo 66. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni exime de la responsabilidad administrativa que resulte.

CAPÍTULO VII
REGISTRO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Artículo 67. El ITEA llevará el Registro de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que será alimentado en los siguientes términos:

I. Por la persona consejera respecto de las cédulas de atención de primer contacto;

II. El Órgano Interno de Control alimentará el registro respecto de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de las sanciones emitidas con motivo de los procedimientos de responsabilidad administrativa, y que sean resultas por la Unidad Substanciadora y Resolutora.

La información que se obtenga, genere o resguarde por el ITEA con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Aguascalientes y sus Municipios, Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados del Estado de Aguascalientes y sus Municipios.

TRANSITORIOS

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

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

ARTÍCULO SEGUNDO. En un plazo no mayor a treinta días naturales siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, se deberá instalar la Unidad de Igualdad de Género.

ARTÍCULO TERCERO. En un plazo no mayor a noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, la Unidad de Igualdad de Género deberá designar a la persona consejera a que hace referencia el artículo 11 del Protocolo.

ARTÍCULO QUINTO. En un plazo no mayor a noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, el ITEA deberá implementar el Registro de Actos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

ARTÍCULO SEXTO. El presente Protocolo deberá difundirse de manera inmediata por los medios necesarios para conocimiento de las personas servidoras públicas del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes y deberá publicarse en el portal institucional del Instituto.

Así lo acordó, por unanimidad de votos, el Pleno del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes, en sesión extraordinaria celebrada en la Sala de Plenos de este Instituto, el día dieciséis de marzo de dos mil veintitrés. La Comisionada, Comisionados y el Secretario Ejecutivo firman al calce para todos los efectos legales a que haya lugar. ---

Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes

LIC. MARCOS JAVIER TACHIQUIN RUBALCAVA
COMISIONADO PRESIDENTE

LIC. MÓNICA JANETH JIMÉNEZ RODRÍGUEZ
COMISIONADA

LIC. JORGE ARMANDO GARCÍA BETANCOURT
COMISIONADO

LIC. VÍCTOR HUGO MELÉNDEZ MURILLO
SECRETARIO EJECUTIVO

Calle Galeana Sur #465,
Col. Obraje, Aguascalientes, Ags
C.P. 20230
tels.: 915 56 38 | 915 87 99 | 915 05 37
www.itea.org.mx