



# EL ESTADO DE SINALOA

## ÓRGANO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO

(Correspondencia de Segunda Clase Reg. DGC-NUM. 016 0463 Marzo 05 de 1982. Tel. Fax.717-21-70)

**Tomo CXV 3ra. Época**

Culiacán, Sin., viernes 31 de mayo de 2024.

**No. 067**

**ESTA EDICIÓN CONSTA DE CUATRO SECCIONES**

**PRIMERA SECCIÓN**

### ÍNDICE

#### PODER EJECUTIVO ESTATAL

##### SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y CULTURA

Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y/o Violaciones a los Derechos Humanos en la Secretaría de Educación Pública y Cultura. Y Anexos.

##### SERVICIOS DE SALUD DE SINALOA

Resumen de Convocatoria.- Licitación Pública Nacional Presencial. No. SSS-LPN-011-2024.

Resumen de Convocatoria.- Licitación Pública Nacional Presencial. No. SSS-LPN-012-2024.

2 - 17

##### AYUNTAMIENTO

Municipio de Elota.- Licitación Pública Nacional N°-003 «Presencial» No. Licitación DDUOSP-LP-003-2024.

18 - 19

##### AVISOS GENERALES

Solicitud de aumento de (100) cien permisos para ser utilizados en el desarrollo de Transporte Público de Segunda alquiler, dentro de la Modalidad de transporte mixto de persona y carga (AURIGA), dentro de la concesión que tiene autorizada nuestra Organización transportista, en el perímetro del municipio de Mazatlán, Sinaloa.- Sindicato de Aurigas de Mazatlán.

20

##### AVISOS JUDICIALES

21 - 40

**PODER EJECUTIVO ESTATAL**  
**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y CULTURA**

**DRA. CATALINA ESPARZA NAVARRETE**, Subsecretaria de Planeación Educativa, Encargada del Despacho de la Secretaría de Educación Pública y Cultura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 90 y 91 de la Constitución Política del Estado de Sinaloa; 1, 3, 10, 11, 13, 14 fracciones II y III y 15 de la Ley de Educación para el Estado de Sinaloa; 3 y 11 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Sinaloa; 15, fracción VI del Reglamento Orgánico de la Administración Pública del Estado de Sinaloa; 5, fracciones XXIX y XXXI y 41 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública y Cultura; y

**CONSIDERANDO**

Que la Secretaría de Educación Pública y Cultura, pretende armonizar su marco normativo con el ámbito nacional e internacional en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, escolar, laboral y docente, y a la par de diversas instancias que integran el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa.

Que cuando el ambiente institucional se ve alterado por situaciones de violencia sexual y laboral se vulneran los derechos humanos de las personas y la consecuencia es un ambiente conflictivo, agresivo y apático por parte de quienes en él intervienen así como una disminución de concentración que deriva e impacta en un deficiente desempeño laboral y bajos índices de productividad. Todo ello limita el desarrollo integral de las personas ya que se ve afectada no solamente su vida laboral sino todos los ámbitos en que se desenvuelven y roles que desempeñan. Se trata pues de fomentar un buen clima organizacional en el que se fortalezca una cultura de pleno ejercicio y respeto a los derechos humanos, una sana convivencia escolar y entornos seguros y apropiados para el personal que trabaja en el servicio público educativo.

Que el hostigamiento y acoso sexual son conductas no deseadas de naturaleza sexual en el lugar de trabajo que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, siendo un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en Ginebra y publicado en el DOF en 2023, identifica la violencia laboral como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables y busca proteger el derecho de los trabajadores a desarrollarse profesionalmente en un ambiente saludable. Por su parte,

la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) reconocen la violencia sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres, ya que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores y constituye un problema de salud y seguridad.

Que según el marco general del fenómeno que documenta la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el 70.1 % de la prevalencia de mujeres mexicanas de 15 años y más han experimentado al menos una situación de violencia psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación y se estima que solo 1 de cada 10 agresiones sexuales es denunciada en México.

Que es evidente la dificultad para detectar, y más aún denunciar, una situación de acoso sexual, laboral o violación de derechos humanos por parte incluso de quienes tendrían que ser los principales promotores de su prevención, atención, sanción y erradicación. Lo anterior, radica en que se desconoce la información relativa a la materia, cuestiones importantes como qué hacer, a quién acercarse, con quién apoyarse y cómo manejar la situación. Todo esto hace indispensable que se cuente con un área específica para tratar y dar seguimiento a estas situaciones tan complejas como es la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos que fungirá como responsable de coordinar en el Sistema Educativo Estatal la implementación de la presente ruta de atención ante los tipos y niveles de educación básica, media superior y superior e instancias competentes.

Por lo anterior, para prevenir, atender, sancionar y erradicar esas conductas y agravios al interior de la Secretaría de Educación Pública y Cultura y cumplir con el mandato constitucional de impulsar acciones que promuevan, protejan y garanticen el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos del personal que trabaja en el servicio público educativo, especialmente el de vivir una vida libre de violencia en el ámbito escolar, laboral y docente, se ha diseñado una ruta de intervención institucional que prevenga, atienda y sancione el hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia y acoso laboral.

En mérito de las consideraciones expresadas y con fundamento en las disposiciones constitucionales y legales citadas, se tiene a bien expedir el siguiente:

FODER EJECUTIVO ESTATAL  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y CULTURA

**ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL, LABORAL Y/O VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y CULTURA**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer las acciones a realizar para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos al interior de la Secretaría de Educación Pública y Cultura y son de observancia obligatoria para el personal docente y administrativo en el Sistema Educativo Estatal.

**Artículo 2.** Son objetivos de los presentes lineamientos:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar conductas de hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos en el personal de la Secretaría de Educación Pública y Cultura y promover una cultura institucional de igualdad de género, respeto a los derechos humanos y un clima laboral libre de violencia;
- II. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado ante las autoridades competentes a la presunta víctima a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- III. Constituir la ruta de intervención institucional para la atención de quejas o denuncias sobre conductas de hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos de acuerdo con la debida diligencia.

**Artículo 3.** Para efectos de los presentes lineamientos se entenderá por:

- I. **Comité:** Comité para prevenir, atender y sancionar, según la autoridad competente, el hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos.
- II. **Confidencialidad:** Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

- III. **Debida diligencia:** Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas por las autoridades competentes.
- IV. **Derechos humanos:** Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.
- V. **Dignidad y defensa de la persona:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- VI. **Igualdad de oportunidades:** Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
- VII. **No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
- VIII. **Persona consejera:** Servidora o servidor público de cada nivel educativo o área administrativa, de primer contacto con la presunta víctima.
- IX. **Presunción de inocencia:** Es un derecho fundamental recogido en nuestra Constitución Federal, según el cual nadie puede ser tratado como culpable hasta que así lo determine la autoridad.
- X. **REPAEV:** Registro Estatal de Prevención, Atención y Erradicación de las Violencias del Sistema Educativo Estatal.
- XI. **Secretaría:** Secretaría de Educación Pública y Cultura.
- XII. **Sistema:** Sistema Educativo Estatal.
- XIII. **UIGCEDH/Unidad:** Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos.
- XIV. **Víctima:** Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito;
- XV. **Víctima potencial:** Las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima, ya sea por impedir o detener la violación de derechos, o la comisión de un delito.
- XVI. **Violaciones a los Derechos Humanos:** Todo acto u omisión que afecte los Derechos Humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, cuando el agente sea servidor público en el ejercicio de sus funciones o atribuciones o un particular que ejerza funciones públicas. También se considera violación de Derechos Humanos cuando la acción u omisión referida sea realizada por un particular instigado o autorizado, explícita o implícitamente por un servidor

público, o cuando actué con el consentimiento o la colaboración de un servidor público.

**Artículo 4.** Los presentes lineamientos son de observancia obligatoria y general para todo el personal adscrito a las unidades administrativas y centros de trabajo de la Secretaría de Educación Pública y Cultura.

**Artículo 5.** La aplicación de los presentes lineamientos tiene como principios rectores el interés superior de la víctima, la dignidad de las personas, los derechos humanos, la buena fe, la no revictimización y no criminalización, la presunción de inocencia, el principio propersona, la confidencialidad, protección de datos y la debida diligencia. Su instrumentación debe realizarse con perspectiva de género.

**Artículo 6.** La instrumentación de los presentes lineamientos se realizará sin perjuicio del cumplimiento a las disposiciones jurídicas aplicables en materia laboral, administrativa o penal.

**Artículo 7.** Para la atención de la presunta víctima se actuará conforme se establece en los presentes lineamientos. Esta tiene derecho a recibir la orientación e información necesaria por parte de la Unidad o de la persona consejera con el fin de presentar su queja o denuncia (anexo 1), dejando a salvo su derecho a elegir las vías que el marco normativo establece.

## CAPÍTULO II DE LAS ATRIBUCIONES

**Artículo 8.** Se establecerá un Comité para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos, el cual estará integrado por los cinco miembros siguientes:

- I. Titular de la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos, en calidad de Presidente;
- II. Titular de la Subsecretaría de Educación Básica, Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior, según corresponda en cada caso, en calidad de Secretario;
- III. Titular de la Coordinación Administrativa, en calidad de Vocal;
- IV. La persona encargada de los asuntos jurídicos de la dependencia, en calidad de Vocal; y
- V. Titular del Órgano Interno de Control y Evaluación, en calidad de Comisario.

Los miembros tendrán voz y voto, a excepción del Vocal Coordinador Administrativo y el Comisario Titular del Órgano Interno de Control y Evaluación, quienes solo contarán con voz. Los titulares podrán designar suplentes temporales. El comité sesionará de manera

ordinaria una vez al mes y lo podrá hacer de manera extraordinaria cuando se requiera, a petición de algún miembro o por situaciones que así lo ameriten.

**Artículo 9.** Corresponden al Comité las siguientes atribuciones:

- I. Conocer las denuncias por conductas de hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos desde el ámbito de su competencia o, en su caso, acordar la remisión al área competente;
- II. Determinar la imposición de medidas de contención y/o protección y/o cautelares, a petición de la presunta víctima o a consideración del propio Comité;
- III. Designar a las personas consejeras por nivel, modalidad, servicio o área educativa;
- IV. Dar vista, según corresponda, al área de Recursos Humanos y/o en su caso a la persona encargada de los asuntos jurídicos en la Secretaría para los efectos administrativos-laborales y/o cuando dichos casos impliquen posibles delitos que se persiguen ante o por otras autoridades y/o ante el Órgano Interno de Control cuando se estime que implica posibles responsabilidades administrativas;
- V. Preservar la privacidad de los datos personales y/o información que se conozca como sujetos obligados relacionados con los casos; y
- VI. Las demás que la persona Titular de la Secretaría determine.

**Artículo 10.** Corresponde a la Unidad de Igualdad de Género, Convivencia Escolar y Derechos Humanos las siguientes atribuciones:

- I. Recibir las denuncias por conductas de hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos;
- II. Brindar atención de primer contacto y, en su caso, de urgencia, auxiliando a la presunta víctima para que reciba la atención especializada pertinente por la autoridad competente;
- III. Canalizar las denuncias a las personas consejeras y/o a quien corresponda, para su análisis, trámite e investigación como autoridades jerárquicas en primera instancia;
- IV. Coordinar la atención, investigación, resolución y, según sea, sanción de las quejas que se presenten ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Sinaloa (CEDH) que sucedan dentro del Sistema, así como proceder conforme al marco normativo vigente aplicable en materia de restitución y/o conservación de los derechos y/o reparación del daño;
- V. Brindar orientación sobre las instancias competentes para la atención, investigación y sanción de los casos;
- VI. Brindar asistencia y atención a las presuntas víctimas incluyendo siempre la perspectiva de género y no discriminación;

- VII. Llevar el registro de las denuncias presentadas por posibles casos de hostigamiento y/o acoso laboral, sexual, docente, abuso sexual infantil y violaciones a los derechos humanos (REPAEV);
- VIII. Proveer la información necesaria y pertinente en forma comprensible y completa a las personas servidoras públicas que les consulten sobre las conductas relacionadas con los temas referidos en los presentes lineamientos;
- IX. Analizar las causas modalidades y características de los posibles casos con el fin de proponer medidas para fortalecer las acciones prevención;
- X. Crear, administrar, alimentar y difundir el REPAEV y vincularse con educación básica y media superior para lo procedente según corresponda.
- XI. Imponer las medidas de contención, protección y/o cautelares que el Comité determine para tal efecto; y
- XII. Las demás que la persona Titular de la Secretaría determine.

**Artículo 11.** Corresponden a las personas consejeras las siguientes atribuciones:

- I. Realizar, sin prejuzgar, de manera expedita el análisis y valoración de los hechos que la Unidad les refiera y/o de los que tenga conocimiento. Para este fin investigará y recabará los testimonios, documentos y cualquier otro medio de prueba que revisará en forma imparcial y colegiada;
- II. Llevar a cabo conciliación entre las partes cuando los hechos y circunstancias lo ameriten y sea procedente, y las partes estén de acuerdo con este procedimiento. No podrán conciliarse los hechos donde exista violencia sexual o física o cuando se trate de posibles delitos que se persiguen de oficio por las autoridades competentes, por lo que la aceptación del procedimiento de conciliación no implica la aceptación de los hechos imputados, sino la disposición de las partes;
- III. Utilizar los formatos establecidos en el Anexo 2, para llevar a cabo las entrevistas, y sólo podrán grabarse con el consentimiento por escrito de las o los entrevistados, y tendrán, en su caso, el carácter de información confidencial conforme las disposiciones en la materia;
- IV. Establecer entrevistas a las presuntas víctimas, presunto responsable y en su caso, testigos, para tal efecto utilizarán los formatos establecidos en los anexos 2 y 3;
- V. Solicitar a las partes que aporten los elementos que consideren pertinentes para el análisis de los hechos, mismos que el Comité valorará para proceder a establecer las medidas a que haya lugar;
- VI. Evaluar, entre otros elementos, la existencia razonable de consentimiento libre y voluntario por parte de la presunta víctima respecto de la conducta o conductas materia de la denuncia; el valor preponderante del dicho de la presunta víctima; la aplicación del "estándar de la persona razonable"; los elementos de intencionalidad y la existencia de relaciones de poder;

- VII. Remitir a la Unidad de Igualdad de Género, dentro de los diez días siguientes a la recepción de la denuncia, el resultado obtenido de las diligencias; y
- VIII. Las demás que el Comité acuerde.

**Artículo 12.** Además de las atribuciones anteriores, las personas consejeras deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral;
- II. Respetar la libertad de expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- III. Actuar con la debida diligencia y empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- V. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VI. Transmitir mensajes claros mediante un lenguaje accesible y simple;
- VII. Evitar la revictimización;
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede brindar;
- IX. Manejar con la debida discreción y confidencialidad la información que haya compartido la presunta víctima;
- X. Facilitar la resolución de problemas escuchando sin prejuizar ni con base en prejuicios de índole social o cultural; y
- XI. Las demás que el Comité acuerde.

### **CAPÍTULO III DE LAS MEDIDAS**

**Artículo 13.** Se considerarán medidas de contención, protección y/o cautelares aquellas que pueda determinar el Comité con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, especialmente violaciones a los derechos humanos.

**Artículo 14.** Se considerarán medidas de contención las siguientes:

- I. Acciones de sensibilización a un área en particular;
- II. Acciones de apoyo psicológico que recibe la presunta víctima de hostigamientos y/o acoso, sexual y/o laboral y violaciones a los derechos humanos; y
- III. Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

**Artículo 15.** Se considerarán medidas de protección y/o cautelares las siguientes:

- I. Cambio de área o reubicación física temporal de la presunta víctima o de la presunta persona agresora;
- II. Cambio de horario y/o turno de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente;
- III. Realizar funciones distintas; siempre y cuando se encuentren dentro de su ámbito de competencia;
- IV. Propuesta de la terminación de la relación laboral de la persona agresora, previa validación de la persona encargada de los asuntos jurídicos en la Secretaría; y
- V. Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

**Artículo 16.** Las medidas de contención, protección y/o cautelares podrán ser implementadas a petición de la presunta víctima o cuando el Comité lo considere necesario, siempre en seguimiento a la máxima y debida diligencia en el servicio público.

**Artículo 17.** Las medidas de contención, protección y/o cautelares se podrán aplicar en cualquier momento con la finalidad de garantizar la integridad de la presunta víctima en la Secretaría y no tendrán carácter de permanentes.

**Artículo 18.** Para la determinación e imposición de las medidas de contención, de protección y/o cautelares, se deberá atender lo siguiente:

- I. Evitar la revictimización;
- II. Ser empático con las partes y consideraciones del caso;
- III. No se deberá prejuzgar sobre la veracidad de los hechos; y
- IV. Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora y pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.

**Artículo 19.** En la atención de primer contacto se deberá identificar si la presunta víctima requiere de medidas de contención, protección y/o cautelares para poner a salvo su integridad personal.

#### **CAPÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN**

**Artículo 20.** Para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos se implementarán al interior de la Secretaría, de manera sistemática, las siguientes medidas:

- I. Promover una cultura institucional de igualdad de género, respeto, protección, garantía, goce y ejercicio de los derechos humanos y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia;
- I. Impulsar e implementar acciones de sensibilización y capacitación hacia las personas servidoras públicas para prevenir el hostigamiento, acoso, sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos;
- II. Promover pronunciamientos de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral y violaciones a los derechos humanos, mismos que deberán difundirse al personal de la Secretaría, a través de los medios que resulten idóneos para garantizar su conocimiento;
- III. Establecer una campaña permanente de difusión de las acciones para prevenir el hostigamiento, acoso sexual, laboral y/o violaciones a los derechos humanos;
- IV. Dar seguimiento a las acciones de prevención y evaluar sus resultados por parte del Comité;
- V. Capacitar al personal de la Secretaría que brindará orientación a las presuntas víctimas, así como a quienes realicen los procesos de análisis y valoración de los casos que son las personas consejeras;
- VI. Adoptar medidas de protección y/o cautelares para las presuntas víctimas, así como medidas de contención en favor de las mismas previa valoración por parte del Comité; y
- VII. Realizar periódicamente encuestas en los centros de trabajo y unidades administrativas, con la finalidad de obtener indicadores que permitan identificar áreas de oportunidad y/o de intervención institucional.

#### **CAPÍTULO V DE LA INTERPRETACIÓN**

**Artículo 21.** La interpretación de los presentes lineamientos corresponderá al Comité y a la persona Titular de la Secretaría, las cuales resolverán los casos no previstos en los mismos.

#### **CAPÍTULO VI DE LAS SANCIONES**

**Artículo 22.** Para la imposición de las sanciones administrativas se estará a lo que disponga la autoridad competente de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 23.** Podrán ser sancionados administrativa, civil o penalmente, de conformidad con las leyes aplicables, los servidores públicos que coadyuvan a poner en riesgo la seguridad de las víctimas, ya sea a través de intimidación, represalias, amenazas, negligencia o cuando existan datos suficientes que demuestren que las víctimas podrían

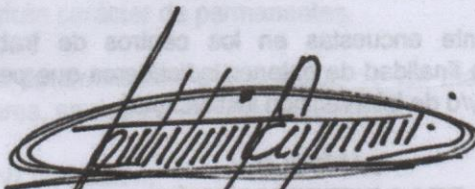
ser nuevamente afectadas por la colusión de dichas autoridades con los responsables de ejercer la violencia o con un tercer implicado que amenace o dañe la integridad física o moral de una víctima.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Sinaloa".

**SEGUNDO.** Se abroga el ACUERDO por el que se establece el Protocolo para la prevención, atención y denuncia del acoso sexual, acoso por razón de sexo, hostigamiento sexual y cualquier otro tipo de violencia laboral en la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, publicado en el Periódico Oficial "El Estado de Sinaloa" el 05 de febrero de 2021, así como todas las disposiciones jurídicas que se opongan a los presentes Lineamientos.

Es dado en la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, a los 29 días del mes de abril del año 2024.



**DRA. CATALINA ESPARZA NAVARRETE  
SUBSECRETARIA DE PLANEACIÓN EDUCATIVA,  
ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y CULTURA**

**ANEXO 1**

**FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL.**

FECHA: \_\_\_\_\_

**UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO, CONVIVENCIA ESCOLAR Y DERECHOS  
HUMANOS  
PRESENTE.**

**REDACTAR LA DENUNCIA CON LOS MÍNIMOS DATOS SIGUIENTES**

**Datos de la persona denunciante:**

- Nombre Completo.
- Cargo.
- Adscripción.
- Domicilio Particular (para efectos de notificaciones)
- Calle y número.
- Colonia.
- Municipio.
- Teléfono.
- E-mail.
- Nombre y datos del presunto (a) responsable (a).
- Descripción de los hechos de la queja o denuncia. Precise si la conducta del presunto (a) agresor (a) es o fue constante.

**FIRMA DEL DENUNCIANTE**

**ANEXO 2****“ENTREVISTA A LA PRESUNTA VÍCTIMA”****EJEMPLOS DE PREGUNTAS:**

1. ¿Nombre y cargo de la persona acusada?
2. ¿Qué hizo la persona acusada?
3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió?
5. ¿Dónde sucedió o sucedieron los actos y/u omisiones? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Ha sido de manera reiterada?
9. ¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?
10. ¿Cómo le ha afectado a usted?
11. ¿Cómo se siente en este momento?
12. ¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa?
13. ¿Ha habido otras personas afectadas?
14. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?

**RECOMENDACIONES**

- Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.
- Hacerle saber a la presunta víctima que en todo momento se cuidará la confidencialidad y datos personales.
- Hacer sentir segura a la presunta víctima con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los hechos denunciados; así como refrendarle la confidencialidad del procedimiento.

- **Apercibirle para que se conduzca con total honestidad en sus declaraciones y/o medios de prueba que presente.**

**ANEXO 3**

**"ENTREVISTA AL PRESUNTO (a) AGRESOR (a)"**

**EJEMPLOS DE PREGUNTAS:**

1. ¿Sabe por qué hecho está aquí?
2. ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
3. ¿Cómo se siente?
4. ¿Puede explicar lo que sucedió?
5. ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?

**RECOMENDACIONES**

- Explicar al presunto agresor (a) que se hará una entrevista en virtud de que se encuentra involucrado (a) en una denuncia.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad, datos personales y los principios rectores respecto a sus declaraciones y el proceso, incluida la presunción de inocencia.
- En caso de que se negara a realizar la entrevista se deberá dejar asentado en el formato correspondiente.
- **Apercibirle para que se conduzca con total honestidad en sus declaraciones y/o medios de prueba que presente**