



**PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER LOS
CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO, SEXUAL
Y/O LABORAL EN LA AGENCIA DE INTELIGENCIA
PATRIMONIAL Y ECONÓMICA DEL ESTADO DE
YUCATÁN**

MÉRIDA, YUCATÁN

13 DE ABRIL DE 2026



Índice

Índice	1
1. Introducción	2
2. Marco normativo	3
3. Definiciones	4
4. Aspectos generales	5
Objetivo	5
Alcance	5
Principios	5
5. Acciones de prevención	6
6. Atención de los casos	7
Instancias competentes	7
Primer contacto	8
Personas asesoras	9
Atención especializada	10
7. Atención ante el Comité	10
8. Hechos no previstos	12
9. Registro y resguardo de la información	14
Registro de casos	14
Resguardo y protección de los datos personales	14

1. Introducción

La Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán, en adelante la Agencia, reconoce que el respeto a la dignidad de las personas, la igualdad y la garantía de un ambiente laboral libre de violencia constituyen principios fundamentales para el adecuado desempeño de sus funciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, resulta indispensable establecer mecanismos claros y efectivos que prevengan y atiendan conductas tales como el hostigamiento y el acoso en los ámbitos tanto sexual como laboral.

Las disposiciones contenidas en este Protocolo se interpretarán y aplicarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte, la Constitución Política del Estado de Yucatán, 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 General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Orgánica de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán, el Código de Conducta de la Agencia y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

El presente Protocolo tiene como finalidad establecer las acciones que permitan prevenir y atender de manera oportuna, confidencial e imparcial los casos de hostigamiento y acoso que se presenten dentro de la Agencia, garantizando en todo momento la protección de los derechos humanos de las personas involucradas.

Asimismo, este instrumento busca fomentar el respeto, la ética, la integridad y la cero tolerancia a cualquier forma de violencia, promoviendo acciones de sensibilización, capacitación y prevención que contribuyan a erradicar estas conductas.

Para ello, el Protocolo establece las atribuciones de las instancias responsables como son el Comité de Ética y la persona asesora, describiendo los procedimientos de atención desde el primer contacto. La prevención y atención del hostigamiento y del acoso constituye una responsabilidad compartida entre todas las personas servidoras públicas de la Agencia. En consecuencia, quienes integran la institución deberán conducirse con respeto, profesionalismo, ética e integridad, contribuyendo activamente a la construcción de un entorno laboral seguro, incluyente y libre de cualquier manifestación de violencia.

Es así como, con la implementación de este Protocolo, la Agencia reafirma su compromiso con la construcción de espacios laborales seguros, incluyentes y libres de cualquier forma de discriminación o violencia.



2. Marco normativo

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW".
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará".
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Yucatán.
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Yucatán.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán.
- Ley Federal del Trabajo.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Código Penal del Estado de Yucatán.
- Ley Orgánica de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.
- Reglamento Interior de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.
- Acuerdo AIPE 2/2024 por el que se designa a la Unidad de Transparencia y se regula el Comité de Transparencia, ambos de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.
- Acuerdo AIPE - OCI 01/2025 por el que se expiden los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.
- Código de Ética de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.
- Código de Conducta de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.



3. Definiciones

Agencia: la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.

Acoso laboral: la forma de violencia psicológica en el entorno de trabajo, consistente en conductas repetidas y sistemáticas por parte de una o varias personas que buscan intimidar, degradar, humillar o desestabilizar emocionalmente a una persona en su lugar de trabajo, entre personas de la misma jerarquía.

Acoso sexual: la forma de violencia que implica conductas de naturaleza sexual no deseadas, 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.

Comité de Ética: el Comité de Ética de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.

Comité de Transparencia: el Comité de Transparencia de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.

Hostigamiento laboral: el ejercicio de 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.

Hostigamiento sexual: es la forma de violencia que implica conductas sexuales por parte de una persona que se aprovecha de su posición jerárquica, donde la víctima se encuentra en una posición de subordinación o dependencia.

Protocolo: el Protocolo para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.

Persona asesora: a la o las personas designadas por el Comité de Ética, que orientan y acompañan a la presunta víctima por actos de hostigamiento o acoso, en sus ámbitos laboral y sexual, conforme a lo señalado en el Protocolo.

Persona Titular de la UIG: la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.

Presunta víctima: la persona afectada.

Presunto victimario: la persona que causa daño, perjuicio, sufrimiento a otra persona.

UAJ: la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.



4. Aspectos generales

Objetivo

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer un mecanismo claro, accesible y eficaz para prevenir, detectar y atender casos de hostigamiento y acoso en los ámbitos sexual y laboral que se presenten en la presente Agencia, garantizando así la protección de las víctimas y la debida actuación institucional conforme a los códigos de ética y conducta de la presente Agencia, así como los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética de la Agencia.

Alcance

El presente Protocolo es de observancia general y de cumplimiento obligatorio para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán; asimismo es extensivo a las personas que aún sin ser servidores públicos o trabajadores de la presente Agencia, hubieren sufrido de hostigamiento o acoso por parte de los servidores públicos que aquí laboran.

La instrumentación del Protocolo se realizará sin perjuicio del cumplimiento a las disposiciones jurídicas aplicables en materia laboral, administrativa o penal.

Principios

El presente Protocolo se regirá por los principios de legalidad, confidencialidad, imparcialidad, perspectiva de género, debida diligencia, no revictimización y respeto a los derechos humanos.



5. Acciones de prevención

Para la prevención y atención el hostigamiento y acoso en los ámbitos laboral y sexual, se realizarán acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, cuando menos, las siguientes acciones:

- I. Promover una cultura institucional de igualdad de género, un clima laboral libre de violencia y cero tolerancia ante la existencia o presunción de hostigamiento y acoso, laboral o sexual, así como documentar la campaña de difusión o las capacitaciones que se lleven a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso, en su ámbito laboral o sexual.
- II. El Comité de Ética conocerá y recibirá las denuncias en materia de hostigamiento y acoso, en su ámbito laboral o sexual, del mismo modo en los casos de discriminación, se podrá aplicar supletoriamente este protocolo.
- III. Seguir las medidas preventivas que emita el Comité de Ética, las cuales consistirán en un plan o seminario de capacitación en materia de hostigamiento sexual, acoso sexual, tipos de violencia contra las mujeres y discriminación, en su caso; o los servicios especializados del centro de reeducación al que hace mención el artículo 66 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.
- IV. La UAJ podrá otorgar acompañamiento, asesoría y seguimiento a la presunta víctima a dependencias, entidades o instituciones que brinden servicios en materia de prevención o atención a la violencia contra las mujeres, o en su caso, a la institución competente.
- V. Difundir de manera permanente entre el personal de la Agencia el contenido del presente Protocolo, del Código de Conducta, de los mecanismos institucionales para la presentación de denuncias y de las vías de atención disponibles, garantizando que dicha información sea accesible para todas las personas servidoras públicas.
- VI. Promover que las personas titulares de las unidades administrativas ejerzan un liderazgo basado en el respeto, la igualdad, la legalidad y la ética pública, adoptando medidas inmediatas para prevenir cualquier conducta que pudiera constituir hostigamiento o acoso laboral o sexual dentro de sus áreas de responsabilidad.

6. Atención de los casos

Instancias competentes

La presunta víctima podrá presentar la denuncia por presuntos actos de hostigamiento o acoso laboral o sexual ante cualquiera de las instancias institucionales previstas en el presente Protocolo, sin que el orden de presentación limite el ejercicio de sus derechos o el acceso a otras vías de atención.

Para efectos del presente Protocolo, las instancias internas competentes son las siguientes:

- a) La Unidad de Igualdad de Género de la Agencia, como instancia de primer contacto, orientación, acompañamiento y canalización de la presunta víctima.
- b) El Comité de Ética de la Agencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán, como instancia encargada de recibir las denuncias, brindar orientación, emitir las recomendaciones que correspondan y dar el seguimiento previsto en el presente Protocolo, conforme a sus atribuciones.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses, dejando a salvo sus derechos para que puedan ejercitarlos en otras vías para la atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

En consecuencia, la presunta víctima podrá ejercer las acciones legales que considere procedentes, de conformidad con la legislación aplicable, particularmente la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código Penal del Estado de Yucatán, la legislación laboral aplicable y las Disposiciones de Recursos Humanos de la Agencia, pudiendo acudir, entre otras, ante las siguientes autoridades:

- Órgano de Control Interno,
- Tribunales Laborales competentes,
- Fiscalía General del Estado de Yucatán,
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán, cuando los hechos pudieran constituir violaciones a derechos humanos.

La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la persona asesora, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento y acoso sexuales.

La persona asesora auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

El escrito será libre, mediante el cual se detallarán los hechos que constituyan posibles actos de hostigamiento o acoso, en el ámbito laboral o sexual.

Asimismo, la denuncia podrá presentarse mediante el buzón electrónico institucional **denunciasetica@aipe.gob.mx**, acompañando, de su denuncia y los documentos, archivos electrónicos, fotografías, mensajes, grabaciones o cualquier



otro medio de prueba o indicio con que cuente la persona denunciante, sin que la ausencia de éstos constituya impedimento para la recepción y atención de la denuncia.

La utilización del procedimiento previsto en este Protocolo será voluntaria para la presunta víctima y no constituirá requisito previo para acudir ante las autoridades administrativas, laborales, penales o jurisdiccionales competentes, ni suspenderá los plazos legales para el ejercicio de las acciones que correspondan.

Primer contacto

El primer contacto constituye la actuación inicial mediante la cual la Agencia brinda atención a la presunta víctima de hostigamiento o acoso laboral o sexual, con el propósito de proporcionarle orientación, información sobre sus derechos, identificar sus necesidades inmediatas y determinar las acciones de atención y protección que resulten procedentes.

El primer contacto puede recaer en cualquier persona adscrita a la Agencia o en personas externas a esta, sin importar las circunstancias de tiempo, modo y lugar por medio de las cuales la presunta víctima haya externado la problemática.

Es por ello, que una vez informado por cualquier medio sobre la existencia de conductas que deriven de una denuncia en materia de hostigamiento o acoso, en sus ámbitos laboral y sexual, la persona titular de la UIG o las personas asesoras designadas por el Comité de Ética, deberán establecer contacto con la presunta víctima para el inicio de la atención de la denuncia.

En la atención a la denuncia que sea remitida por medio de escrito libre realizado por parte de la presunta víctima directamente a la persona titular de la UIG o al Comité de Ética a través de la Secretaría Técnica del mismo, con o sin apoyo de alguna persona asesora, el Comité de Ética, en su caso, deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario, para lo cual canalizará a la institución correspondiente para su atención.

Una vez que la Unidad de Igualdad de Género o el Comité de Ética tengan conocimiento de una denuncia o de hechos que pudieran constituir hostigamiento o acoso laboral o sexual, la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género o la Persona Asesora designada por el Comité de Ética establecerá contacto con la presunta víctima a la brevedad posible, con el objeto de:

- I. Escuchar a la presunta víctima en un ambiente de respeto, privacidad y confidencialidad.
- II. Informarle sobre sus derechos, las vías institucionales y legales de atención disponibles, así como las atribuciones de cada autoridad competente.
- III. Explicarle el procedimiento previsto en el presente Protocolo y resolver las dudas que manifieste.



- IV. Identificar si existe una situación de riesgo que haga necesaria la adopción inmediata de medidas de protección o de canalización a otras autoridades.
- V. Brindarle acompañamiento para la elaboración de la narrativa de los hechos, cuando así lo solicite.

El primer contacto deberá desarrollarse bajo los principios de buena fe, confidencialidad, debida diligencia, imparcialidad, no revictimización, perspectiva de género, respeto a la dignidad humana y máxima protección de la presunta víctima, procurando en todo momento evitar cualquier actuación que implique intimidación, cuestionamientos innecesarios o exposición indebida de los hechos denunciados.

Personas asesoras

Las personas asesoras son las personas servidoras públicas designadas por el Comité de Ética encargadas de orientar, asesorar y acompañarla en el trámite de la denuncia, así como, en su caso, de su seguimiento.

El Comité de Ética designará de entre el personal de la Agencia, a la o las personas asesoras, debiendo tomar en cuenta el principio de igualdad de género, por lo que debe de recaer esta designación en al menos una mujer y un hombre.

Las personas asesoras deberán contar con los conocimientos necesarios y suficientes sobre la normativa de igualdad de género y derechos humanos, para poder orientar a las presuntas víctimas, así como no encontrarse en una situación de conflicto de interés con personas involucradas con la denuncia.

Las personas asesoras tienen las siguientes funciones:

- I. Orientar a la presunta víctima a las instancias competentes para hacer efectivos sus derechos.
- II. Procurar seguridad y privacidad a la presunta víctima al momento de realizar la entrevista inicial.
- III. Establecer una relación empática con la presunta víctima.
- IV. Expresar con oportunidad a la presunta víctima, el alcance de su función, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos narrados.
- V. Apoyar a la presunta víctima en la realización de su escrito libre de denuncia.
- VI. Hacer de conocimiento del Comité de Ética de la denuncia y pedir se revise la adopción de medidas preventivas para la protección de la integridad o buscar cesar con los actos que dieron origen a la denuncia.
- VII. Guardar absoluta confidencialidad respecto de la información, documentación y datos personales de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, en términos de la legislación aplicable.

Las Personas Asesoras deberán excusarse de intervenir cuando exista algún conflicto de interés, relación de parentesco, subordinación, amistad estrecha, enemistad manifiesta o cualquier otra circunstancia que pueda comprometer su



imparcialidad. En tales casos, el Comité de Ética designará de inmediato a otra Persona Asesora para garantizar la continuidad del acompañamiento.

Atención especializada

La Agencia, a través de la UAJ, podrá otorgar asesoría respecto de la denuncia emitida, así como acompañamiento y seguimiento de su interposición ante las instituciones públicas que atiendan casos de violencia de género, violencia sexual o en general, el tipo de violencia generado o ante la institución correspondiente según el tipo de denuncia interpuesta.

La canalización podrá realizarse, según corresponda, ante las instituciones competentes en materia de atención a víctimas, procuración de justicia, salud, igualdad de género, derechos humanos o cualquier otra autoridad que resulte competente conforme a la naturaleza de los hechos denunciados.

7. Atención ante el Comité

El Comité de Ética conocerá sobre los casos de hostigamiento y acoso, en su ámbito laboral y sexual, a partir del cual analizará los hechos para identificar las conductas y emitirá las medidas preventivas que considere.

La intervención del Comité de Ética tendrá un carácter preventivo y de acompañamiento institucional, por lo que en ningún caso sustituirá las atribuciones de investigación, substanciación o resolución que correspondan al Órgano Interno de Control, a las autoridades jurisdiccionales o al Ministerio Público.

Cuando de los hechos narrados se advierta la posible comisión de una falta administrativa o de un hecho que pudiera constituir delito, el Comité deberá dar vista inmediatamente a la autoridad competente, sin perjuicio de las medidas preventivas que procedan conforme al presente Protocolo.

Las medidas serán levantadas por escrito y se adjuntarán al expediente de denuncia de la persona para archivo.

En los casos donde la presunta víctima no requiera del procedimiento establecido en este Protocolo, se archivará el caso indicándoles las instancias donde podrá obtener servicios especializados conforme su caso.

I. Funciones del Comité de Ética

El Comité de Ética, en la aplicación del presente protocolo, tendrá las siguientes funciones:

- I. Se hará de conocimiento, a través de la UIG, la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento o acoso, en sus ámbitos laboral y sexual y, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer de los hechos.



- II. Se excusará de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- III. Se brindará atención a la presunta víctima conforme al protocolo y a las demás disposiciones legales aplicables.
- IV. Se analizará si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento o acoso, en sus ámbitos laboral y sexual, descritas en la legislación aplicable en materia de violencia contra las mujeres o penal para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- V. Se emitirá alguna o algunas medidas preventivas.
- VI. En el caso de que derivado de la denuncia se encuentren elementos que deriven hacia una posible falta administrativa, se hará de conocimiento al Órgano de Control Interno de la Agencia.
- VII. Se notificará a la persona Titular de la Agencia respecto de las medidas preventivas.

Los casos de hostigamiento y acoso, en sus ámbitos laboral y sexual, que conozca el Comité de Ética, se desahogarán con pleno respeto a los derechos humanos de la presunta víctima y del presunto victimario y con perspectiva de género, evitando la revictimización y se resolverán en el menor tiempo posible.

Podrá efectuarse la 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 física o cuando se trate de posibles delitos que se persiguen de oficio por las autoridades competentes. La aceptación del procedimiento de conciliación no implica la aceptación de los hechos imputados, sino la disposición de las partes.

II. Criterios de análisis

El Comité de Ética analizará el caso considerando los siguientes criterios:

- I. Se identificarán desigualdades o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- II. Se identificará la vulneración de uno o más derechos o la vulneración de la dignidad humana.
- III. Se identificará la existencia de un daño de índole física o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
- IV. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, se podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia.
- V. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello, se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, a razón de que la denuncia



pueda suceder tiempo después de que los hechos materias hayan sucedido.

- VI.** Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima, así como de las pruebas que, en su caso, sean presentadas, siempre y cuando sean remitidas conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán.
- VII.** Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto el presunto victimario además corresponde valorar antecedentes como denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
- VIII.** Se valorarán los hechos teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización.
- IX.** En el caso del hostigamiento o acoso, en su ámbito sexual, no se dará lugar a la mediación, esto de conformidad con lo establecido en los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán, esto para salvaguardar la integridad de la presunta víctima, aplicando de la misma forma, la acción de prevención correspondiente.

El Comité de Ética valorará los elementos con los que disponga y, en su caso, emitirá la medida de prevención correspondiente que determine.

III. Conciliación

La conciliación únicamente podrá promoverse respecto de conflictos derivados de presuntas conductas de acoso laboral, siempre que no exista violencia física, violencia sexual, relaciones de subordinación que comprometan la libertad de decisión de las partes o hechos que pudieran constituir faltas administrativas graves o delitos.

La conciliación deberá ser voluntaria, informada y realizada con el consentimiento expreso de ambas partes. La aceptación del procedimiento conciliatorio no implicará reconocimiento de responsabilidad ni aceptación de los hechos denunciados.

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

8. Hechos no previstos

Para las situaciones y hechos no previstos, así como, para interpretación del presente Protocolo, será el Comité de Ética de la Agencia de Inteligencia Patrimonial



AIPE
AGENCIA DE INTELIGENCIA PATRIMONIAL Y ECONOMICA

Protocolo para prevenir y atender los casos de hostigamiento
y acoso sexual y/o laboral en la Agencia de Inteligencia
Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán

y Económica del Estado de Yucatán, el órgano colegiado facultado para resolver en
el ámbito de sus atribuciones.



9. Registro y resguardo de la información

Registro de casos

La Agencia contará con un registro de casos de hostigamiento y acoso, en sus ámbitos laboral y sexual, de sus modalidades, sus causas, características y de las determinaciones y sanciones que hayan sido adoptadas.

El mencionado registro quedara a cargo de la Secretaria Técnica del Comité de Ética.

Resguardo y protección de los datos personales

El Comité de Ética, así como la persona asesora, garantizarán a la presunta víctima la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que les proporcionen la presunta víctima, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

En caso de requisiciones en materia de transparencia, el correcto manejo de la información, así como de su clasificación será realizado y evaluado por el Comité de Transparencia, el cual atenderá las solicitudes de información derivadas de una denuncia y determinará el manejo de la información generada, procurando el buen uso de esta y salvaguardando los datos personales de las personas involucradas.

La clasificación de la información será de carácter reservado, al tratarse de datos personales que puedan incurrir en lo establecido en el artículo 112 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su difusión en la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán

SEGUNDO- La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Agencia, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Dado en la sede de la Agencia de Inteligencia Patrimonial y Económica del Estado de Yucatán, en la ciudad de Mérida, Yucatán, a 13 de abril de 2026.

MTRA. OLGA ROSAS MOYA

**TITULAR DE LA AGENCIA DE INTELIGENCIA
PATRIMONIAL Y ECONÓMICA DEL ESTADO DE YUCATÁN**