

**PROTOCOLO CERO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL MUNICIPIO DE
UNIÓN DE TVLA, JALISCO.**

**TITULO PRIMERO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. El presente Protocolo tiene como propósito implementar de forma coordinada los procedimientos administrativos para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, en las dependencias de la Administración Pública Municipal (APM) en el Municipio de Unión de Tvla, Jalisco.

Artículo 2. Son objetivos del presente Protocolo:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en las dependencias y entidades de la AMP y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

II. Definir mecanismos para orientar y en su caso, acompañar a la persona denunciante en la presentación de denuncias ante las autoridades competentes garantizando en todo momento la no revictimización.

III. Señalar las instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APM, que deban conocer, atender, investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

IV. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las y los servidores públicos sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

V. Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en el servicio público municipal, que permitan su análisis para implementar acciones específicas que permitan inhibir y erradicar dichas conductas.

VI. Combatir la impunidad que se propicia en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en las dependencias de la APM.

Artículo 3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APM tienen que observar para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

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

I. Acoso sexual: La forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se puede manifestar de forma física, verbal y no verbal:

Física: Acercamientos innecesarios, abrazos o besos no deseados, familiaridad innecesaria.

Verbal: Comentarios y bromas sugestivas, insistencia para tener una cita, preguntas intrusivas de índole sexual.

No verbal: Miradas lascivas, contacto electrónico con fines sexuales, gestos y silbidos con connotación sexual;

II. APM: Administración Pública Municipal

III. Autoridad investigadora: El síndico en el ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN MATERIA ADMINISTRATIVA encargado de la investigación de faltas administrativas;

IV. Autoridad substanciadora: El síndico en el ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN MATERIA ADMINISTRATIVA encargado de dirigir el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa (IPRA);

V. Autoridad resolutoria: El jurídico designado por el ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN MATERIA ADMINISTRATIVA, encargado de determinar la sanción de faltas administrativas no graves, una vez emitido el IPRA;

VI. Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;

VII. Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, ¿de acuerdo con las leyes aplicables;

VIII. Denuncia: Documento que contiene la manifestación formulada por la persona denunciante en relación a conductas relacionadas con el hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral;

IX. Equidad de género: Es el generar las condiciones de acceso a las mismas oportunidades a partir de la particularidad y necesidad de las mujeres y hombres a fin de lograr una igualdad de género, a través de la transversalización de la perspectiva de género;

X. Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

XI. Hostigamiento sexual: Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con sexualidad de connotación lasciva;

XII. Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

XIII. IPRA: Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa.

XIV. Instituto Municipal de la Mujer: Instancia que coadyuva a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas municipales y que realizan acciones concretas para promover los derechos humanos de las mujeres y niñas, así como para erradicar la violencia contra ellas;

XV. Medidas preventivas: Todas aquellas medidas concedidas por el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, que tengan como finalidad salvaguardar la integridad física de la persona denunciante;

XVI. Medidas de reeducación: Todas aquellas medidas pedagógicas especializadas en la prevención y erradicación de las conductas violenta, implementadas por el Instituto Municipal de la Mujer;

XVII. Órgano Interno de Control en Materia Administrativa: Dependencia auxiliar del Ayuntamiento de Unión de Tvla que tiene por objeto vigilar en su ámbito de competencia, el cumplimiento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; en sus artículos III y IV.

XVIII. Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

XIX. Persona Denunciada: La persona a la cual se le imputan las presuntas conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

XX. Persona Denunciante: La persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una posible conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

XXI. Prevención Social: Dependencia de Seguridad Pública encargada de desarrollar políticas públicas, programas y acciones orientadas a reducir factores de riesgo que favorezcan la generación de violencia y delincuencia, así como a combatir las distintas causas y factores que la generan.

XXII. Protocolo: El Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento Sexual o acoso Sexual en el ámbito laboral para el municipio de Unión de Tvla (Protocolo Cero, Municipal);

XXIII. Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la persona denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXIV. Roles de género: Son las actividades y funciones que se designan a las mujeres y hombres a partir de los estereotipos de género;

XXV. Unidad de Seguimiento: Unidad de Seguimiento de los casos de Protocolo Cero, Municipal;

XXVI. 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;

Artículo 5. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APM, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas. Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 6. En lo previsto en el Protocolo, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

CAPÍTULO II INSTANCIAS ENCARGADAS DEL SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Artículo 7. Las autoridades encargadas de promoción, monitoreo y aplicación del presente Protocolo, en el ámbito de sus respectivas competencias, son:

I. Prevención Social

II. Instituto Municipal de la Mujer

III. Órgano Interno de Control en Materia Administrativa

IV. Unidad de Seguimiento

Artículo 8. Son atribuciones del **Área de Prevención Social** en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

II. Establecer mecanismos de sensibilización a las y los servidores públicos en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

III. Diseñar e implementar las estrategias de difusión sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

Artículo 9. Son atribuciones del **Instituto Municipal de la Mujer** en la implementación del Protocolo las siguientes:

- I. Elaborar la Política Pública para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- II. Brindar, en el marco de sus atribuciones, servicios integrales a la persona denunciante, o en su caso, remitir a la instancia competente;
- III. Elaborar el Informe Anual sobre los casos registrados en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 10. Son atribuciones del Órgano Interno de Control en Materia Administrativa en la implementación del Protocolo las siguientes:

- I. Tramitar el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente, por actos que puedan ser constitutivos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- II. Dictar las medidas preventivas que correspondan en los procedimientos administrativos de responsabilidad administrativa en casos relacionados con este Protocolo, de conformidad a las disposiciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco;
- III. Imponer las sanciones correspondientes sobre las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral de conformidad a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del estado de Jalisco;
- IV. Las demás que le sean atribuidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del estado de Jalisco.

Artículo 11. La **Unidad de Seguimiento** será la encargada de monitorear los procesos de todos los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral que se presenten en las dependencias de la APM, y estará integrada por tres profesionistas con experiencia comprobada en perspectiva de género y derechos humanos, cuya adscripción se encuentre en el **UAVIFAM**.

Artículo 12. Son atribuciones de la Unidad de Seguimiento en la implementación del Protocolo las siguientes:

- I. Coadyuvar en la investigación para asegurarse que se integre la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, así como la protección a las víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- II. Formular opinión técnica al Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, una vez concluida la investigación y previo al acuerdo de la calificación de la falta administrativa o acuerdo de conclusión y archivo.

CAPÍTULO III
DE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Artículo 13. El Área de Prevención Social y el Instituto Municipal de la Mujer serán los encargados de elaborar el Programa de Prevención y serán los Entes Públicos quienes lo implementan de modo que deberán realizar, de manera enunciativa más no limitativa.

Son acciones del **Área de Prevención Social** las siguientes:

I. Colocar en las áreas de recepción y atención información impresa sobre prevención y atención del hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, así como hacer llegar información a través de medios electrónicos;

II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

III. Incorporar la perspectiva de género en su entidad o dependencia a través de espacios de encuentro dentro de la jornada laboral donde se permita el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género; así como la incorporación de lenguaje incluyente en los documentos y publicaciones oficiales internas y externas;

Son acciones del **Instituto Municipal de la Mujer** las siguientes:

IV. Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, que deberá comunicarse a las Servidoras y Servidores Públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resultan idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

V. Promover espacios de encuentro y redes de apoyo entre mujeres dentro de la jornada laboral;

VI. Promover la cultura de denuncia ante la violencia de género a través de la difusión del presente Protocolo y las guías de aplicación.

Artículo 14. El Área de Prevención Social implementará todas aquellas acciones de difusión que considere necesarias para la sensibilización, prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

CAPÍTULO IV

ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 15. La persona denunciante podrá presentar la denuncia respecto de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral ante el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, para efecto de obtener asesoría, sin perjuicio de las vías establecidas en los ordenamientos legales aplicables.

Artículo 16. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta al momento de recibir la respectiva denuncia en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral:

I. Atender con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos;

- II. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- III. Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;
- IV. No generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género;
- V. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- VIII. No revictimizar; y
- IX. Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

Artículo 17. Para efectos del presente Protocolo, se podrá hacer del conocimiento del Órgano Interno de Control en Materia Administrativa un probable hecho de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, mediante denuncia escrita donde la persona denunciante se identifique, y detalle la narración circunstanciada del hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, la indicación de quién o quiénes lo habrían cometido, persona que lo hayan presenciado y/o cuanto considere pertinente.

Artículo 18. En aras de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, los datos personales deberán de ser tratados con carácter de confidencial.

Artículo 19. La persona titular de la dependencia o entidad de que se trate deberá aplicar las medidas preventivas que emita la autoridad competente.

CAPÍTULO V

INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Artículo 20. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa iniciará la investigación correspondiente a partir de la recepción de la denuncia, en términos de la normativa aplicable.

Artículo 21. Emitir al Área de Prevención Social y al Instituto Municipal de la Mujer un reporte de las denuncias que sean presentadas ante el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa por temas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, acorde a lo establecido en el artículo 18 del presente protocolo.

Artículo 22. En los asuntos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, no opera la conciliación, mediación o acuerdos de justicia alternativa entre las partes.

Artículo 23. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa deberá observar la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos al momento de recibir denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, por lo que a toda persona denunciante le deberá ofrecer servicios integrales especializados. Los servicios integrales especializados consisten en la atención por parte de profesionistas en trabajo social, legal y psicológica con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Lo anterior a través de la canalización por escrito a dichos servicios a UAVIFAM o al ente de la APM que pueda proporcionarlos.

Artículo 24. Una vez emitido el acuerdo de avocamiento, el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa deberá emitir medidas preventivas a favor de la persona denunciante, las cuales podrán consistir en:

I. Apercibir por escrito a la persona denunciada, que se abstenga de intimidar, molestar, acercarse, comunicarse directa o indirectamente, ya sea por medios electrónicos o por conducto de terceras personas, a la persona denunciante, en el ámbito laboral;

II. Cambiar de horario laboral a la persona denunciada, de tal manera que no coincida con el horario de la persona denunciante;

III. Cambiar de actividades o funciones de manera provisional y temporal a la persona denunciada, de tal manera que no coincida con las actividades y funciones de la persona denunciante;

IV. Mover de área a la persona denunciada de tal manera que no coincida con la persona denunciante;

V. Suspender de sus funciones o actividades labores de manera temporal a la persona denunciada, con el objetivo de proteger la integridad de la persona denunciante, así como para garantizar el desarrollo de la investigación;

VI. Cambiar de horario o área a la persona denunciante, con su consentimiento, como última instancia y solo que de manera fundada y motivada no sea posible implementar las medidas consistentes en las fracciones I, II, III, IV o V;

VII. Cualquier otra que resulte proporcional, objetiva e idónea, acorde al caso particular, para la proteger la integridad de la persona denunciante.

Artículo 25. Toda investigación sobre hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral serán conducidas de manera exhaustiva, sin prejuicios de género, atendiendo al principio de buena fe, lo que conlleva a no prejuzgar, de manera que la persona denunciante no sufra un mayor agravio.

Artículo 26. Concluidas las diligencias de investigación, el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa procederá a analizar los hechos y determinar la existencia o inexistencia de elementos que pudieran configurar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 27. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa una vez concluida la investigación y previo al acuerdo de la calificación de la falta administrativa o acuerdo de conclusión y archivo deberá informar y solicitar a la Unidad de Seguimiento que formule la opinión técnica.

Artículo 28. En caso de que el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa determine que la persona denunciada ha cometido los actos que se le señalan, además de hacerse acreedor a las sanciones aplicables y previstas en los ordenamientos jurídicos aplicables, deberá dar vista de manera inmediata al Área de Prevención Social y al Instituto Municipal de la Mujer para la vinculación a las acciones y medidas de reeducación que estime procedentes.

CAPÍTULO VI

SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

Artículo 29. En los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral donde el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa determine la falta de elementos, el ente público señalado deberá solicitar el apoyo del Área de Prevención Social y/o El Instituto Municipal de la Mujer para promover la cultura de la denuncia, sensibilización al tema y explicación del presente Protocolo.

Artículo 30. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa fincarán las responsabilidades administrativas que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas de conformidad con la normativa aplicable, en su caso remitirán a la autoridad competente cuando consideren que la sanción es grave.

CAPÍTULO VII

REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE UNIÓN DE TVLA JALISCO

Artículo 31. El Área de Prevención Social, el Instituto Municipal de la Mujer y el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, contarán con un único registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, sus manifestaciones, sus causas y sus características, además de los datos generales donde se presentó el suceso así como perfiles de la persona denunciante y de la o las personas denunciadas; así como las determinaciones, recomendaciones y sanciones que hayan sido impuestas por las autoridades encargadas del cumplimiento del presente Protocolo. Lo anterior con apego a lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

Artículo 32. El Instituto Municipal de la Mujer elaborará un informe anual sobre las denuncias de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, en la AMP, que servirá de insumo para la planeación y ejecución de una política pública municipal.

Artículo 33. Con base en los resultados obtenidos en el informe anual, el Área de Prevención Social, el Instituto Municipal de la Mujer y el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa podrán perfilar acciones de capacitación, difusión o cualquier otra que estimen necesaria con la finalidad de prevenir y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. - El Protocolo Cero Municipal, entrará en vigor a los 3 días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en la Gaceta Municipal.

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



PREVENCIÓN
SOCIAL
UNIÓN DE TVLA