

Al margen superior izquierdo un logotipo que dice: CUERNAVACA.- GOBIERNO MUNICIPAL 2022-2024. Y una toponimia

JOSE LUIS URIÓSTEGUI SALGADO,  
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE  
CUERNAVACA, MORELOS, A SUS HABITANTES  
SABED:

QUE EL AYUNTAMIENTO DE CUERNAVACA, MORELOS, EN USO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 115 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 112 Y 113 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; 15, 24, FRACCIÓN I Y 38, FRACCIÓN XXXIII DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL DEL ESTADO DE MORELOS; Y,

#### CONSIDERANDO

Que conforme a lo dispuesto por los artículos 1, tercer párrafo y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; y en consecuencia, prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que esta Administración pública municipal está comprometida a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de medidas encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer; en esa misma sintonía la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos tiene como objeto regular y garantizar el acceso al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, mediante el establecimiento de los principios rectores, ejes de acción, modalidades de la violencia y mecanismos de coordinación entre el estado y sus municipios.

Que se requieren mecanismos y lineamientos concretos para llevar a cabo la prevención, atención y de ser el caso la investigación, de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, es decir, que en las políticas públicas del estado y municipios se deben considerar estas, en materia de violencia en el ámbito laboral, independientemente de que pudiesen constituir dichas conductas algún ilícito penal; por lo que resulta necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración pública municipal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de dichas conductas, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, y que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Por lo anteriormente expuesto, los integrantes del ayuntamiento han tenido a bien expedir el siguiente:

#### ACUERDO SO/AC-219/14-XII-2022

POR EL QUE SE AUTORIZA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE CUERNAVACA.

#### Disposiciones Generales

1. El presente Protocolo surge de la necesidad de contrarrestar los obstáculos que mujeres y hombres enfrentan en el ejercicio de sus derechos y responde al contexto de violencia ocurrido en nuestro país durante los últimos años, el cual tiene como propósito fomentar una cultura de prevención a este tipo de conductas en el ámbito institucional, así como establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración pública municipal.

#### 2. Objetivos del Protocolo:

I) OBJETO GENERAL. El presente protocolo tiene como objeto general establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración pública municipal, observando las disposiciones, previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional, internacional y estatal aplicables.

II) OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Son objetivos del presente protocolo:

a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración pública municipal, promover una cultura de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y un clima laboral libre de violencia;

b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;

c) Sensibilizar e informar a las personas que se dedican al servicio público sobre la problemática de la violencia de género en sus diferentes ámbitos de ocurrencia;

d) Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Administración pública municipal, que pueden conocer e investigar, y en su caso sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

e) Establecer las normas que sirvan de guía para que las secretarías, dependencias y organismos descentralizados de la Administración pública municipal cuenten con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban; y,

f) Todas aquellas acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, especialmente cuando las personas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

3. 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. La aplicación del protocolo será para todos los actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sin distinción de género, que sean cometidos por:

a) Las personas servidoras públicas que vulneren la integridad física, psicológica y/o emocional de cualquier otra persona servidora pública, y que sea cometida en el ejercicio de sus funciones;

b) Personas servidoras públicas que vulneren la integridad física, psicológica y/o emocional de terceros, y que sea cometida en el ejercicio de sus funciones; y,

c) Personas prestadoras de servicios que sean contratadas en la Administración pública municipal, que vulneren la integridad física, psicológica y/o emocional de servidores públicos y/o de terceros, y que sea cometida en el desempeño de los servicios para los que fue contratado.

4. El protocolo deberá aplicarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Administración pública municipal deba observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

El lenguaje empleado en el protocolo no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos, sin discriminación alguna.

La información que se obtenga, genere o resguarde 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, archivos y demás normativa aplicable.

5. Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas.

De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución. 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.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

I. Acoso sexual: como una forma de violencia 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 relacionado con la sexualidad de connotación lasciva;

II. Administración pública municipal: A las dependencias, entidades y organismos descentralizados que integran el Ayuntamiento de Cuernavaca;

III. Atención especializada: a la identificación para el apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico, jurídico o cualquier otro que resulte necesario, a través del Instituto de la Mujer de Cuernavaca y de acuerdo a los métodos que para tal efecto se establezcan;

IV. Autoridad Investigadora: el área del Órgano Interno de Control, a través de quién en el ámbito de su competencia, es la encargada de recibir la denuncia, investigar, y en su caso, elaborar el informe de presunta responsabilidad administrativa de acuerdo con el procedimiento establecido en la ley aplicable por faltas administrativas;

V. Autoridad Substanciadora y Resolutora: el área del Órgano Interno de Control, a través de quién en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad hasta la emisión de la resolución prevista en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos, y en su caso, la determinación de la sanción;

VI. Ayuntamiento: el órgano colegiado y deliberante en el que se deposita el gobierno y la representación jurídica y política del Municipio, integrada por el Presidente Municipal, Síndico y Regidores;

VII. Capacitación: proceso por el cual los servidores públicos de la Administración pública municipal son inducidos, sensibilizados, preparados y actualizados en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, por parte del Instituto de la Mujer de Cuernavaca, con la finalidad de identificar dichas conductas de violencia y evitar incurrir en faltas o sanciones, logrando un eficiente desempeño de sus funciones;

VIII. Cédula de atención de primer contacto: al registro que genera la persona competente que recibe el primer acercamiento de la presunta víctima;

IX. Código de Conducta: al Código de Conducta para los Servidores Públicos del Ayuntamiento de Cuernavaca y sus organismos descentralizados;

X. Código de Ética: al Código de Ética para los Servidores Públicos del Ayuntamiento de Cuernavaca y sus organismos descentralizados;

XI. Comunicación asertiva: se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin acoger prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;

XII. Conflicto de interés: la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

XIII. Comité de Ética: Comité de Ética del Ayuntamiento de Cuernavaca;

XIV. Denuncia: a la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucrados servidores públicos en ejercicio de sus funciones;

XV. Dependencias: las secretarías que conforman el Ayuntamiento de Cuernavaca incluyendo la Presidencia Municipal;

XVI. Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

XVII. 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;

XVIII. Formato de primer contacto: formato que para tal efecto determine el Instituto de la Mujer de Cuernavaca;

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

XX. Órgano Interno de Control: la Contraloría Municipal y las Comisarias Públicas de los organismos descentralizados del Ayuntamiento de Cuernavaca;

XXI. Persona consejera: La persona designada en términos del presente Protocolo que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;

XXII. Perspectiva de género: concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización basada en hombres y mujeres;

XXIII. Presunta víctima: la persona que denuncia haber sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser sujeta de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

XXIV. Presunto agresor: la persona a quien se le acusa de cometer cualquier conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual;

XXV. Primer contacto: el momento ante la persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atenderá su caso;

XXVI. Pronunciamento: es la declaración o manifestación escrita de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá emitir el ayuntamiento, como una acción de prevención que tenga por objeto disuadir las referidas conductas.

XXVII. Protocolo: al presente protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Ayuntamiento de Cuernavaca;

XXVIII. Registro: al Registro de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a cargo del Instituto de la Mujer de Cuernavaca;

XXIX. Revictimización: profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXX. Sensibilización: a la primera etapa de la capacitación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;

XXXI. Servidor público: la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración pública municipal;

XXXII. Titular de la Secretaría de Administración: la persona que se desempeña como titular de la Secretaría de Administración en el Ayuntamiento de Cuernavaca; y,

XXXIII. 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.

7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b. Accesibilidad;
- c. Igualdad y no discriminación;
- d. Perspectiva de género;
- e. Acceso a la justicia;
- f. Pro persona;
- g. Confidencialidad;
- h. Presunción de inocencia;
- i. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- j. Buenas prácticas;
- k. Prohibición de represalias;
- l. Integridad personal;
- m. Debida diligencia;
- n. No revictimización;
- o. Transparencia;
- p. Celeridad; y,
- q. Los demás que resulten necesarios a fin de garantizar el objeto del presente Protocolo.

8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones en el servicio público de la Administración pública municipal, según lo establecido en el Código de Ética para los Servidores Públicos del Ayuntamiento de Cuernavaca y sus Organismos Descentralizados, deben conducirse en forma digna sin realizar acciones de hostigamiento sexual o acoso sexual, manteniendo con ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

9. La interpretación de los casos no previsto en el Protocolo, corresponderá al Comité de Ética del Ayuntamiento de Cuernavaca y se atenderán conforme a lo contemplado en los acuerdos que emita.

En todo caso se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluyen:

Normatividad internacional:

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos.
- b) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
- c) Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención Belém do Pará).

e) Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

f) Convención Americana sobre Derechos Humanos, (Pacto de San José de Costa Rica).

g) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Normatividad nacional:

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

c) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

d) Código Penal Federal.

e) Ley General de Responsabilidades Administrativas.

f) Ley General de Víctimas.

Normatividad estatal y municipal:

a) Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos.

b) Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Estado de Morelos.

c) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos.

d) Código Penal para el Estado de Morelos.

e) Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos.

f) Condiciones Generales de Trabajo para el Ayuntamiento Constitucional de Cuernavaca, Morelos.

g) Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

h) Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Morelos.

i) Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos.

j) Código de Ética para los Servidores Públicos del Ayuntamiento de Cuernavaca y sus organismos descentralizados.

k) Código de Conducta de los Servidores Públicos del Ayuntamiento de Cuernavaca y sus Organismos Descentralizados.

Además de la normatividad reglamentaria de cada uno de los ordenamientos citados en el presente apartado, según corresponda, así como aquellos actos e instrumentos jurídicos y administrativos aplicables en la materia objeto del presente Protocolo.

10. El Instituto de la Mujer de Cuernavaca y los Órganos Internos de Control, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

#### ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

11. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las secretarías, dependencias y organismos descentralizados de la Administración pública municipal deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

I. Acciones Específicas de Prevención:

a) Asegurar que las personas servidoras públicas de la Administración pública municipal, reciban talleres de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, a través del Instituto de la Mujer de Cuernavaca de manera semestral;

b) Emitir por parte del ayuntamiento, un pronunciamiento de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para su conocimiento;

c) Promover entre las personas servidoras públicas el contenido del pronunciamiento, con la finalidad de garantizar la prevención de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y generar una cultura de respeto entre mujeres y hombres;

d) Promover una cultura institucional de equidad de género y un clima laboral libre de violencia, para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual;

e) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.

II. El pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual, deberá contener al menos los siguientes elementos:

a) Establecer el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

b) Dar a conocer el marco normativo aplicable en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual;

c) Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran un comportamiento digno, descrito en el Código de Ética;

d) Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

e) Establecer el compromiso de aplicación del Protocolo;

f) Compromisos particulares de las secretarías, dependencias u organismo descentralizado de la Administración municipal para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

g) Firma de las personas integrantes del Ayuntamiento; y,  
h) Lugar y fecha de emisión.

12. El Instituto de la Mujer de Cuernavaca es la dependencia de la Administración pública municipal facultada para dar cumplimiento a las atribuciones, objetivos y fines, cuyo fin es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación de las mujeres y la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres; así como el ejercicio pleno de todos los derechos reconocidos por la legislación mexicana, y la participación igualitaria de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social del municipio. Por lo que, derivado de la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido al interior de las secretarías, dependencias y organismos descentralizados de la Administración pública municipal.

#### PERSONA CONSEJERA

13. El Instituto de la Mujer de Cuernavaca, designará de entre las personas servidoras públicas de su adscripción, a las personas consejeras que se desempeñarán, en la Administración pública municipal, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas, a fin de ser difundido al interior de estas.

La persona consejera orientará y de ser posible acompañará a la víctima, ante las diferentes autoridades competentes, y tendrá como funciones en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;

b) Canalizar a la presunta víctima ante las instancias o autoridades competentes;

c) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;

d) Atender los exhortos o llamados del Instituto de la Mujer de Cuernavaca, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;

e) Excusarse en caso de conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;

f) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el Código de Ética, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;

g) Capturar las cédulas de atención de primer contacto en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos correspondientes; e

h) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.

14. Las personas consejeras deberán contar con la capacitación a que se refiere el numeral 15 y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

b) Respetar la expresión de sentimientos y emociones, sin emitir juicios de valor;

c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;

d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;

e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;

f) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;

g) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar; y,

h) Utilizar comunicación asertiva.

Las personas consejeras deberán capacitarse de manera semestral con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto de la Mujer de Cuernavaca.

15. La instancia municipal llevará a cabo un registro de las personas consejeras y propiciará su constante capacitación en materia de hostigamiento y acoso sexual.

#### ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

16. La Secretaría de Administración, deberá incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados para las personas consejeras, Comité de Ética, Órganos Internos de Control y el Instituto de la Mujer de Cuernavaca, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo.

17. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente la Secretaría de Administración deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto de la Mujer de Cuernavaca.

18. El Instituto de la Mujer de Cuernavaca de considerarse necesario, y con la intervención de otras instituciones, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia del presente Protocolo.

#### PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

19. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

a) Persona consejera;

b) Comité de Ética; u

c) Órgano Interno de Control

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

20. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; de ser el caso, la persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

### ATENCIÓN ESPECIALIZADA

21. En la atención de primer contacto, la persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquier otro que resulte necesario. La persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito o de manera verbal la presunta víctima, garantizando la primera de éstas la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de todos los registros, notas u otros que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

22. La Administración pública municipal podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, privadas o asociaciones afines, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

### INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL SUSTANCIACIÓN ANTE EL COMITÉ

23. Para la investigación y sanción que derive de los actos denunciados, objeto del presente Protocolo se podrán iniciar los siguientes procedimientos:

I. Procedimiento ante el comité.

II. Procedimiento de responsabilidad administrativa, el cual se desarrollará ante el Órgano Interno de Control en términos de lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad penal que, por la comisión de las conductas materia del presente Protocolo, pudiera derivarse.

24. Los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité de Ética, por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité de Ética deberá informarle respecto de las medidas tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa.

La persona titular del Instituto de la Mujer de Cuernavaca, participará con voz y voto en las sesiones en que el Comité de Ética conozca de casos de conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual.

25. El Comité de Ética valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

26. El Comité de Ética podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

27. La información que se obtenga, genere o resguarde por el Comité de Ética y el Instituto de la Mujer de Cuernavaca, 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, archivos y demás normativa aplicable; de igual forma, la información que se genere para el registro será solo para fines estadísticos, de análisis, de diseño de políticas de prevención y atención para este tipo de actos dentro de la Administración pública municipal, información que será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

28. La presidenta o presidente del comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que atiendan a la protección de la víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, determinando la vigencia de las mismas.

29. El comité dará vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable.

### INVESTIGACIÓN ANTE EL ORGANO INTERNO DE CONTROL

30. El Órgano Interno de Control, a través de su unidad administrativa correspondiente, acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el comité, o de la presentación de la denuncia por parte de la víctima.

31. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

32. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

### MEDIDAS DE PROTECCIÓN

33. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;

b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;

c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y,

d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social, médico o jurídico, entre otras posibilidades.

**VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS**

34. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

35. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

36. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes de sanciones.

37. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

**SUBSTANCIACIÓN Y SANCIONES**

38. El Órgano Interno de Control a través de su área competente deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.

39. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

40. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo y lo previsto en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

41. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

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

43. A través de su área competente el Órgano Interno de Control, fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

44. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte. En observancia al artículo 76, fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Ayuntamiento de Cuernavaca, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", Órgano de Difusión del Gobierno del Estado de Morelos.

**SEGUNDO.** Se derogan todas las disposiciones reglamentarias o administrativas de igual o menor rango que se opongán al presente Protocolo.

**TERCERO.** Publíquese el presente Protocolo en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de difusión del Gobierno del Estado de Morelos y en la Gaceta Municipal.

Dado en el Salón Presidentes del Museo de la Ciudad de Cuernavaca, en la ciudad de Cuernavaca, Morelos, a los catorce días del mes de diciembre del año dos mil veintidós.

**ATENTAMENTE**

EL PRESIDENTE MUNICIPAL DE CUERNAVACA  
JOSÉ LUIS URIOSTEGUI SALGADO.

SÍNDICA MUNICIPAL

CATALINA VERÓNICA ATENCO PÉREZ.

CC. REGIDORES:

VÍCTOR ADRIÁN MARTÍNEZ TERRAZAS.

PAZ HERNÁNDEZ PARDO.

JESÚS RAÚL FERNANDO CARILLO ALVARADO.

DEBENDRENATH SALAZAR SOLORIO.

XIMENA GISELA ROMÁN PERALTA

JESÚS TLACAELEL ROSALES PUEBLA.

VÍCTOR HUGO MANZO GODÍNEZ.

CHRISTIAN MISHHELL PÉREZ JAIMES.

MARÍA WENDI SALINAS RUÍZ.

MIRNA MIREYA DELGADO ROMERO.

YAZMÍN LUCERO CUENCA NORIA.

SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO

CARLOS DE LA ROSA SEGURA.

En consecuencia, remítase al ciudadano José Luis Urióstegui Salgado, presidente municipal Constitucional, para que en uso de las facultades que le confiere el artículo 41, fracción XXXVIII de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos y por conducto de la Secretaría del ayuntamiento, mande publicar el presente acuerdo en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad" y en la Gaceta Municipal.

**ATENTAMENTE**

EL PRESIDENTE MUNICIPAL DE CUERNAVACA  
JOSÉ LUIS URIOSTEGUI SALGADO

EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO

CARLOS DE LA ROSA SEGURA

RÚBRICAS.