

## PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DENTRO DEL SISTEMA DIF DE PUERTO VALLARTA, JALISCO.

### CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

1.- Este protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, investigar, atender y sancionar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, cometidas por cualquier servidor público adscrito al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Puerto Vallarta, Jalisco.

2.- El presente protocolo es elaborado desde una perspectiva de derechos humanos por lo que será de observancia general para quienes forman parte del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, así como para aquellas personas que estén vinculadas de cualquier forma con la misma, y se aplicará en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en los que se involucre alguno de sus integrantes.

3.- La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las demás disposiciones jurídicas que la dependencia del Sistema DIF tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral y/o administrativas, según sea el caso.

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

#### 4. SON OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO:

- A) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los programas, subdirecciones, jefaturas, coordinaciones y las áreas que integran el Sistema DIF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- B) Definir los mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- C) Señalar las instancias competentes al interior del Sistema DIF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

- D) Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las y los servidores públicos sobre la prevención de los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;
- E) Establecer las pautas de elaboración para que cada programa, subdirección, jefatura, coordinación y las áreas que integran el Sistema DIF cuenten 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
- F) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Sistema DIF.

5.- Para la atención de los casos de Acoso Sexual y de Hostigamiento Sexual, los programas, subdirecciones, jefaturas, coordinaciones y las áreas que conforman el Sistema DIF observarán los principios de:

**I.- DIGNIDAD:** Es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades;

**II.- PRO PERSONA:** Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia;

**III.- CONFIDENCIALIDAD:** Obligación de mantener la privacidad de los datos personales. Las partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todo momento. La revelación de cualquier información del caso debe limitarse exclusivamente a las personas involucradas en los procedimientos y será revelado sólo aquella que realmente se requiera dar a conocer;

**IV.- NO VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA:** Se evitará producir a la víctima una afectación adicional a la que ya fue objeto, por lo que su actuación estará encaminada a salvaguardar su integridad con la máxima diligencia;

**V.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos de los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;

**VI.- ENFOQUE DIFERENCIAL Y ESPECIALIZADO:** La atención que se brinde a la víctima deberá realizarse de manera particularizada, tomando en consideración su grado de vulnerabilidad así como sus condiciones personales;

**VII.- ENFOQUE TRANSFORMADOR:** Se deberán realizar en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones necesarias para contribuir en la erradicación de toda forma de violencia de género;

**VIII.- MÁXIMA PROTECCIÓN:** Implementación de medidas pertinentes a fin de resguardar a la víctima de cualquier situación que pudiera generarle un daño o poner en riesgo su libertad, dignidad y seguridad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales; y

**IX.- NO CRIMINALIZACIÓN:** No se deberá agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncia.

**6. PARA EFECTOS DEL PRESENTE PROTOCOLO, SE ENTENDERÁ POR:**

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

**II.- DENUNCIA:** Documento que contiene la manifestación formulada por la Presunta Víctima en relación a conductas relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

**III.- HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Es el ejercicio de 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;

**IV.- IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en la cual 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 familiar;

**V.- PERSONA DENUNCIADA.-** La persona a la cual se le imputan presuntas conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual o incluso ambas;

**VI.- PRESUNTA VÍCTIMA:** La persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una posible conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual; y

**VII.- PROTOCOLO:** El Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual dentro del Sistema DIF.

**7.-** Los programas, subdirecciones, jefaturas, coordinaciones y las áreas que conforman el Sistema DIF 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.

**8.-** La información que se obtenga, genere o resguarde por los programas, subdirecciones, jefaturas, coordinaciones y las áreas que conforman el Sistema DIF con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de 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. 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.

9.- Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, y las disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

## CAPÍTULO II DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES

10.- Las áreas administrativas responsables de la operación de este protocolo serán:

- I.- Órgano Interno de Control;
- II.- Recursos Humanos;
- III.- Unidad de Atención a la Violencia Familiar "UAVIFAM"; y
- IV.- El Sindicato, para el caso de personal sindicalizado.

Dichas dependencias podrán en su caso, formar parte o conformar un órgano deliberativo que se ajuste a sus necesidades.

11.- Las áreas administrativas encargadas de la atención y sanción de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual deberán generar las actuaciones correspondientes con estricta garantía de los derechos humanos de las presuntas víctimas de estas conductas y de quienes las ejercen.

12.- Deberá prevalecer el derecho de las víctimas a recibir atención integral y oportuna de sus situaciones particulares. Así como generar las medidas de protección necesarias para garantizar la integridad y el bienestar de la víctima.

13.- Queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación para casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, así como aquellas que promuevan la revictimización y culpabilización en la víctima, a efecto de generar desistimiento en la denuncia.

14. - Se consideran omisiones de las áreas administrativas responsables las siguientes:

- A) Negarse a recibir, atender o canalizar casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en el entorno laboral;
- B) Evitar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual por complicidad con la persona que perpetra la falta; e
- C) Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente.

### CAPÍTULO III PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL SISTEMA DIF MUNICIPAL

15.- Para prevenir y atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, los programas, subdirecciones, jefaturas, coordinaciones y las áreas que conforman el Sistema DIF deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

A) Remitir por parte de su director, subdirectores y jefes de área un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

#### DICHO PRONUNCIAMIENTO, CONTENDRÁ LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

- 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) Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- 3) Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco;
- 4) Expresar en el contenido del pronunciamiento la prohibición de estas conductas incluye al personal y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
- 5) Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

- 6) Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos;
  - 7) Compromisos particulares de la dependencia municipal para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - 8) Firma de la persona titular de la dependencia; y
  - 9) Lugar y fecha de emisión.
- B)** Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- C)** Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar las campañas de difusión que anualmente se lleven a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- D)** Proporcionar a la persona que se ostenta como primer contacto los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; y
- E)** Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.

16.- La Unidad de Atención a la Violencia Familiar "UAVIFAM", la Jefatura de Recursos Humanos y el Órgano Interno de Control participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior del Sistema DIF.

#### CAPÍTULO IV DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

17.- Se consideran actos de acoso sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

I.- Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en el que no existe una subordinación de la víctima con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y

II.- Las injurias sexistas, las microagresiones, los micromachismos, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos de partes erógenas.

El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

18.- El nivel de gravedad de los actos de acoso sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

NIVEL 1. VERBAL	NIVEL 2. NO VERBAL	NIVEL 3. VERBAL CON CONTACTO FÍSICO
1.- Chistes y conversaciones de contenido sexual; 2.-Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; 3.-Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual y la orientación sexual; 4.- Hacer insinuaciones; 5.-Pedir citas o relaciones sexuales de manera inapropiada; 6.-Presionar después de una ruptura sentimental; y 7.- Llamadas telefónicas.	1.- Acercamientos excesivos (proxemia); 2.- Miradas insinuantes; 3.- Silbidos, gestos y señales de connotación sexual; 4.- Persecución; 5.- Intento de tocamientos; 6.- Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos; 7.- Exposición de objetos pornográficos; y 8.- Exhibicionismo de carácter sexual.	1.- Abrazos o besos no deseados; 2.- Tocamientos, pellizcos y roces; 3.- Acorralamiento; y 4.- Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados.

19.- Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico;
- II. Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica; y
- III. Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda bajo presión al favor sexual.

20.- El nivel de gravedad de los actos de hostigamiento sexual se determinará teniendo como referencia la escala de Acoso Sexual:

**CAPÍTULO V**  
**SECCIÓN PRIMERA**  
**DE LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

21.- Para los casos que se presenten en las instalaciones del Sistema DIF se deberá realizar lo siguiente:

**A)** La presunta víctima podrá presentar la denuncia respecto de los casos de Acoso Sexual y de Hostigamiento Sexual en la Unidad de Atención a la Violencia Familiar "UAVIFAM", la cual le corresponde generar el primer contacto con las presuntas víctimas para la canalización inmediata del caso al Órgano Interno de Control;

**B)** La Unidad de Atención a la Violencia Familiar "UAVIFAM", en el marco de sus atribuciones, brindará asesoría a los servidores públicos del Sistema DIF sobre el tratamiento jurídico del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;

**C)** El Órgano Interno de Control, generará las actuaciones conducentes para la investigación, y en caso de estimarlo pertinente iniciará y sustanciará el procedimiento de responsabilidad, siempre y cuando la presunta persona agresora forme parte del Sistema DIF.

**d)** La Jefatura de Recursos Humanos en su caso, dará trámite a las medidas de protección que el Órgano Interno de Control determine. Así mismo, verificará el cumplimiento de las sanciones derivado de los procedimientos administrativos que se implementen.

Para el caso de presuntas víctimas de personal sindicalizado, el Sindicato coadyuvará en la atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

## SECCIÓN SEGUNDA DE LA ENTREVISTA A LA PRESUNTA VÍCTIMA COMO PRIMER CONTACTO

**23.-** La entrevista se realizará en la Unidad de Atención a la Violencia Familiar "UAVIFAM" a través de la persona de primer contacto, se utilizará para obtener información en torno de la víctima y del hecho violento, sin embargo en los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual tiene una característica en particular, en virtud de que la misma puede encontrarse en un estado emocional muy endeble, derivado de los eventos que experimentaron.

**24.-** La o el entrevistador deberá aplicar técnicas de verbalización y de contención emocional para facilitar a la víctima la exposición de los hechos violentos que sufrió.

**25.-** Para generar una entrevista que proteja los derechos de la víctima desde el primer contacto es necesario:

- A)** Atender con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos;
- B)** Generar un ambiente de confianza en el que la víctima se sienta respetada y permita la apertura al diálogo;
- C)** Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;
- D)** Informar los alcances de la entrevista;
- E)** No generar ningún juicio de valor o prejuicio en estereotipos de género;
- F)** Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- G)** Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible y simple;
- H)** Garantizar la integridad física y psicológica de la Presunta Víctima;
- I)** No revictimizar; y

J) Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

**SECCIÓN TERCERA  
ATENCIÓN ESPECIALIZADA**

26.- MEDIOS INSTITUCIONALES: Se establecerán acuerdos de colaboración para la atención psicológica gratuita con perspectiva de género de víctimas de Acoso sexual y Hostigamiento Sexual a través del Instituto Municipal de la Mujer o por el Centro de Justicia para las Mujeres, según sea el caso.

**SECCIÓN CUARTA  
DE LA INVESTIGACIÓN**

27.- Los procedimientos de investigación de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual deberán garantizar la confidencialidad, seguridad y protección de la víctima durante el proceso.

28.- Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona agresora.

29.- No se generará actuación alguna cuando se compruebe la falsedad de declaraciones o que no existen actos constitutivos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

30.- Podrán presentar denuncia por Acoso Sexual u Hostigamiento Sexual según sea el caso:

A) Cualquier persona que haya sido agraviada con alguna de las conductas previstas en el presente protocolo, por parte de un servidor público del Sistema DIF.

B) De manera indirecta el titular de la dependencia que forme parte la víctima, con previo consentimiento de la misma; y

C) Los familiares de la víctima cuando ésta se encuentre imposibilitada física o psicológicamente, o cuando sea menor de edad.

31.- Durante la investigación y determinación de responsabilidad de un hecho de Acoso Sexual o bien de Hostigamiento Sexual, el Órgano Interno de Control, a través de la Jefatura de Recursos Humanos, podrá implementar las medidas provisionales que pertinentes para salvaguardar los derechos humanos de quienes estén involucrados en los actos.

## CAPÍTULO VI SANCIONES

**32.-** Para el caso de que no se cumplan las disposiciones que establece el presente protocolo se impondrán las sanciones que establezca la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, el Reglamento Interior de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo del 2019 y la normatividad vigente aplicable.

## CAPÍTULO VII MEDIDAS DE PREVENCIÓN SECCIÓN PRIMERA DE LAS INSTANCIAS RESPONSABLES

**33.-** Las medidas de prevención deberán ser entendidas como un conjunto de estrategias y disposiciones a implementar por el Sistema DIF con el objetivo de sensibilizar, capacitar e informar a los servidores públicos sobre los mecanismos institucionales de atención y sanción, además del conocimiento de los actos que integran las conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual a fin de que sean identificadas y denunciadas.

**34.-** Las áreas del Sistema DIF responsables de la implementación de medidas de prevención les corresponde lo siguiente:

- Es competencia de la Unidad de Atención a la Violencia Familiar "UAVIFAM" difundir por conducto de la Jefatura de Recursos Humanos los procesos de reforma y armonización de la legislación vigente en materia de género, así como al tratamiento de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual al interior del Sistema DIF.
- El Órgano Interno de Control, deberá difundir e informar a las áreas del Sistema DIF sus funciones y procedimientos referentes al tratamiento de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- La Unidad de Atención a la Violencia Familiar "UAVIFAM" y la Jefatura de Recursos Humanos serán las instancias que coadyuve con la difusión de campañas contra el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual así como de los mecanismos institucionales para su atención.

La Unidad de Atención a la Violencia Familiar "UAVIFAM" y la Jefatura de Recursos Humanos, deberán:

- A)** Diseñar e implementar acciones para la sensibilización, concientización dirigidas a los servidores públicos;
- B)** Capacitar a los programas, subdirecciones, coordinaciones, jefaturas y las áreas que integran el Sistema DIF en aspectos estratégicos para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones;

- C)** Capacitar al personal de la Unidad de Atención a la Violencia Familiar "UAVIFAM" en materia de primer contacto y atención a víctimas con perspectiva de género;
- D)** Promover el conocimiento del presente protocolo para la atención de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- E)** Incentivar la generación de convenios de colaboración con instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones de educación superior a fin de desarrollar acciones colaborativas para la erradicación del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en el Sistema DIF.

## SECCIÓN SEGUNDA PLAN DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

**35.-** Las autoridades responsables de la prevención deberán reunirse por lo menos dos veces al año para establecer un plan de trabajo conjunto, así como para la generación de indicadores que permitan la medición del desempeño y eficiencia en materia de prevención del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

## CAPÍTULO VIII MEDIDAS DE SEGURIDAD

**36.-** A través de la Jefatura de Recursos Humanos, se establecerán mecanismos que fomenten la protección de víctimas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual al interior de los espacios del Sistema DIF. Así como herramientas de reacción inmediata coordinada en casos en los que la víctima solicite apoyo.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El Protocolo Interno para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su aprobación en la página oficial del Sistema DIF.

**SEGUNDO.-** La aplicación y observancia del Protocolo Interno deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios del 2021 asignados a los programas, subdirecciones, coordinaciones, jefaturas y demás áreas del Sistema DIF, por lo que de generarse erogaciones adicionales se contemplara en el presupuesto anual 2022.

**TERCERO.-** Dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la publicación del presente Protocolo, se deberá emitir el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 15, Inciso A, así como la difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen.

**CUARTO.-** Realizar las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual a través de las áreas responsables.



Por la Familia  
**Que Queremos**

*[Handwritten signatures in blue ink]*