



Gaceta Municipal de Zapotlán

MEDIO OFICIAL DE DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL
GOBIERNO MUNICIPAL DE ZAPOTLÁN EL GRANDE

NÚM. 321

02 DE MAYO DE 2022

Protocolo Interno de Prevención,
Atención, Sanción y Erradicación del
Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual,
de la Administración Pública
Municipal del Municipio de Zapotlán el
Grande, Jalisco

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE ZAPOTLÁN EL GRANDE, JALISCO.

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cometidos por cualquier servidor o servidora público adscrito a dependencias de la Administración Pública Municipal, así como establecer los mecanismos de actuación para la atención y acompañamiento de las víctimas cuando éstas se presenten.

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del Cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias de la Administración Pública Municipal (APM) tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral.

Artículo 2. El presente Protocolo es elaborado desde una perspectiva de Derechos Humanos por lo que éste será de observancia general y obligatoria para los funcionarios públicos, empleados públicos y servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, así como para aquellas personas que estén vinculadas de cualquier forma con la misma, y se aplicará en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior de los espacios laborales en los que se involucre alguno de sus integrantes.

Artículo 3. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no victimización secundaria y se deberán considerar los siguientes principios rectores:

- I. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Confidencialidad;
- III. Debida diligencia;
- IV. Dignidad;
- V. Discrecionalidad;
- VI. Eficacia;
- VII. Enfoque diferencial y Especializado;
- VIII. Enfoque Transformador;
- IX. Honestidad;
- X. Igualdad jurídica entre el hombre y la mujer;
- XI. Imparcialidad;
- XII. Integridad personal;
- XIII. Legalidad;
- XIV. Libertad de las personas;
- XV. Máxima Protección;
- XVI. No criminalización de la víctima;
- XVII. No discriminación;
- XVIII. No victimización secundaria;
- XIX. Objetividad;
- XX. Presunción de inocencia;
- XXI. Prohibición de represalias;
- XXII. Pro persona;
- XXIII. Respeto, protección y garantía de la dignidad de las personas;
- XXIV. Responsabilidad;
- XXV. Transparencia

Artículo 4. Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

- I. **Acceso a la justicia:** Consiste en el acceso a las condiciones — Sociales, Culturales, políticas, económicas y jurídicas— que posibiliten el reconocimiento y ejercicio efectivo de derechos por parte de los ciudadanos.
- II. **Acciones Preventivas** Acciones estratégicas implementadas para las diversas instancias que integran la administración pública municipal, direccionadas a las y los servidores públicos que laboran en y para ellas, con el objeto de sensibilizar, visibilizar e inhibir conductas constitutivas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- III. **Acoso sexual:** Son formas de violencia con connotación lasciva, que atenta contra la dignidad de una persona independientemente del entorno en el que este ocurra y en la que no necesariamente existe un nivel jerárquico de subordinación entre quien lo genera y quien lo recibe. Aunado a lo anterior, acoso sexual es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.
- IV. **APM:** Las diversas dependencias conformadas por servidores públicos y funcionarios públicos que integran la Administración Pública Municipal;
- V. **Capacitación** El proceso por el cual las personas servidores/servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias
- VI. **Cero tolerancias.** Consiste en generar una nula flexibilidad para atender, investigar y en su caso, sancionar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VII. **Clima laboral libre de violencia** Ambiente libre de abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con el ámbito laboral;
- VIII. **Código de ética:** Código de Ética y Reglas de Integridad para los servidores públicos de la Administración Pública Municipal de Zapotlán el Grande, son las normas de ética y conducta en relación con los conductos de los principios rectores de tal modo que permita a los y las servidoras públicas enfrentar dilemas éticos ante diversas situaciones
- IX. **Confidencialidad** Obligación de mantener la privacidad de los datos personales. Las partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todo momento. La revelación de cualquier información del caso debe limitarse exclusivamente a las personas involucradas en los procedimientos y será revelado sólo aquella que realmente se requiera dar a conocer;
- X. **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;
- XI. **Contraloría:** La Contraloría Ciudadana del municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, quien funge como órgano de Control Interno;
- XII. **Coordinación:** La Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, quien funge como Órgano de Control Disciplinario
- XIII. **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
- XIV. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables
- XV. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la o el denunciante o por un tercero, que implican hostigamiento o acoso sexual y laboral en los que se encuentran involucradas servidoras o servidores públicos en ejercicio de sus funciones;
- XVI. **Denunciante:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de hostigamiento o acoso sexual y laboral;
- XVII. **Dependencias Municipales:** Las dependencias de la Administración Pública Municipal, tanto centralizadas y para municipales, del municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco;
- XVIII. **Dignidad** Es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades;
- XIX. **Discriminación:** La distinción explícita entre grupos de personas, como resultado de la cual los individuos de algunos grupos tienen menos capacidad que los de otros para ejercer sus

- derechos;
- XX. **Estereotipos de género:** Práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su género;
- XXI. **Equidad de género:** Distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de 1 Promover la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Trabajo: Una Cuestión de Principios, Organización Internacional del Trabajo. hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres;
- XXII. **Fiscalía:** Fiscalía General del Estado de Jalisco;
- XXIII. **Hecho Victimizante:** Actos u omisiones que dañan, menoscaban o ponen en peligro los bienes jurídicos o derechos de una persona convirtiéndola en víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- XXIV. **Hostigamiento sexual:** Asedio con fines o móviles lascivos a otra persona de cualquier género, valiéndose de la posición jerárquica o de poder, derivada de las relaciones laborales, docentes religiosas, domésticas o cualquier otra, que implique subordinación de la víctima;
- XXV. **Igualdad de Género:** Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. Es reconocido como un derecho fundamental, 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.
- XXVI. **Instituto Municipal:** El Instituto Municipal de la Mujer del municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco.
- XXVII. **Ley:** La Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios, como legislación a la que se apegan el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral.
- XXVIII. **Medidas cautelares:** Todas aquellas medidas concedidas por parte del órgano de control disciplinario en materia laboral en el ámbito de la competencia municipal, que tengan como finalidad salvaguardar la integridad física de la presunta víctima.
- XXIX. **Medidas de protección:** Acciones que tienen como finalidad proteger la integridad física y psicológica del o la denunciante a efecto de garantizar el acceso a la justicia, igualdad jurídica y la no discriminación;
- XXX. **Medidas de no repetición:** Las que resulten necesarias establecer dentro de la resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, que tiene como objetivo evitar la reiteración de hechos violatorios de derechos humanos;
- XXXI. **Obstrucción:** Conjunto de acciones tendientes a inhibir la Presentación de denuncias o el seguimiento por parte de cualquier servidor público del Ente hacia la víctima;
- XXXII. **Órgano de Control Disciplinario:** La Dirección General Jurídica del municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco.
- XXXIII. **Órgano Interno de Control:** La Contraloría Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco;
- XXXIV. **Persona consejera:** La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual
- XXXV. **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género;
- XXXVI. **Persona Denunciada:** La persona a la cual se le imputan presuntas conductas de Hostigamiento Sexual y acoso sexual.
- XXXVII. **Presunta víctima:** 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.
- XXXVIII. **Prevención:** La adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial.
- XXXIX. **Primer contacto:** El momento ante la persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atiende su caso.
- XL. **Protocolo:** El presente protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, laboral y violencia de género;
- XLI. **Registro:** El registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral en la Administración Pública Municipal.

- XLII. **No victimización secundaria.** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional
- XLIII. **Secretaría:** Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres;
- XLIV. **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual y laboral en la que incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- XLV. **Víctima:** La persona a quien se le cometa una conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral o violencia de género.
- XLVI. **Violencia de género:** 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; Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o a las niñas sino también a los hombres, niños y minorías sexuales. Por ello, los ejercicios violentos de poder basados en la identidad de género y/o sexual de las víctimas están clasificados en la categoría de violencia de género

CAPITULO II DE LOS OBJETIVOS

Artículo 5. Son objetivos del presente protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, en las dependencias de la APM 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, brindar acompañamiento ante las autoridades competentes a la presunta víctima de algún caso de hostigamiento sexual, acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- III. Señalar las instancias de la APM que serán las competentes de conocer y en su caso investigar y sancionar los casos objeto de este Protocolo.
- IV. Establecer procedimientos que permitan brindar orientación al o la denunciante de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien el acceso a la justicia y a la protección física y psicológica de la presunta víctima;
- V. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a los servidores públicos sobre la prevención de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- VI. Contar con registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
- VII. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la concurrencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior de las dependencias de la Administración Pública Municipal.
- VIII. Incentivar la denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior de las dependencias de la Administración Pública Municipal, como medida para inhibir se produzcan nuevos casos.

Artículo 6. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio al cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Ayuntamiento tiene que observar en los procedimientos de imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 7. El Ayuntamiento llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas puedan haber sido víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo comisión o funciones en el servicio público o bien, al acudir a solicitar un trámite o servicio público al Ayuntamiento de Zapotlán el Grande, Jalisco.

Artículo 8. La información que se obtenga, genere o resguarde por las Coordinaciones y direcciones de la APM con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivo y otra normativa aplicable.

El nombre de la víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, tendrá carácter de información confidencial para evitar que se agraven sus condiciones o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no cause estado la correspondiente resolución sancionatoria.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

Artículo 9. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Administración Pública Municipal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, los servidores y servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, labora. Cualquier persona podrá presentar denuncias ante las instancias competentes cuando algún servidor público incurra en actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 10. Lo no previsto en este protocolo será sujeto a lo establecido en las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en 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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, la Ley para los Servidores Públicos del estado de Jalisco y sus Municipios y sus respectivos reglamentos, así como las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

Artículo 11. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Órgano Interno de Control.

Artículo 12. El Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus competencias promoverá y vigilará la observancia del Protocolo.

CAPÍTULO III DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES

Artículo 13. Las dependencias administrativas responsables de la operación de éste Protocolo serán:

- I. La Sindicatura,
- II. La Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental;
- III. Instituto para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Zapotlán el Grande; y
- IV. El Sindicato, para el caso del personal sindicalizado.

Dichas dependencias ejercerán las atribuciones contenidas en el presente y podrán en su caso, formar parte o conformar un órgano deliberativo que se ajuste a sus necesidades.

Artículo 14. Las dependencias administrativas encargadas de la atención, investigación y en su caso, sanción, de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, deberán generar y desahogar las actuaciones correspondientes con estricto apego a los derechos humanos de las presuntas víctimas y de quienes las ejercen.

Artículo 15. Deberá prevalecer el derecho de las víctimas a recibir atención integral y oportuna de sus situaciones particulares. Por lo que se podrán emitir las medidas de protección, en el ámbito de competencia municipal, para garantizar la integridad y bienestar de la víctima.

Artículo 16. Queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como aquellas que promuevan la revictimización y culpabilización de la víctima, a efecto de generar desistimiento de la denuncia.

Artículo 17. Se consideran omisiones de las dependencias de la APM las siguientes:

- I. Negarse a recibir, atender o canalizar casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en el entorno laboral.
- II. Evitar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, por complicidad con la persona que perpetra la falta; e
- III. Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente.

Las prácticas señaladas en el numeral 15 y las omisiones realizadas en el presente numeral, se sancionarán conforme a lo establecido por el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para los empleados del H. Ayuntamiento de Zapotlán el Grande, Jalisco.

CAPÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Sección Primera ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

Artículo 18. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, la Administración Pública Municipal realizará al menos las siguientes acciones:

- I. La implementación de acciones que atiendan sus causas y efectos, derivados de las relaciones de poder desigual entre las personas y al interior de los espacios laborales, las acciones que se implementen deberán estar dirigidas en particular a la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y a la provisión de mecanismos de actuación que atiendan a las víctimas y resuelva el conflicto;
- II. Adoptar por las Regidoras y Regidores, los titulares de las áreas administrativas, de las Coordinaciones un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y que deberá comunicarse periódicamente a los servidores públicos a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- III. Explicitar el compromiso de cero tolerancias frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, ¿así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
- IV. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- V. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco;
- VI. Expresar en el contenido del pronunciamiento la prohibición de estas conductas, las cuales incluye al personal y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
- VII. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- VIII. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos;
- IX. Establecer compromisos particulares de la dependencia municipal para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, mismos que deben de ser informados a las dependencias administrativas responsables de la operación de este protocolo;
- X. Firma de la persona titular de la dependencia y lugar y fecha de la emisión;
- XI. Asegurar que el personal de primer ingreso reciba la capacitación para su incorporación al servicio público en él y que la totalidad del personal reciba una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual, derechos humanos y perspectiva de género;
- XII. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir

- y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- XIII. Adoptar medidas protectoras para la o el denunciante o víctima;
- XIV. Promover e incentivar una cultura de denuncia;
- XV. Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual;

Artículo 19. El Instituto y la Coordinación en conjunto con los secretarios generales de los Sindicatos, coordinarán la realización de campañas informativas, brigadas de capacitación, generación y seguimiento de estadísticas por dependencia y, en general, de las acciones que estime pertinente realizar en ejercicio de sus atribuciones reglamentarias, apegadas a los objetivos, estrategias y líneas de acción contempladas en el Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

En las acciones de prevención que se implementen deberán participar la totalidad de las dependencias y entidades de la administración pública municipal.

Artículo 20. El Órgano Interno de Control dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Sección Segunda ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Artículo 21. La APM deberá incluir en sus programas anuales, cursos de sensibilización y capacitación a las personas que intervengan en el protocolo.

Artículo 22. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente el APM deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto o bien el área o dependencia competente.

Artículo 23. El Instituto en coadyuvancia con la Coordinación, pondrán a disposición del APM, cursos en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, para la sensibilización, capacitación o formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca el APM.

CAPÍTULO V VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

Artículo 24. Las denuncias podrán ser por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, se presentarán ante el Órgano Interno de Control.

Suscrita por la víctima y/o el interesado.

Artículo 25. Durante la presentación de la denuncia, el Órgano Interno de Control dará atención y acompañamiento inmediato a la o el denunciante. Asimismo, orientará respecto a otras instancias competentes donde puede acudir para la defensa de sus derechos vulnerados, como lo son:

- I. Fiscalía General del Estado;
- II. Procuraduría Social;
- III. Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres;
- IV. Comisión Estatal de Derechos Humanos; o
- V. Cualquier entidad pública protectora de derechos fundamentales.

**CAPÍTULO VI
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

Artículo 26. Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico;
- II. Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica; y
- III. Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda bajo presión al favor sexual.

Artículo 27. El nivel de gravedad de los actos de hostigamiento sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

NIVEL 1. VERBAL	NIVEL 2. NO VERBAL	NIVEL 3. VERBAL CONTACTO FÍSICO
1.- Chistes y conversaciones de contenido sexual	1.-Acercamientos excesivos (proxemia);	1.- Abrazos o besos no deseados
2.- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; 3.- Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual y la orientación sexual;	2.- Miradas insinuantes 3.-Silbidos, gestos y señales de connotación sexual; 4.- Persecución; 5.- Intento de tocamientos;	2.- Tocamientos, pellizcos y roces; 3.- Acorralamiento; y 4.- Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados.
4.-Hacer insinuaciones; 5.- Pedir citas o relaciones sexuales de manera inapropiada;	6.- Mensajes de texto, cartas correos electrónicos; 7.- Exposición de objetos pornográficos; y	
6.- Presionar después de una ruptura sentimental; y	8.- Exhibicionismo de carácter sexual.	
7.- Llamadas telefónicas.		

Artículo 28. Se consideran actos de acoso sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en el que no existe una Subordinación de la víctima con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, Independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y
- II. Las injurias sexistas, las micro agresiones, los micros machismos, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos de partes erógenas.

El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

Artículo 29. El nivel de gravedad de los actos de acoso sexual se determinará teniendo como referencia la escala de hostigamiento sexual.

CAPÍTULO VI INVESTIGACIÓN Y SUBSTANCIACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Investigación ante el Órgano Interno de Control

Artículo 30. El Órgano Interno de Control acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la presentación de la denuncia por parte de la o el interesado.

Artículo 31. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas sobre actos que pudieran configurar hostigamiento sexual y acoso sexual, serán conducidas por las autoridades que corresponda, de manera que la o el denunciante no sufra un mayor agravio.

En caso de que la denuncia no cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de modo, tiempo y lugar, el titular de la Jefatura de Investigación del Órgano Interno de Control, podrá solicitar la presentación de la o el denunciante o víctima para dichos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Se evitará en lo posible, que la o el denunciante o víctima declare en más de una ocasión o que reitere su declaración ante distintas instancias, así como inquirir sobre aspectos de la vida íntima de las personas involucradas en la denuncia. De igual forma, las autoridades del Órgano Interno de Control se abstendrán de utilizar estereotipos de género, realizar juicios de valor por conductas o comportamientos, así como de realizar actos o diligencias que conlleven a la revictimización de la o el denunciante.

Artículo 32. Si durante la investigación llegara a existir un riesgo a la integridad física, moral o psicológica de la o el denunciante o víctima, así como sus condiciones laborales o pueda verse afectada su esfera de derechos, el Órgano Interno de Control solicitará, con el consentimiento de la o el denunciante o víctima, a las áreas competentes del APM en el ámbito de sus atribuciones, la adopción de medidas de cautelares y de protección para salvaguardar los derechos humanos de quienes estén involucrados, que serán pertinentes, razonables, proporcionales y temporales.

Artículo 33. El Órgano Interno de Control llevará a cabo el procedimiento de responsabilidad administrativa que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 34. El Órgano Interno de Control presentará una denuncia ante la Fiscalía en caso de que, en el procedimiento de responsabilidad administrativa, se encuentre la comisión de algún delito contenido en el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco.

Artículo 35. En los procedimientos de responsabilidad administrativa derivados de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se deberá otorgar un valor preponderante al dicho o declaración de la o el denunciante o víctima, sin perjuicio de considerar y ponderar los diversos elementos de convicción y de prueba material del procedimiento.

Artículo 36. Podrán presentar denuncia por hostigamiento sexual y acoso sexual según sea el caso:

- I. Cualquier persona con o sin nombramiento que haya sido agraviada con alguna de las conductas previstas en el presente protocolo;
- II. De manera indirecta el titular de la dependencia que forme parte la víctima, con previo consentimiento de la misma; y
- III. Los familiares de la víctima cuando ésta se encuentre imposibilitada física o psicológicamente, o cuando sea menor de edad.

Artículo 37. Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona agresora.

CAPÍTULO VII DE LA ATENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Artículo 38. En los casos que se presenten señalamientos de conductas por hostigamiento sexual o acoso sexual, las dependencias y entidades de la administración pública municipal, que de acuerdo a sus facultades y atribuciones tienen injerencia en cualquier etapa del procedimiento planteado en las presentes disposiciones, deberán en primer término garantizar la protección y los derechos de la persona que acude a manifestar la comisión de un hecho victimizante.

SECCIÓN PRIMERA DE LA ATENCIÓN

Artículo 39. Para los casos que se presenten en las instalaciones de APM se deberá realizar lo siguiente:

- I. La presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, podrá acudir a cualquiera de las dependencias administrativas señaladas en el numeral 10 diez del presente. Al Instituto de la Mujer Zapotlense le corresponde generar el primer contacto y la entrevista con las presuntas víctimas para posteriormente, si lo considera procedente solicitar al jefe del hostigador o acosador levante el acta administrativa correspondiente; para el caso de que el hostigador o acosador resulte ser el jefe inmediato o director, se solicitará el levantamiento del acta correspondiente al Síndico Municipal; acto seguido, remitirá las actuaciones correspondientes al Órgano de Control Disciplinario en Materia Laboral;
- II. El Instituto de la Mujer Zapotlense, en el marco de sus atribuciones, brindará asesoría a los servidores públicos de la APM sobre el tratamiento jurídico del hostigamiento sexual y acoso sexual. Así mismo, brindará atención psicológica en caso de que se requiera y en la cuestión médica canalizará a quien corresponda;
- III. El Órgano de Control Disciplinario en Materia Laboral, recopilará las actuaciones conducentes para el desarrollo de la investigación, y en caso de estimarlo pertinente iniciará y sustanciará el procedimiento de responsabilidad laboral, siempre y cuando la presunta persona agresora forme parte de la APM.
- IV. La Oficialía Mayor Administrativa en su caso, dará trámite a las medidas cautelares que recomiende el Órgano de Control Disciplinario en Materia Laboral.

Así mismo, verificará el cumplimiento de las sanciones derivado de los procedimientos administrativos que se implementen.

Para el caso de presuntas víctimas de personal sindicalizado, el Sindicato coadyuvará en la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

El Instituto de la Mujer Zapotlense orientará y en su caso, brindará el acompañamiento que requiera la presunta víctima para interponer la denuncia ante la Fiscalía General del Estado.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA ENTREVISTA A LA PRESUNTA VÍCTIMA COMO PRIMER CONTACTO

Artículo 40. La entrevista se realizará por conducto del Instituto de la Mujer Zapotlense, a través de la persona de primer contacto; se utilizará para obtener información en torno de la víctima y del hecho violento. Para su desarrollo se debe tomar en cuenta el estado emocional en que se encuentra la presunta víctima.

Artículo 41 La o el entrevistador deberá aplicar técnicas de verbalización y de contención emocional para facilitar a la víctima la exposición de los hechos violentos que sufrió.

Artículo 42. Para generar una entrevista que proteja los derechos de la víctima desde el primer contacto es necesario:

- I. Atender con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos;
- II. Generar un ambiente de confianza en el que la víctima se sienta respetada y permita la apertura al diálogo;
- III. Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;
- IV. Informar los alcances de la entrevista;
- V. No generar ningún juicio de valor o prejuicio en estereotipos de género;
- VI. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- VII. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible y simple;
- VIII. Garantizar la integridad física y psicológica de la Presunta Víctima;
- IX. No revictimizar; y
- X. Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

SECCIÓN TERCERA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Artículo 43. Medios institucionales: Se establecerán acuerdos de colaboración para la atención psicológica gratuita con perspectiva de género de víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a través del Sistema DIF Municipal y el Instituto de la Mujer Zapotlense.

CAPÍTULO VIII SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Artículo 44. El Órgano Interno de Control determinará la responsabilidad a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

Artículo 45. El Titular del Órgano Interno de Control contará con un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

CAPÍTULO IX PLAN DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Artículo 46. La Sindicatura, la Coordinación, los Sindicatos y el Instituto como autoridades responsables de la operación de este protocolo deberán reunirse por lo menos dos veces al año, siendo convocados por el o la titular del Instituto, para establecer un plan de trabajo conjunto, así como para la generación de indicadores que permitan la medición del desempeño y eficiencia en materia de prevención de hostigamiento sexual y acoso sexual.

CAPÍTULO X MEDIDAS DE SEGURIDAD

Artículo 47. A través de la Coordinación, se establecerán mecanismos que fomenten la protección de víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior de los espacios de la APM. Así como herramientas de reacción inmediata en casos en los que la víctima solicite apoyo.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Protocolo Interno de Prevención, Investigación y Sanción de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, del Gobierno Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco; entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la gaceta municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco.

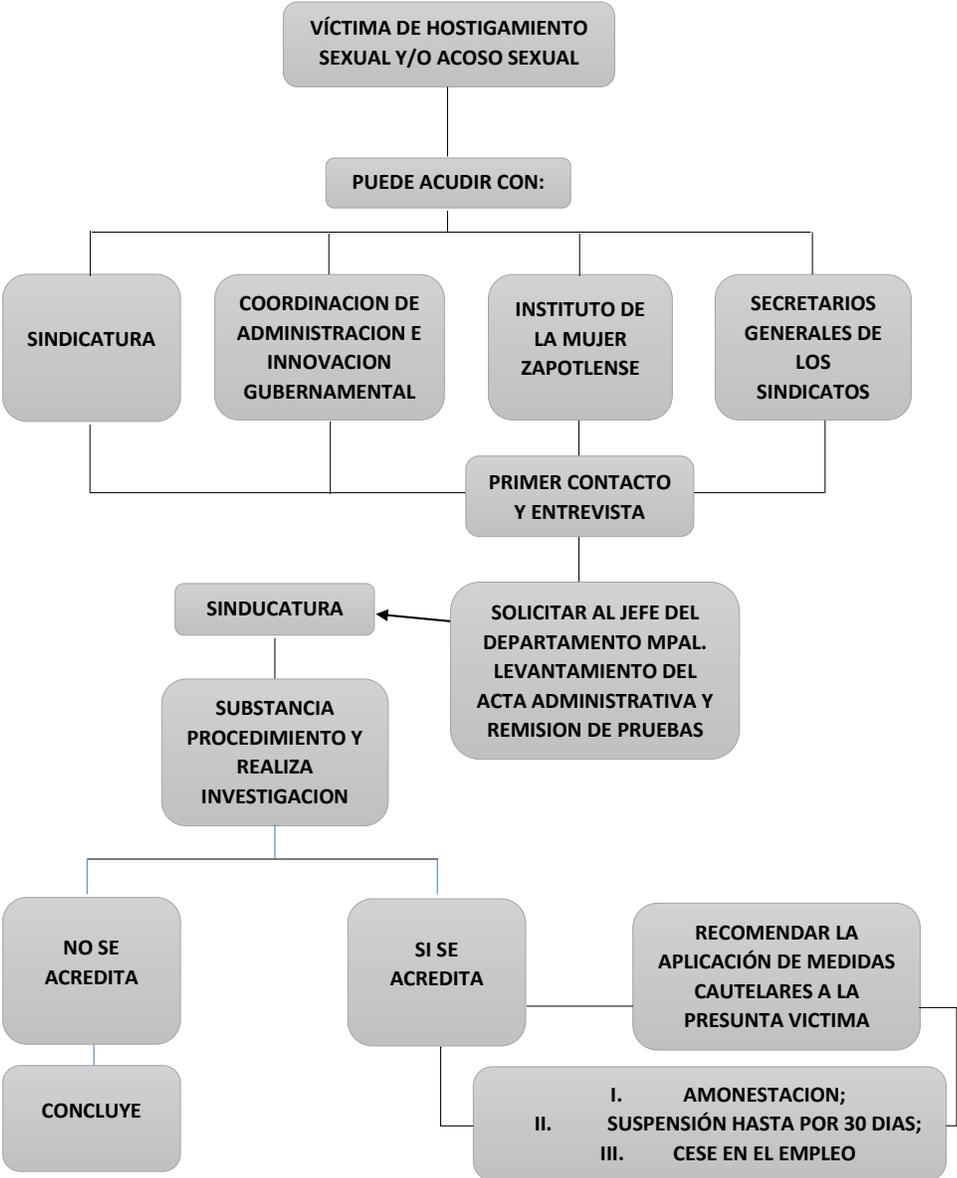
SEGUNDO. - Se ordena a la Coordinación para que en unión con el Instituto de la Mujer Zapotlense, lleven a cabo dentro de los 120 ciento veinte días posteriores a la entrada en vigor el presente protocolo, la impartición de cursos y talleres dirigidos a toda la plantilla laboral al servicio del H. Ayuntamiento, respecto de las conductas prohibitivas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; y Perspectiva de Género;

TERCERO. - Se ordena a la Coordinación para que, de forma inmediata a la entrada en vigor del presente protocolo, realice los trámites correspondientes para capacitar y certificar al personal del Instituto que fungirá como primer contacto y realizará la entrevista.

CUARTO. - Se ordena a la Coordinación para que, de forma inmediata a la entrada en vigor del presente protocolo, realice los trámites correspondientes para capacitar en Perspectiva de Género, al personal del Órgano de Control.

QUINTO. - Una vez aprobado y publicado el presente protocolo, notifíquese a las siguientes autoridades: Sindicatura, Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, Secretarios Generales de los Sindicatos, Instituto de la Mujer, para los efectos legales a que haya lugar.

**ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**



Para publicación y observancia, Promulgo el presente Protocolo Interno de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, de la Administración Pública Municipal del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, a los 02 dos días del mes de mayo de 2022.



C. ALEJANDRO BARRAGÁN SÁNCHEZ

Presidente Municipal



MTRA. CLAUDIA MARGARITA ROBLES GÓMEZ

Secretaria General

C. Regidora Betsy Magali Campos Corona: rúbrica. C. Regidor Ernesto Sánchez Sánchez: rúbrica. C. Regidora Diana Laura Ortega Palafox: rúbrica. C. Regidor Francisco Ignacio Carrillo Gómez: rúbrica. C. Regidor Jesús Ramírez Sánchez: rúbrica. C. Regidora Marisol Mendoza Pinto: rúbrica. C. Regidor Jorge de Jesús Juárez Parra: rúbrica. C. Regidora Eva María de Jesús Barreto: rúbrica. C. Regidora Laura Elena Martínez Ruvalcaba: rúbrica. C. Regidor Raúl Chávez García: rúbrica. C. Regidor Edgar Joel Salvador Bautista: rúbrica. C. Regidora Tania Magdalena Bernardino Juárez: rúbrica. C. Regidora Mónica Reynoso Romero: rúbrica. C. Regidora Sara Moreno Ramírez: rúbrica. C. Síndica Magali Casillas Contreras: rúbrica. -----

La que suscribe MTRA. CLAUDIA MARGARITA ROBLES GÓMEZ, Secretaria General del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, con las facultades que me confiere el artículo 63 de la Ley de Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, por el presente hago constar y

-----CERTIFICO-----

Que con fecha 02 de mayo del 2022, fue oficialmente publicado en la Gaceta Municipal de Zapotlán, órgano oficial informativo del Ayuntamiento; el Protocolo Interno de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, de la Administración Pública Municipal del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, para que de conformidad con lo que establece el primer resolutivo, se levanta la presente certificación para los efectos legales a que haya lugar. -----

A T E N T A M E N T E

"2022, AÑO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL A NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES CON CÁNCER EN JALISCO"

"2022, AÑO DEL CINCUENTA ANIVERSARIO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CIUDAD GUZMÁN"

Ciudad Guzmán, Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, a 02 de mayo de 2022



MTRA. CLAUDIA MARGARITA ROBLES GÓMEZ
Secretaria General



Gobierno Municipal
de Zapotlán el Grande, Jal.
2021-2024

La presente fue publicada en la Gaceta Municipal de Zapotlán el Grande.

Correspondiente al día 02 de mayo del año 2022

En Ciudad Guzmán, municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco.

El presente ejemplar fue publicado con un tiraje de 20 ejemplares, el día 02 de mayo del año 2022, por el área de Diseño Gráfico, adjunto a la Dirección de Prensa y Publicidad del H. Ayuntamiento de Zapotlán el Grande, Jalisco; y fueron entregados para su distribución a la Oficina de Secretaría General.
