



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

## Protocolo para a la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual

### CONTENIDO

OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

CULTURA DE PREVENCIÓN

CANALES DE INFORMACIÓN INTERNA

ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN  
DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

FUNCIONES PRINCIPALES DEL COMITÉ

PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN

PROCEDIMIENTO DE ENTREVISTAS PARA LA INVESTIGACIÓN PARA EL COMITÉ

INSTRUMENTO PARA LA ENTREVISTA DE LA PERSONA AFECTADA

INSTRUMENTO PARA LA ENTREVISTA DE LA PERSONA ACUSADA

TABLA DE ACTIVIDADES

FORMATO DE DENUNCIA DE CASO DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

### OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO

El presente tiene como objetivo general, ser una herramienta de apoyo que dé una base y guía para manejar de forma adecuada casos que se presenten, enfocados al tema de hostigamiento y acoso sexual laboral.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer el concepto y lo que conlleva el hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra del hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Dar a conocer el mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

- Brindar información para analizar las tendencias de las situaciones de los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

## TIPOS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual laboral se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece:

Niveles y tipo de acoso	Forma del acoso	Acciones específicas de acoso
1. Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
2. Acoso medio	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
3. Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambios de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual

## COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL

Acciones sexuales no recíprocas: son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como predeterminadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan

Coerción sexual: se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.



## “2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

Sentimientos de desagrado: son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas.

### CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como el proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo también incide sobre los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene aspectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

### CULTURA DE PREVENCIÓN

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Para ello debemos alentar a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

Código de Ética y de Conducta: estos códigos son unas herramientas en las que estarán plasmadas las normas y actividades que en práctica, garantizaran que el personal vivirá laboralmente libre de casos de hostigamiento y acoso sexual en la dependencia, prohibiendo comportamientos que incluyan manifestaciones y conductas que lo provoquen.

Campañas de sensibilización: la forma de realizarlas es por medio de pequeñas pláticas que se den del tema en cuestión, publicaciones o envío de boletines a todo el personal con reflexiones



## “2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

o textos del tema, cursos y conferencias periódicos al personal, propagandas internas a favor de la salud y seguridad en contra del hostigamiento y acoso sexual.

Política de control y vigilancia constante y permanente: el(la) empleador(a) quien verifica si en su entorno se produce este comportamiento, puede observar detenidamente si existe:

1. Exclusión de las invitaciones a festejos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos.
2. La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector.
3. Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas(os) empleadas(os), cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
4. La negativa a trabajar con determinadas personas.
5. Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, que tiene relación con la presencia de estrés en el(la) empleada(o).
6. Perdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
7. Se detecta un conflicto serio pero el personal trabajador responde con el silencio.

## CANALES DE INFORMACIÓN INTERNA

A todo el personal es necesario dar a conocer lo siguiente:

1. Información acerca en que consiste el hostigamiento y el acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar.
2. Las leyes actuales existentes en el estado y políticas internas en la dependencia para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
3. El Código de Ética y de Conducta interno de la dependencia.
4. Que existe un procedimiento y mecanismo tanto para denuncia, como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
5. Los medios de comunicación internos necesarios existentes en la dependencia, los formatos, así como las personas encargadas y horarios de atención.
6. La protección con la que goza la persona afectada mientras se estudia a detalle el caso.



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

7. La protección con la que goza la persona afectada una vez concluido el caso y que en efecto el acusador es culpable de la denuncia y cargos por hostigamiento y acoso sexual, totalmente comprobados.
8. Sanciones administrativas para los encargados de los casos que muestren negligencia, falta de profesionalismo, imparcialidad y favoritismo con el acosador en contra de la persona afectada.
9. Que cuenten con el apoyo y asesoramiento jurídico adecuado por personal interno con experiencia y conocimientos sobre el tema.

## ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés estará encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la dependencia para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

El Comité tendrá la autoridad suficiente para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual.

## FUNCIONES PRINCIPALES DEL COMITÉ

- El comité en conjunto solo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones del caso de denuncia.
- El comité entregará al área jurídica el informe y resultado de la investigación cuando el caso de la denuncia vaya enfocada a una solución vía penal; y deberá tener la asesoría adecuada con expertos u organismos correspondientes.
- Los integrantes del comité podrán recibir las quejas y denuncias.
- Investigar, recopilar y evaluar el fundamento de la denuncia del caso.
- Informar y opinar sobre la evidencia y fundamento de la denuncia, el comité no emite sanciones.
- Integrar la forma de mediación y conciliación, siempre y cuando no atente contra la dignidad y libertad de las personas afectadas.



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

## PRINCIPIOS DE INTERVENCION

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de hostigamiento sexual son los siguientes:

**Dignidad y defensa de la persona:** la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

**Ambiente saludable y armonioso:** toda persona tiene derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional.

**Igualdad de oportunidades sin discriminación:** toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

**Confidencialidad:** toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

**Debido proceso:** tanto el(la) agresor(a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar sus pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

**Integridad:** especialmente en la atención de los casos de hostigamiento sexual, debiendo analizarse desde un plano social, psicológico y de género.

**Protección de la persona afectada durante la investigación:** según la naturaleza de la queja, podrá insistirse en que el(la) funcionario(a) facultado(a) le dé la opción de:

- Trasladar de lugar de trabajo a la parte acusada.
- Ausentarse con goce de sueldo mientras la queja/denuncia esté investigándose.
- Recibir terapia.
- Dejar de trabajar con la persona acusada.



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

## PROCEDIMIENTO DE ENTREVISTAS PARA LA INVESTIGACION PARA EL COMITÉ

### Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista

- Preparación de la entrevista. Se recomienda plantear las siguientes preguntas para planear la entrevista.
- Definir el lugar adecuado para la entrevista. El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga.
- Definir la o las personas que deban estar presentes en la entrevista.
- Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Grabar las entrevistas. La persona que investiga podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada.

## INSTRUMENTO ENTREVISTA DE LA PERSONA AFECTADA

### Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- ✓ ¿Quién es la persona acusada?
- ✓ ¿Qué hizo la persona acusada?
- ✓ ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ✓ ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
- ✓ ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ✓ ¿Hubo testigos?
- ✓ ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ✓ ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ✓ ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ✓ ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ✓ ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?
- ✓ ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ✓ ¿Qué es lo quiere que yo haga?
- ✓ ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ✓ ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?



## “2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

### Durante la entrevista

1. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómodo(a), necesita sentir que usted:
  - a. Le cree.
  - b. No lo(la) culpa por el supuesto hostigamiento.
  - c. Realmente lo(la) escucha.
  - d. No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
  - e. Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial.
3. No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si tal persona es un/una caballero/dama”.
4. Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
5. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.

### Preparar la declaración firmada por la persona afectada

Tras terminar la entrevista, se deberá preparar la declaración, ayudando a la persona afectada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia.

### Firma de la declaración

- Una vez redactada la declaración, la persona afectada deberá revisarla detenidamente, es quien aprobará o realizará las modificaciones necesarias.
- Si el(la) asesor(a) y la persona afectada coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.
- Se procederá archivar la declaración original y entregar dos copias de la misma, una al asesor(a) y otra para la persona afectada.
- En caso que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, estos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original.



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

Cierre de la entrevista

- Agradecimiento a la persona afectada de su tiempo y por haber hablado con el(la) asesor(a).
- Recordatorio a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuales son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informado(a) a la persona afectada del estatus.

## INSTRUMENTO ENTREVISTA A LA PARTE ACUSADA

La persona que es denunciada tiene derecho a:

- Tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace.

Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario:

- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento de la investigación, las clausulas existentes en el reglamento en contra del hostigamiento y acoso sexual y el Código de Ética y de Conducta de la Secretaría de Cultura.
- Informarle que se tomaran notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si ésta en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada.
- Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la dependencia dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso, siempre y cuando la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, será cesado inmediatamente.
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
- Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- Aconsejarle que evite enfrentarse y de hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se toleraran tentativas de venganza, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la denuncia.



## “2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

### Preparar la declaración de la parte acusada

- Solicitar a la persona acusada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.
- Una vez que tanto el(la) asesor(a) como la persona acusada acuerden y coincidan en que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá ser firmada por el(la) persona acusada.
- Se procederá archivar la declaración original y hacer dos copias, una para el(la) asesor(a) y otra para la persona acusada.
- Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, el(la) asesor(a) deberá redactarla en base a las notas que tomó durante la entrevista, especificar los motivos por los cuales no se firmó y deberá ser avalada por el(la) asesor(a).

### Preguntas clave de la entrevista con el acusado

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia entre el tratamiento o evaluación de este empleado(a) con respecto a los(as) demás?
- ¿Cómo explica el cambio en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?

### TABLA DE ACTIVIDADES

Actividad	Responsable	Descripción	Documento relacionado
Denuncia del acto de hostigamiento y acoso sexual	Persona afectada	La persona afectada debe entregar su formato de denuncia al Presidente del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés.	Formato de denuncia de caso de hostigamiento y acoso sexual
Generación de expediente y	Secretario técnico del Comité	El secretario técnico integrara el formato de denuncia a la sesión	Orden del día del acta de sesión

# CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



TABASCO

“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

registro de la denuncia		ordinaria próxima del Comité, para su análisis y recomendación	
Analizar la denuncia y su nivel de gravedad	Pleno del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés	Revisión de la tabla de niveles de gravedad del acoso sexual. Llevar a cabo las entrevistas correspondientes tanto con la persona afectada como con el acusado.	Acta de sesión del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés
Turnar la investigación efectuada a la Unidad de Apoyo Jurídico	Secretario ejecutivo del Comité	Se enviara una copia del acta de sesión del Comité a la Unidad de Apoyo Jurídico, para su evaluación y seguimiento.	Acta de sesión del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés
Brindar recomendaciones precautorias a la persona afectada	Secretario ejecutivo del Comité	Hacer recomendaciones a la persona afectada para evitar confrontaciones directas con la persona denunciada.	Acta de sesión del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés

# CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

## FORMATO DE DENUNCIA DE CASO DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

FECHA \_\_\_\_\_ FOLIO \_\_\_\_\_

### DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA

NOMBRE \_\_\_\_\_

PUESTO \_\_\_\_\_

AREA \_\_\_\_\_

EDAD \_\_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_\_

TELEFONO \_\_\_\_\_

CORREO ELECTRONICO \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO \_\_\_\_\_

CARGO DEL JEFE INMEDIATO \_\_\_\_\_

### DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA

NOMBRE \_\_\_\_\_

PUESTO \_\_\_\_\_

AREA \_\_\_\_\_

EDAD \_\_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_\_

TELEFONO \_\_\_\_\_

CORREO ELECTRONICO \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO \_\_\_\_\_

CARGO DEL JEFE INMEDIATO \_\_\_\_\_

### DETALLES DE LA DENUNCIA

FRECUENCIA CON LA QUE HAN SUCEDIDO LOS HECHOS:

A) UNA VEZ

B) B) VARIAS VECES

C) C) DE MANERA CONTINUA HASTA LA FECHA ACTUAL

EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISAR

FECHA \_\_\_\_\_ HORA \_\_\_\_\_

# CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

LUGAR \_\_\_\_\_

EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBIR EL PERIODO APROXIMADO EN EL QUE HA SIDO VICTIMA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO

---

---

LA ACTITUD DE LA PERSONA QUE LE HOSTIGÓ FUE:

- A) ABIERTA Y CLARA
- B) AMENAZANTE
- C) INSINUANTE O SUTIL

LA REACCION INMEDIATA DE USTED FUE:

- A) IGNORAR
- B) CONFRONTAR
- C) OTRO

---

---

CUANDO SUCEDIERON LOS HECHOS:

- A) NADIE LOS PRESENCIO
- B) LOS PRESENCIO UNA PERSONA
- C) LOS PRESENCIARON VARIAS PERSONAS

EN CASO DE HABER PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO LOS HECHOS PROPORCIONE SUS DATOS

---

---

---

# CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

CAMBIOS QUE SE DIERON EN SU SITUACION LABORAL DESPUES DE LOS HECHOS:

- A) SIGUEN IGUAL
- B) TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO
- C) LE CAMBIARON DE ÁREA
- D) OTRO \_\_\_\_\_

¿LA PERSONA AFECTADA COMUNICÓ LOS HECHOS A ALGUIEN MAS A PARTE DEL COMITÉ? DESCRIBIR A QUIEN O A QUIENES

---

---

NIVELJERARQUICO DEL ACUSADOR

- A) NIVEL SUPERIOR
- B) IGUAL NIVEL
- C) NIVEL INFERIOR
- D) OTRO \_\_\_\_\_

¿EL ACUSADOR TRABAJA DIRECTAMENTE CON LA PERSONA AFECTADA?

SI NO A VECES

¿LA PERSONA AFECTADA HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DEL SUCESO A SU JEFE INMEDIATO?

SI NO

¿EL DENUNCIADO ES EL JEFE(A) SUPERIOR INMEDIATO DE LA PERSONA AFECTADA?

SI NO

DESCRIPCION DE LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL ACUSADOR

---

---

# CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

---

---

PARA DAR UN FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON:

- A) NINGUNA EVIDENCIA
  - B) DOCUMENTOS DE RESPALDO
  - C) FOTOGRAFIAS
  - D) TESTIGOS
  - E) CORREOS ELECTRONICOS
  - F) OTROS \_\_\_\_\_
- 

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

---

---

---

## FIRMAS

---

**Nombre y firma de la persona afectada, quien  
presenta la queja**

---

**Nombre y firma del Secretario Técnico del Comité de  
Ética y Prevención del Conflicto de Interés**

---

**Nombre y firma de testigo**

---

**Nombre y firma de testigo**