



**SEAJAL**  
Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco

Secretaría  
Ejecutiva

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN,  
ATENCIÓN Y SANCIÓN A TODA  
FORMA DE HOSTIGAMIENTO,  
ACOSO SEXUAL, ACOSO  
LABORAL O VIOLENCIA EN RAZÓN  
GÉNERO EN LA SECRETARÍA  
EJECUTIVA DEL SISTEMA  
ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE  
JALISCO.**

Mayo, 2025.

---

**ACUERDO DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO, MEDIANTE EL CUAL EXPIDE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN A TODA FORMA DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO.**

**CONSIDERANDOS:**

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Constitución Política del Estado de Jalisco reconocen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, sus derechos humanos, las garantías para su protección, y la obligación de las autoridades del Estado de promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, y progresividad, además de reconocer la prohibición de todo tipo de discriminación.
2. A través del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” el Estado mexicano se obligó a garantizar el derecho a la no discriminación y a la igualdad de las mujeres y los hombres ante la ley.
3. Así mismo, a través de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), el Estado se compromete a proveer de un marco obligatorio para alcanzar la igualdad de género y la no discriminación de las mujeres.
4. De igual manera, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), establece el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.
5. Por lo que, a fin de dar continuidad con la **Política denominada “CERO TOLERANCIA A TODA FORMA DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL O ACOSO LABORAL EN LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO”**, publicado el 11 de junio de 2019 en el periódico Oficial “El Estado de Jalisco”, se emite el presente:



---

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN A TODA FORMA DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO.**

**I.** El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

**II.** Son objetivos del presente protocolo:

- a)** Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género en Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b)** Definir mecanismos para orientar y en su caso, acompañar ante las autoridades competentes a el o la denunciante de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género en Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco;
- c)** Establecer procedimientos que permitan brindar orientación al o la denunciante de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género, que propicien el acceso a la justicia y a la protección física y psicológica de la presunta víctima;
- d)** Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, que puedan conocer y en su caso investigar o sancionar el hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género; y
- e)** Contar con registro de los casos de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género en el organismo, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

**III.** La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio al cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco debe de observar en los procedimientos de 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.

**IV.** La Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio

---

efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas puedan haber sido víctimas de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género, en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo comisión o funciones en el servicio público.

- V. La información que se obtenga, genere o resguarde por las unidades administrativas de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, 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, archivo y demás normativa aplicable.

El nombre de la víctima de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género, tendrá carácter de información confidencial para evitar que se agraven sus condiciones o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no cause estado la correspondiente resolución sancionatoria.

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.

- VI. Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

- **Abuso Sexual:** Se refiere a la intrusión física de naturaleza sexual no consentida, que ocurre con violencia, abuso de poder o coacción; incluye situaciones como la esclavitud sexual, la pornografía, el abuso infantil y las agresiones sexuales.<sup>1</sup>
- **Acoso laboral:** Serie de conductas hostiles y repetitivas en el trabajo, dirigidas a intimidar, excluir o afectar emocionalmente a una persona. Pueden manifestarse a través de la exclusión total de tareas, la sobrecarga de trabajo o acciones que dañen su autoestima y salud; éstas pueden darse tanto entre compañeros como entre superiores y subordinados.<sup>2</sup>
- **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.<sup>3</sup>
- **Conflictos de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.
- **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la o el denunciante o por un tercero, que implican

---

<sup>1</sup> Artículo 6, fracción V de la Ley General de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

<sup>2</sup> Tesis aislada 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Julio de 2014; Tomo I; Pág. 1382014, Registro digital 2006870 - ACOSO LABORAL (MOBBING)

<sup>3</sup> Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, art.22.



---

hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género, en los que se encuentran involucradas servidoras o servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

- **Denunciante:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género.
- **Discriminación:** La distinción explícita entre grupos de personas, como resultado de la cual los individuos de algunos grupos tienen menos capacidad que los de otros para ejercer sus derechos.
- **Equidad de género:** Distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.
- **Estereotipos de género:** Práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su género.
- **Fiscalía:** Fiscalía General del Estado de Jalisco.
- **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.<sup>4</sup>
- **Igualdad de género:** Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. Es reconocido como un derecho fundamental.<sup>5</sup>
- **Medidas de no repetición:** Las que resulten necesarias establecer dentro de la resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, que tiene como objetivo evitar la reiteración de hechos violatorios de derechos humanos.
- **Medidas de protección:** Acciones que tienen como finalidad proteger la integridad física y psicológica del o la denunciante a efecto de garantizar el acceso a la justicia, igualdad jurídica y la no discriminación.
- **Obstrucción:** Conjunto de acciones tendientes a inhibir la presentación de denuncias o el seguimiento por parte de cualquier servidor público del Ente hacia la víctima.
- **Órgano Interno de Control:** Órgano Interno de Control de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

---

<sup>4</sup> Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, art.22.

<sup>5</sup> Igualdad de Género, Organización de las Naciones Unidas.

- **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género.
- **Protocolo:** El presente protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género.
- **Registro:** El registro de los casos de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género en el servicio público de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

**Revictimización:** Se refiere a un patrón en el que la víctima de abuso y/o de la delincuencia tiene una tendencia significativamente mayor de ser víctima nuevamente. Se entiende como la experiencia que victimiza a una persona en dos o más momentos de su vida, es decir, la suma de acciones u omisiones que generan en la persona un recuerdo victimizante.<sup>6</sup>

- **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción al hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género en la que incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- **Violencia de género:** Actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres.<sup>7</sup>
- **Violencia por razón de género:** Cualquier acto que dañe física, verbal o emocionalmente a una persona o grupo de personas, en razón de su género. Es un abuso de poder que provoca daños a niñas, mujeres y personas LGBTTTIQ+.<sup>8</sup>
- **Violencia sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrar y concebirla como objeto.

**VII.** En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género;
- b) Confidencialidad;
- c) Debida diligencia;
- d) Discrecionalidad;

<sup>6</sup> Modelo Integral de Atención a Víctimas, publicado el día 4 de junio de 2015 en el Diario Oficial de la Federación.

<sup>7</sup> Protección contra la violencia, la explotación y el abuso. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

<sup>8</sup> Link de consulta: <http://www.acnur.org/sites/default/files/legacy-pdf/5db081184.pdf>

- 
- e) Igualdad de género;
  - f) Integridad personal;
  - g) Presunción de inocencia;
  - h) Prohibición de represalias;
  - i) Pro persona; y
  - j) Respeto, protección y garantía de la dignidad.

**VIII.** A continuación, se mencionan de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes prohibiciones:

**a) Se prohíben las conductas que vulneren la integridad y dignidad de las personas, las cuales constituyen formas de hostigamiento o acoso sexual, tales como:**

- Condicionar la obtención de un puesto de trabajo, ascenso, permiso, licencia o su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar de forma coercitiva conductas de naturaleza sexual.
- Sugerir, influir o intervenir de manera directa o indirecta en los procesos de ascenso o de adecuación de grado, licencias o permisos por interés sexual hacia la persona en promoción.
- Utilizar su puesto de trabajo para intimidar, sugerir o forzar a una persona a someterse a intereses o deseos sexuales.
- Coaccionar, chantajear u obligar al personal a su cargo, a conceder favores de naturaleza sexual a cambio de estímulos o permisos injustificados.
- Imponer una amonestación u otro correctivo disciplinario como represalia o amenazar con afectar a la persona en su vida laboral, por rechazar o reportar proposiciones de carácter sexual.
- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos, el rostro o por medio de los movimientos del cuerpo, dentro del lugar de trabajo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, manoseos, abrazos y/o jalones, en el centro de trabajo, o en actividades relacionadas con éste.
- Espiar a una persona trabajadora en su intimidad o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Manifestar abiertamente o de manera indirecta, el interés sexual por una persona dentro del centro de trabajo.
- Compartir imágenes personales o íntimas de alguna persona servidora pública, sea de su área de trabajo o de cualquier otra, de manera física y/o en redes sociales o bien, en su mensajería.
- Presión para sostener actos sexuales y cualquier otro comportamiento físico, verbal o gestual de connotación lasciva o sexual que genere incomodidad, molestia, inseguridad o temor en la persona, aun cuando no se condicione el estatus laboral o permanencia y se realice una sola vez.
- Miradas lascivas o insinuantes hacia otra persona servidora pública.
- Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda de forma obligada a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a su anatomía o apariencia con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.



- 
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual, afectiva, o a la de otra persona, bien sean presenciales o por medio de algún medio de comunicación.
  - Emitir expresiones o utilizar lenguaje que humille a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual, dentro del centro de trabajo o en actividades relacionadas o derivadas de éste.
  - Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, dentro del centro de trabajo o en actividades relacionadas o derivadas de éste.
  - Exhibir o enviar por cualquier medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual.
  - Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona trabajadora.
  - Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas dentro del centro de trabajo o en actividades relacionadas o derivadas de éste.

**b) Se prohíben las conductas que constituyen acoso laboral, tales como:**

- Actitudes agresivas con y en el equipo de trabajo, sea de manera vertical u horizontal, ascendente y/o descendente.
- Intimidación sistemática y persistente en el contexto laboral, tales como: descrédito, insultos, burlas, humillaciones o ridiculizaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, y amenazas.
- Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir o que no corresponden a su perfil de puestos.
- Sobrecargar de trabajo selectivamente a una persona o grupo de personas, de manera diferenciada y sin justificación.
- Monitorear, vigilar o controlar sin justificación alguna, el trabajo de una persona o grupo de personas, con la intención de afectar negativamente.
- Invadir la privacidad de una persona o grupo de personas, mediante la intervención de su correo electrónico, teléfono o mediante la revisión de sus documentos o archivos personales, con objeto de dañarla(s).
- Hacer solicitudes personales fuera del ámbito laboral bajo amenaza de consecuencias en el trabajo.
- Control excesivo sobre el tiempo, los descansos, tiempos de lactancias y las decisiones de una persona o grupo de personas trabajadoras, sin que esto afecte las metas y objetivos del trabajo que desempeñan.
- Obligar o coaccionar a una persona o grupo de personas, a cubrir jornadas de trabajo excesivas, sin justificación alguna y sin retribuir de manera económica, en estricto apego a la normativa aplicable, por las horas extras trabajadas.
- Excluir, marginar, impedir o limitar a una persona o grupo de personas, de cumplir con sus funciones, al no asignarle y/o revisar sus tareas y/o actividades de acuerdo con las funciones para las que fue contratada, con objeto de “congelarla” y afectar su desempeño.

**c) Se prohíben las conductas que constituyen actos de discriminación basados en género, orientación sexual y/o alguna condición o discapacidad, tales como:**



- 
- Dirigirse de manera ofensiva o discriminatoria a las personas por razón de su sexo, género u orientación sexual.
  - Discriminar a una persona o grupo de personas, basándose en su género u orientación sexual, o la percepción de éstos, con objeto de afectar física y/o emocionalmente o de impedir su desarrollo laboral.
  - Asignar injustificadamente a una persona o grupo de personas, tareas basadas en prejuicios sexistas.
  - Utilizar referencias sexistas, homo-lesbo-trans fóbicas o cualquier otro discurso de odio en el entorno laboral.
  - Sancionar o ridiculizar a las personas trabajadoras por el ejercicio del derecho de licencias de maternidad o paternidad o por ejercer su derecho al periodo de lactancia.
  - Limitar o impedir su derecho de ejercer su horario de lactancia a las personas trabajadoras que lo necesiten.
  - Tratar de manera discriminatoria, limitar el acceso a un ascenso o incluso despedir de forma injustificada a una persona trabajadora por encontrarse en estado de gravidez o puerperio.
  - Limitar o impedir el acceso a un ascenso, a una persona trabajadora, en razón de alguna discapacidad o condición física, sin que ésta impida el desempeño de sus funciones y del cumplimiento de los objetivos del puesto.
  - Tratar de manera desigual a una persona o grupo de personas trabajadoras, basándose en su condición física, con objeto de afectarla(s).
  - Expresar burlas o comentarios ofensivos hacia una persona o grupo de personas, por su condición física, oficio, profesión o porque presente alguna discapacidad.
- IX.** En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.
- Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género. Cualquier persona podrá presentar denuncias ante las instancias competentes cuando algún servidor público incurra en actos de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género.
- X.** La capacitación y difusión del material de prevención de conductas de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género, para todas las personas servidoras públicas adscritas a este organismo, quedará a cargo de la Unidad de Igualdad de Género de esta Secretaría Ejecutiva, debiéndose contemplar dentro de la adopción e implementación del Programa de Cultura Institucional, contribuyendo así a un adecuado clima laboral.
-

- 
- XI. Conforme a la presentación de denuncias sobre conductas que encuadren en el tipo de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género, deberán de ser presentadas al Comité de Ética de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, y se dará atención a las mismas, conforme a lo dispuesto en el Título Quinto, de los Lineamientos Generales de Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética e Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco.
  - XII. Lo no previsto en este protocolo será sujeto a lo establecido en el Código de Ética y el Código de Conducta, ambos de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.
- En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en 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 y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
- XIII. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Órgano Interno de Control de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

## TRANSITORIOS:

**PRIMERO.** – El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o violencia en razón de género, fue emitido por el Secretario Técnico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, conforme a las atribuciones que le confiere el artículo 23.1, fracción XIII, así como del artículo 18, fracción III del Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

**SEGUNDO.** – El presente Protocolo entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en la página web oficial de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, en el apartado de obligaciones en materia de transparencia.



Mtro. **Gilberto Tinajero Díaz.**  
Secretario Técnico de la Secretaría Ejecutiva  
del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.