

MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL MUNICIPIO

CONSIDERANDO

La edificación de una sociedad humanitaria, democrática e igualitaria, requiere ineludiblemente de la protección, promoción y respeto de los derechos humanos y del trabajo permanente orientado a garantizar las mismas condiciones para mujeres y hombres desde la resignificación de la historia, sociedad, cultura y política.

Ello, tomando como esencia la dignidad humana, la cual reconoce un cúmulo de derechos inherentes a los seres humanos, sin distinción alguna, y que son necesarios para el bienestar en todos los ámbitos de la sociedad.

Desde la perspectiva de derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad humana de las personas. Una de las formas en las que se vulnera el reconocimiento y goce de los derechos humanos es mediante manifestaciones de discriminación y de violencia contra las mujeres.

La discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana; dificulta la participación de las mujeres en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural; constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia; entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de las ciudadanas para prestar servicio a su país y a la humanidad, y se traduce en formas distintas de violencia.¹

Lo anterior, ha sido establecido como preocupación a nivel mundial en diversos instrumentos internacionales. Nuestro país, ha sido parte del consenso y marco de acción para la construcción de ordenamientos jurídicos de reconocimiento de los derechos humanos y de prohibición de todas las formas de discriminación.

Desde la Carta de las Naciones Unidas se reafirma la fe en los derechos humanos, basados en la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Asimismo, fija entre sus propósitos: a) el fomento entre las naciones; b) la promoción de relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos, y c) la necesidad de tomar las medidas adecuadas para fortalecer la paz universal.

La Declaración Universal de Derechos Humanos proclama desde su preámbulo que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen como base el reconocimiento de

¹ ONU MUJERES, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979.



La dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la humanidad. Además, manifiesta que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia, y que el ejercicio de los derechos reconocidos por este instrumento jurídico deberá ser sin distinción alguna por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) establece objetivos que reafirman los derechos humanos, la dignidad, el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Convoca a los gobiernos a legislar para hacer realidad la igualdad de género, velar por sus efectos y prevé el compromiso de los Estados Parte de incorporar la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre la base de la igualdad con los de los hombres y garantizar la protección contra actos de discriminación.

CEDAW crea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con el fin de contar con un mecanismo de seguimiento a los progresos realizados en la implementación de dicho instrumento jurídico internacional, mismo que ha emitido más de 30 recomendaciones generales a los países Parte, entre las cuales se identifican las dirigidas a la prevención y atención del acoso sexual y hostigamiento sexual cometidos en contra de las mujeres.

Al respecto, la recomendación general número 19 de CEDAW concluyó en la necesidad de:

- La adopción de medidas apropiadas para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de género;
- La generación de datos sobre hostigamiento sexual e informar sobre las medidas adoptadas para la protección de las víctimas de esta violencia y otras formas de coacción en el trabajo;
- El establecimiento de medidas jurídicas eficaces para proteger a las mujeres de la violencia sexual y hostigamiento en el lugar de trabajo.

Por su parte, la recomendación general número 25 de CEDAW, sobre *Medidas especiales de carácter temporal*, conminó a los Estados Parte a implementar medidas especiales justificando su aplicación, así como considerando una descripción de la situación real de la vida de la mujer; las condiciones e influencias que conforman su vida y sus oportunidades, o de un grupo específico de mujeres que sean objeto de formas múltiples de discriminación cuya situación se trata de mejorar.



La recomendación general número 33 de CEDAW resaltó que en la práctica se observan una serie de obstáculos y restricciones que impiden a la mujer realizar su derecho de acceso a la justicia en pie de igualdad, incluida una falta de protección jurisdiccional efectiva.

Por ello, emitió entre otras recomendaciones, las siguientes: a) asegurar que los derechos y las protecciones jurídicas correlativas se reconozcan y estén incorporados en la ley, mejorando la sensibilidad del sistema de justicia a las cuestiones de género; b) mejorar el acceso irrestricto de la mujer a los sistemas de justicia y de esta forma las empoderen para lograr la igualdad jurídica y de hecho; c) asegurar que los profesionales de los sistemas de justicia tramiten los casos teniendo en cuenta las cuestiones de género, y d) asegurar la independencia, imparcialidad, integridad y credibilidad de la judicatura y la lucha contra la impunidad.

La recomendación general número 35 de CEDAW, en materia de "*violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19*", exhortó a los Estados Parte a realizar acciones de prevención, protección, enjuiciamiento, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres.

El 25 de julio de 2018 el Comité de CEDAW informó respecto del noveno informe de México, la preocupación sobre la falta de mecanismos eficaces de prevención, sanción y erradicación de los abusos y el acoso sexuales, y recomendó instituir los instrumentos necesarios.

La Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)², afirma que la violencia es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. La define como: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Belém Do Pará reconoce el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia y entiende por violencia física, sexual y psicológica, la que tenga cabida en los lugares de trabajo mediante acoso sexual.

La Organización Internacional del Trabajo, mediante el Convenio número 11 señala la obligación de formular y llevar a cabo políticas que promuevan la igualdad de

² OAS. Convención interamericana para Prevenir, Sancionar Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), adoptada el 6 de septiembre de 194 en Belém Do Pará, Brasil.



oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.³

Ahora bien, nuestro país cuenta con un marco normativo que reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que regula la prohibición de la discriminación, y dispone las medidas que deberán implementar las instituciones competentes, tal como lo establecen los instrumentos jurídicos internacionales antes mencionados.

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que es deber de todas las autoridades desde cada ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consagrados en la Constitución y los tratados internacionales de los que México sea parte, observando los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, dispone la prohibición de toda discriminación motivada por el género, origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades personales.

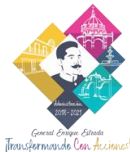
La Ley General de Responsabilidades señala en su artículo 7 como principios que las y los servidores públicos deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión: a) disciplina; b) legalidad; c) objetividad; d) profesionalismo; e) honradez; f) lealtad; g) imparcialidad; h) integridad; i) rendición de cuentas; j) eficacia, y k) eficiencia. Aunado a ello, establece que deberán promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

El artículo 10 de la misma Ley prevé que los órganos internos de control, tienen a su cargo la investigación, calificación, sustanciación y resolución de faltas administrativas no graves. Por su parte, los artículos 12 y 13 disponen que el Tribunal de Justicia Administrativa, será competente para resolver sobre las faltas administrativas graves, y cuando se califiquen actos u omisiones de un mismo servidor público como graves y no graves.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 3º., el acoso sexual y el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

- 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.

³ OIT. CI II - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Consultado en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORM.LEXPUB:L2100:0::NO::PI2100> ILO CODE:CI II.



- Acoso sexual: es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Esta ley señala como prohibición tanto de la parte trabajadora como de la parte patronal, y como causal de rescisión de la relación de trabajo las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 4, 6, 7, 10, 16, 18 y 21, estipula lo siguiente:

- a) **Principios rectores que deben garantizarse en el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia contra las mujeres:** igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.

- b) **Tipos de violencia:** se refiere a la afectación de las víctimas, derivada de la violencia que se ejerza en su contra:

Psicológica: daño a la estabilidad psicológica, causa depresión, aislamiento, devaluación a la autoestima o suicidio.

Física: uso de fuerza física, de arma u objeto, provoca lesiones internas, externas o ambas.

Económica: afectación a la supervivencia, se manifiesta mediante el control al ingreso económico; salarios desiguales frente a hombres en un mismo puesto y lugar de trabajo.

Patrimonial: afectación a la supervivencia, por la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos y bienes propios o comunes.

- **Sexual:** Degradación o daño al cuerpo y/o sexualidad, atentado a la libertad, dignidad e integridad física, se concibe como objeto a la mujer.

Modalidades de violencia: se refiere al ámbito en que ocurran los actos u omisiones que constituyan violencia:

Familiar: acto abusivo de poder, con el objeto de dominar, someter, controlar o agredir a una mujer dentro o fuera del domicilio familiar, por parte de una persona con relación de parentesco, consanguinidad, matrimonio, concubinato o relación.

Laboral o docente: acto u omisión de abuso de poder dentro de un vínculo laboral, docente o análogo, independientemente de la relación jerárquica, con el fin de dañar a la víctima o impedir su desarrollo en igualdad. Dentro de esta modalidad de violencia, se encuentran el hostigamiento sexual y el acoso sexual.



- **Violencia en la comunidad:** actos individuales o colectivos que trasgreden derechos humanos de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
- **Violencia institucional:** actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discrimina o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- **Violencia feminicida:** forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos en el ámbito público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de violencia.

En específico, en cuanto a la modalidad de violencia laboral, en la cual se encuentran el hostigamiento sexual y acoso sexual, señala que las entidades federativas deben tomar en consideración lo siguiente:

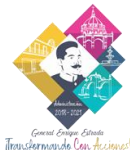
- Establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y de docencia.
- Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes cometan hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Promover y difundir que el hostigamiento sexual y acoso sexual son delitos.
- Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

En cuanto al ámbito local, el artículo 21 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas establece la obligación de todas las autoridades, desde el ámbito de sus competencias, de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que las leyes en la materia establezcan.

La Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas en el artículo 23, fracción IX, considera como causas de suspensión temporal de las y los trabajadores, la sanción disciplinaria que dicte la o el titular de la dependencia o entidad de que se trate, por faltas cometidas en el desempeño del servicio y que no ameriten el cese definitivo.

Asimismo, el artículo 29, párrafo segundo, fracciones **1, 11**, VI , XI y XII, disponen que son causas de rescisión de la relación laboral de trabajo las siguientes:

Que incurra la o el trabajador en faltas de probidad u honradez; en actos de violencia, discriminación o acoso laboral, amagos, injurias o malos tratos.



- Que se cometa cualquiera de los actos anteriores y como consecuencia se altere la disciplina en el lugar de trabajo.
- Que se desobedezcan las órdenes dictadas por las y los superiores.
Que se incurra en conductas lascivas verbales o físicas.
- Que se cometan conductas igualmente graves a las anteriores, y con consecuencias semejantes.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, en su artículo 50 prevé la obligación del Estado, a través de las autoridades competentes, de implementar acciones idóneas para la prevención, atención, protección y asistencia a las mujeres víctimas de cualquier tipo o modalidad de violencia.

Al igual que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, esta ley establece diversos tipos de violencia: a) física; b) psicológica; c) sexual; d) económica; e) patrimonial, y f) política.

Dentro del tipo de violencia sexual, se consideran las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual. Asimismo, prevé como modalidades de violencia (artículo 10):

- Familiar
- Laboral o docente
- Comunidad
- Institucional
- Política
- Digital
- Obstétrica
- Femicida

El Código Penal para el Estado de Zacatecas en sus artículos 233 y 233 ter, definen el acoso sexual y hostigamiento sexual de la siguiente manera:

- Comete el delito de acoso sexual, quien lleve a cabo conductas verbales, no verbales, físicas o varias de ellas, de carácter sexual y que sean indeseables para quien las recibe, con independencia de que se cause o no un daño a su integridad física o psicológica.
- Comete el delito de hostigamiento sexual quien con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación.



Aunado a ello, de acuerdo a la Ley Orgánica del Municipio del Estado de Zacatecas los municipios se deben regir conforme a un marco de derechos humanos y los principios de igualdad entre mujeres y hombres, así como no discriminación contra las mujeres y acceso a una vida libre de violencia. Además dispone que las relaciones laborales entre los Municipios y sus trabajadores y trabajadoras se regirán por la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

Asimismo, según los artículos 7 y 60 inciso i) de la ley señalada, los Ayuntamientos tienen la facultad de elaborar y aprobar disposiciones administrativas de observancia general que organicen la administración pública municipal, regulen materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y promuevan la participación de la sociedad, así como de implementar una política municipal de igualdad entre mujeres y hombres.

Por su parte los artículos 60, fracción 1, inciso d) y 84, fracción I de la ley en mención, establece que la representación jurídica del Ayuntamiento le corresponde a la síndica o síndico del Ayuntamiento y que el Ayuntamiento podrá nombrar representantes y apoderados generales o especiales sin perjuicio de las facultades conferidas a la o el síndico.

El artículo 105 fracción V de la ley orgánica municipal los contralores y contraloras municipales tienen la facultad de conocer e investigar hechos u omisiones de las y los servidores públicos municipales que no sean miembros de cabildo, para que el Ayuntamiento decida si se fincan o no responsabilidades administrativas.

Con base en lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien en expedir el siguiente:

EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL MUNICIPIO.

Artículo único. Se emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual del Municipio, para quedar como sigue:

CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

Objeto

Artículo 1. El presente Protocolo está dirigido a las y los servidores públicos integrantes de la administración pública municipal y tiene por objeto establecer medidas para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual.



Aplicación

Artículo 2. La aplicación del presente Protocolo se hará sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte; Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley General de Acceso de las Mujeres; Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas; Ley Orgánica del Municipio del Estado de Zacatecas; Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas; Código Penal para el Estado de Zacatecas y demás disposiciones aplicables.

Objetivos específicos

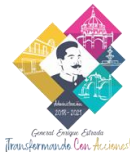
Artículo 3. Son objetivos específicos del presente Protocolo los siguientes:

- I. Establecer las medidas para promover un clima laboral libre de violencia de género; para la prevención del acoso sexual y hostigamiento sexual en el Ayuntamiento;
- 11. Enunciar los principios de actuación en la atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual;
- 111. Enumerar las medidas cautelares y de protección para víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual, y
- IV. Definir los mecanismos y autoridades competentes para la atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual.

Glosario

Artículo 4. Para los efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **APM:** administración pública municipal;
- 11. **CDHEZ:** Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas;
- 111. **Código Penal:** Código Penal para el Estado de Zacatecas;
- IV. **Estereotipos de género:** es una visión generalizada, preconcepción o asignación de los atributos o características de las y los miembros de un grupo o un género en particular y sobre los roles que deben cumplir en la sociedad;
- V. **FGJEZ:** Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas;
- VI. **Ley de Acceso:** Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas;
- VII. **Ley de la Comisión:** Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas;
- VIII. **Ley del Servicio Civil:** Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas;
- IX. **Ley General:** Ley General de Responsabilidades;



- X. **Ley General de Acceso:** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- XI. **Perspectiva de género:** metodología que permite identificar, cuestionar y valorar las prácticas, acciones y cualquier forma que constituya discriminación y desigualdad por razones de género;
- XII. **Servidores y servidoras públicas:** las personas que desempeñan un cargo, empleo o comisión en la administración pública municipal;
- XIII. **Usuarías y usuarios:** las personas que soliciten atención o servicios al Ayuntamiento;
- 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, y
- XV. **Violencia contra las mujeres:** cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

CAPÍTULO 11 DEFINICIÓN, CONDUCTAS Y SUJETOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

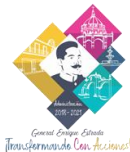
Definición de acoso sexual

Artículo 5. El acoso sexual es una forma de violencia en la que no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la persona agresora, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se manifiesta en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, intimidatorio u ofensivo que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima.

Conductas que pueden constituir Acoso sexual

Artículo 6. Las conductas de acoso sexual se manifiestan en contra de la sexualidad de una persona y sin su consentimiento. Algunas de las formas en las que puede presentarse son las siguientes:

- I. **Verbales:** comentarios sobre el cuerpo de una persona; bromas o insultos sobre el cuerpo y vida privada de una persona; ofensas, amenazas o insistencia a invitaciones personales;
- 11. **No verbales:** silbidos, gestos con connotación sexual, presentación de imágenes u objetos sexuales; correos o mensajes con expresiones sexuales, y



- 111. Físicas:** tocamientos, acercamientos, empujones y cualquier forma que implique contacto indeseado.

Definición de hostigamiento sexual

Artículo 7. El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se constituye como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Conductas que pueden constituir Hostigamiento sexual

Artículo 8. Las conductas de hostigamiento sexual se manifiestan en contra de la sexualidad de una persona, sin su consentimiento y con la presencia de una relación de subordinación. Algunas de las formas en las que puede presentarse son las siguientes:

- I. Verbales:** condicionamiento de aceptar una invitación a salir o de realizar actos de tipo sexual a cambio de ejercer las actividades laborales encomendadas, de acceder a otro empleo, cargo o comisión, o mejores condiciones laborales; comentarios sobre el cuerpo de una persona; bromas o insultos sobre el cuerpo y vida privada de una persona; ofensas, amenazas o insistencia en invitaciones personales;
- 11. No verbales:** silbidos, gestos con connotación sexual, presentación de imágenes u objetos sexuales; correos o mensajes con expresiones sexuales, y
- 111. Físicas:** tocamientos, acercamientos, empujones y cualquier forma que implique contacto indeseado.

Sujetos

Artículo 8. El acoso y hostigamiento sexual puede ser cometido por:

- I.** Servidoras y servidores públicos en el ejercicio de su cargo comisión o empleo en contra de otras servidoras o servidores públicos, y
- 11.** Servidoras y servidores públicos en el ejercicio de su cargo comisión o empleo, en contra de usuarias o usuarios a los que se les brinde atención o servicio.



CAPÍTULO 111

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Corresponsabilidad para implementar medidas de prevención

Artículo 9. Las dependencias y entidades de la APM deberán implementar medidas para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; propiciar un clima laboral libre de violencia de género, y prevenir conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual.

Medidas de prevención que se deberán implementar

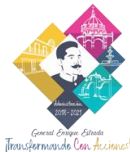
Artículo 10. Las dependencias y entidades de la APM deberán realizar al menos las siguientes medidas preventivas:

I. Pronunciamiento de "Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual". Consistente en un posicionamiento público y al interior de la dependencia o entidad de que se trate, para informar lo siguiente:

- a) El compromiso de prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y hostigamiento sexual;
- b) Las definiciones de acoso sexual y hostigamiento sexual;
- c) La prohibición de cometer acoso sexual y hostigamiento sexual por parte de las y los servidores públicos, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión entre servidoras y servidores públicos, y
- d) Las áreas e instituciones responsables de atender y sancionar el acoso sexual y hostigamiento sexual, conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

11. Actividades de difusión:

- a) Difundir el pronunciamiento de "Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual" en las redes sociales y al interior de cada dependencia y entidad que lo emita;
- b) Promover una cultura institucional de igualdad y libre de violencia al interior de las dependencias y entidades de la APM, y
- c) Colocar en lugares visibles para las y los servidores públicos de la APM, así como usuarias y usuarios, información sobre las



definiciones, conductas y sujetos del acoso sexual y hostigamiento sexual, así como de las vías, áreas y autoridades para denunciar.

- 111. Actividades de capacitación:** Asegurar la sensibilización y capacitación de servidoras y servidores públicos encargados de la atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en la APM.

CAPÍTULO IV

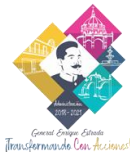
MECANISMOS DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN 1

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Artículo 11. En la atención y sanción que las autoridades competentes brinden a las víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual deberán observar los siguientes principios:

- I. **Buena fe:** no se deberá criminalizar o responsabilizar a las víctimas por los hechos ocurridos;
- 11. **Confidencialidad:** se deberán proteger los datos personales de las víctimas;
- 111. **Dignidad:** implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos;
- IV. **Debida diligencia:** la actuación de las autoridades dentro del tiempo razonable;
- V. **Igualdad:** acceso igualitario al mismo trato, oportunidad y condiciones, sin distinción del género;
- VI. **No discriminación:** es la prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o género, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, ejercicio o protección de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres.
- VII. **No revictimización:** no se deberán imponer condiciones que agraven la situación de la víctima, ni obstaculice e impida el ejercicio de sus derechos, o que exponga a un nuevo daño;
- VIII. **Máxima protección:** se deberá velar por la más amplia protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas, y
- IX. **Transparencia:** todas las acciones, mecanismos y procedimientos que se realicen, en el ejercicio de las atribuciones, deberán garantizar el ejercicio a la información, así como el seguimiento y control correspondiente.



SECCIÓN 11 MECANISMOS DE ATENCIÓN Y SANCIÓN

Definición de atención

Artículo 12. La atención de víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual se define como el servicio que se otorga a aquellas personas que acuden a un lugar específico a solicitar un apoyo, orientación o para la presentación de una queja o denuncia.

Autoridades competentes

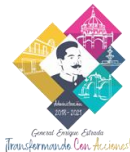
Artículo 13. Son autoridades competentes para brindar atención a víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual las siguientes:

- I. **Contraloría municipal:** por denuncia o queja presentada en contra de un particular, servidor o servidora pública en el ejercicio de un cargo, comisión o empleo por las faltas administrativas contempladas en la Ley General.
- 11. **Presidente y Presidenta:** a través de quien ostente la representación jurídica, para instaurar los procedimientos administrativos previstos en la Ley del Servicio Civil;
- 111. **FGJEZ:** por denuncia verbal o escrita por la comisión de los delitos establecidos en el Código Penal, presentada a través de las Agencias del Ministerio Público, o el Centro de Justicia para las Mujeres, y
- IV. **CDHEZ:** por queja escrita o verbal, por la violación de derechos humanos cometida por servidoras y servidores públicos, conforme a lo establecido por la Ley de la Comisión.

Sanciones

Artículo 14. Las sanciones que se podrán imponer de acuerdo a los procedimientos implementados por las autoridades competentes son:

- I. **Contraloría municipal:** amonestación, suspensión o inhabilitación.
- 11. **Presidente y Presidenta:** amonestación, suspensión o rescisión;
- 111. **FGJEZ:** multa económica o prisión, y
- IV. **CDHEZ:** recomendación.



SECCIÓN 111

MEDIDAS DE PREVENCIÓN, CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN

Seguridad y protección de víctimas

Artículo 15. En los procedimientos de investigación y sanción se podrán implementar medidas de prevención, cautelares y de protección considerando lo siguiente:

- I. El riesgo o peligro existente;
- 11. La seguridad de la víctima, y
- 111. Los elementos con que se cuente.

Medidas cautelares en materia de responsabilidades administrativas

Artículo 16. Derivado de los procedimientos de responsabilidad administrativa se podrán emitir las siguientes medidas:

- I. Eviten el ocultamiento o destrucción de pruebas;
- 11. Impidan la continuación de los efectos perjudiciales de la presente falta administrativa;
- 111. Eviten la obstaculización del adecuado desarrollo del procedimiento de responsabilidad administrativa, y
- IV. Eviten un daño irreparable a la Hacienda Pública o el patrimonio.

Medidas preventivas en materia laboral

Artículo 17. Derivado de los procedimientos de investigación administrativa por faltas laborales se podrán dictar de manera inmediata medidas preventivas con el objeto de restringir el contacto y acercamiento de la persona señalada como agresora a la víctima.

Medidas de protección en materia penal

Artículo 18. En términos del Código Nacional de Procedimientos Penales se podrán dictar las medidas de protección, providencias precautorias y medidas cautelares contempladas en los artículos 137 y 138.

Medidas en materia de derechos humanos

Artículo 19. En los términos de la Ley de la Comisión se podrán dictar recomendaciones que redunden en mejorar la protección de los derechos humanos en la APM.



TRANSITORIOS

Artículo primero. El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Artículo segundo. Las dependencias y entidades de la administración del Ayuntamiento deberán emitir en un término que no exceda de 5 días hábiles posteriores a la entrada en vigor del presente protocolo, el pronunciamiento de "Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual".

Artículo tercero. Durante los 60 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del presente instrumento se deberán implementar acciones de capacitación para la aplicación del Protocolo en el Ayuntamiento.