



## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA PÚBLICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

### **CONSIDERANDO**

Que el artículo 1o. constitucional establece que 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, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos;

Que las disposiciones establecidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, contemplan a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben de adoptarse las medidas necesarias para el cumplimiento de esta ley encaminándose a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que el Código Penal para el Estado de Morelos contempla en su artículo \*158 que “Comete el delito de acoso sexual la persona que, con fines lascivos, asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero a persona de cualquier sexo”; así como que “Comete el delito de hostigamiento sexual, la persona que realice la conducta descrita en el párrafo anterior, y además exista relación jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre el sujeto activo y pasivo”.

Que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas;

Que es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado, que permita a los comités de ética correspondientes, prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

Que se requieren mecanismos y lineamientos concretos para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación, de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias de la Administración Pública Municipal, en el marco de la protección a los derechos humanos;



Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se ha tenido a bien emitir el siguiente:

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA PÚBLICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

### **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias de la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuernavaca.
2. Los objetivos del presente protocolo son:
  - I. Establecer lineamientos específicos para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias de la Administración Pública Municipal, impulsar una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente laboral libre de violencia;
  - II. Establecer el mecanismo que posibilite brindar un acompañamiento especializado y profesional a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que favorezca el acceso a la justicia;
  - III. Determinar los procedimientos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - IV. Generar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público, que permita su análisis para poder implementar acciones y políticas que inhiban las conductas en mención y las erradiquen.
  - V. Adoptar las medidas necesarias para que en la administración pública municipal impere un ambiente de respeto y apego a la legalidad, robusteciendo los marcos normativos que rigen la administración.
3. Las áreas o dependencias de la Administración Pública Municipal realizarán acciones para impulsar el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, de manera especial cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento o acoso sexual en el ejercicio o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la administración municipal.

4. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la actuación 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, y demás normativa aplicable.

El nombre de la presunta víctima por hostigamiento sexual o 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, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución por parte de la autoridad competente en la materia.

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

**a) Acoso sexual:** Es 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;

**b) Capacitación:** El proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el correcto y eficiente desempeño de sus funciones y desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

**c) Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;

**d) 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;

**e) Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por parte de la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;

**f) 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;

**g) Contraloría:** Contraloría Municipal del Ayuntamiento de Cuernavaca.

**h) Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 7 que orientará y acompañará a la presunta víctima de Hostigamiento o Acoso sexual;

**i) Presunta víctima:** La persona que se haya visto afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento o Acoso sexual;

**j) Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

**k) Servidora y servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Municipal.



**l) Dependencias:** Las Secretarías del H. Ayuntamiento de Cuernavaca, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, la Consejería Jurídica Municipal, y la Oficina de la Presidencia Municipal;

**m) 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, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;

**n) Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia, preferentemente 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 dónde se dará atención y seguimiento a su caso, y

**o) Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual para todo servidor público de la administración municipal, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género.

**6.** La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente Protocolo corresponderá a la Contraloría Municipal a través de sus unidades internas, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto de las Mujeres del Municipio de Cuernavaca.

## CAPÍTULO II DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

**7.** Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, para prevenir y atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:

**a)** Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

**b)** Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de las y los integrantes de los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;

**c)** 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;

**d)** Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;

**e)** Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y

f) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

### **PERSONA CONSEJERA**

7. La Contraloría Municipal designará, entre las servidoras y los servidores públicos, a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades de la Administración Pública Municipal, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para publicarlos en los medios electrónicos públicos de la institución.

La Persona consejera orientará y, de ser posible, acompañará a la Presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes.

8. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 11 y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza en las personas que han sido víctimas de hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir 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, y
- g) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del posible acompañamiento que puede otorgar.

9. Son funciones de la Persona consejera 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 atención especializada que corresponda;
- b) 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 los hechos y brindarle su apoyo;
- c) Apoyar y auxiliar a la Presunta víctima cuando se presente ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la narrativa y/o declaración de hechos;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- f) Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;

- g) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaria del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- h) Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta víctima se identifican conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta víctima;
- i) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría, y
- j) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.

### **ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN**

- 10. Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos de Sensibilización y Capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.
- 11. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Comité.
- 12. El Comité propondrá y pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, 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 cada Dependencia o Entidad de la Administración Pública Municipal.

## **CAPÍTULO III**

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

#### **VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES**

- 13. La Presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses. El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:
  - a) Persona consejera;
  - b) Comité;
  - c) Contraloría Municipal.

14. La Presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
15. 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**

16. 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, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta víctima.
17. La Persona consejera garantizará a la Presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.
18. Las Dependencias o Entidades de la Administración Pública Municipal podrán otorgar la atención especializada a la Presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

### **CAPÍTULO IV DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL SUSTANCIACIÓN ANTE EL COMITÉ**

19. Los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos previstos por el mismo, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.
20. La Persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima, previa autorización por escrito, y dará seguimiento de su atención ante éste.
21. 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 tiendan a la protección de la Presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio

de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la Presidenta o presidente del Comité deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima.

22. El Comité comunicará a la Presunta víctima y a la Persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente o designe a una persona especialista para la realización del mismo.
23. El Comité dará vista a la Contraloría Municipal de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

#### **INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL**

24. La Contraloría Municipal a través de su Unidad Administrativa correspondiente, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.
25. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, 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.
26. En caso de que de la vista que el Comité haga al área competente de la Contraloría Municipal, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la Presunta víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
27. La Contraloría Municipal a través del su área competente, llevarán a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

#### **SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

28. La Contraloría Municipal a través de su área competente fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.



## TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, órgano informativo que edita el Gobierno del Estado de Morelos.

**SEGUNDO.-** La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Áreas y Organismos Descentralizados de la Administración Pública Municipal, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERO.-** Publíquese en la Gaceta Municipal del Ayuntamiento de Cuernavaca, Morelos.

**CUARTO.-** Dado en el Salón del Cabildo “ \_\_\_\_\_ ” del Recinto Municipal de Cuernavaca, a los \_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil diecinueve.