

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE ATOTONILCO EL ALTO, JALISCO

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

1. Este protocolo tiene por objeto ser una herramienta de apoyo y establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cometidas por cualquier servidor/servidora público adscrito a las dependencias de la APM.
2. El presente protocolo es elaborado desde una perspectiva de derechos humanos por lo que será de observancia general y obligatoria para quienes forman parte del **comite**, 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 en los que se involucre alguno de sus integrantes.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias de la APM tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral.

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.

4. Son objetivos del presente protocolo:

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

- c) Señalar las instancias competentes al interior de las dependencias de la APM, que pueden conocer y, en su caso, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- d) Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las y los servidores públicos sobre la prevención de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Establecer a través de la información obtenida en los términos del numeral 8, las pautas de elaboración para que cada dependencia de la APM cuente 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 erradiquen; y
- f) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APM.

5. Para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, las autoridades y dependencias administrativas que conforman la APM observarán los principios de:

- I. **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;
- II. **Pro persona:** Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas y otorgándoles la protección más amplia;
- III. **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;
- IV. **No victimización secundaria:** Se evitará producir a la víctima una afectación adicional a la que ya fue objeto, por lo que su actuación estará encaminada a salvaguardar su integridad con la máxima diligencia;
- V. **Igualdad y no discriminación:** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos de los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos, 4 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Jalisco y 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; VI. Enfoque diferencial y especializado: La atención que se brinde a la víctima deberá realizarse de manera particularizada, tomando en consideración su grado de vulnerabilidad, así como sus condiciones personales;

VII. Enfoque transformador: Se deberán realizar en el ámbito de la competencia municipal, las acciones necesarias para contribuir en la erradicación de toda forma de violencia de género;

VIII. Máxima protección: Implementación de medidas cautelares conforme a su competencia municipal, a fin de resguardar a la víctima de cualquier situación que pudiera generarle un daño o poner en riesgo su libertad, dignidad y seguridad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales; y

IX. No criminalización: No se deberá agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncia.

6. Para efectos del presente 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.- ACOSO SEXUAL: La forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

III.- APM: Las diversas dependencias conformadas por servidores públicos y funcionarios públicos que integran la Administración Pública Municipal;

IV.- 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;

V.- CERO TOLERANCIA: Consiste en generar una nula flexibilidad para atender, investigar y en su caso, sancionar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

VI.- CLIMA LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA. - Ambiente libre de abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con el ámbito laboral.

VII.- 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;

VIII.- DEBIDO PROCESO: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables

IX.- DENUNCIA: Documento que contiene la manifestación formulada por la Presunta Víctima en relación a conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual;

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

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

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

XIII.- 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.

XIV.- MEDIDAS PREVENTIVAS.- Las acciones de sensibilización, capacitación y difusión que se llevarán a cabo por parte de la APM;

XV.- PERSONA DENUNCIADA.- La persona a la cual se le imputan presuntas conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual o incluso ambas;

XVI.- PERSONA CONSEJERA: La persona designada con conocimiento de y formación en temas de igualdad de género que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual

XVII.- 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;

XVIII.- PERSPECTIVA DE GÉNERO.- Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

XIX.- 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 dónde se atiende su caso;

XX.- PROTOCOLO: El Protocolo Interno de Prevención, Investigación y Sanción de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, del Gobierno Municipal de Atotonilco el alto, Jalisco.

XXI.- REVICTIMIZACIÓN: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional; y

XXII.- 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. Las dependencias de la APM llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público.

8. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias 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, archivos y demás normativa aplicable.

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.

9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 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, Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco, Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, Reglamento de Acceso a la Mujer a una Vida Libre de Violencia; Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres; Reglamento para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Municipio de Atotonilco el alto, Jalisco, Reglamento Interior de Trabajo del H. Ayuntamiento de Atotonilco el alto, Jalisco, y las disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

CAPÍTULO II DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES

10. Las dependencias administrativas responsables de la operación de este protocolo serán:

- I.- **La Sindicatura, en su carácter de Órgano de Control Disciplinario en Materia Laboral;**
- II.- **Contraloría Municipal;**
- III.- **El Instituto Municipal de la Mujer; y**
- IV.- **comité comisionado**

V.- **órgano de control disciplinario**

VI.- **El Sindicato, para el caso de 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.

11. 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.

12. 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 cautelares necesarias, en el ámbito de competencia municipal, para garantizar la integridad y el bienestar de la víctima.

Son consideradas medidas cautelares: La reubicación temporal a otra área de trabajo al acosador o a la presunta víctima en caso de que ella lo requiera; el cambio de horario de trabajo; la realización de actividades laborales en casa; y la inasistencia con goce de sueldo.

13. 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 en la víctima, a efecto de generar desistimiento en la denuncia.

14. Se consideran omisiones de las dependencias de la APM las siguientes:

- a) Negarse a recibir, atender o canalizar casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el entorno laboral;
- b) 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
- c) Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente.

Las practicas señaladas en el numeral 13 y las omisiones realizadas en el presente numeral, se sancionarán conforme a lo establecido por el Reglamento Interior del Trabajo del H. Ayuntamiento de Atotonilco el alto, Jalisco.

CAPÍTULO III

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

15. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias de la APM 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:

a) Emitir por parte de sus titulares de las dependencias municipales un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a los servidores/servidoras públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

- 1) Dicho pronunciamiento, contendrá los siguientes elementos: Explicitar el compromiso de cero tolerancia 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;
- 2) Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- 3) 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;
- 4) 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;
- 5) Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- 6) 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;
- 7) 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;
- 8) Firma de la persona titular de la dependencia; y 9) Lugar y fecha de emisión.

- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual. Así como otorgar las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones que ofrezca los diferentes órganos de gobierno;
- c) Promover permanentemente una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar las campañas de difusión que anualmente se lleven a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- d) Proporcionar a la persona que se ostenta como primer contacto los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad, en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; y
- e) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.

16. El Instituto Municipal de la Mujer y la Contraloría Municipal, contando en su caso con la participación del Secretario General del Sindicato participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la APM.

CAPÍTULO IV

DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

17. 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.
18. 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 CON CONTACTO FÍSICO
<p>1.- Chistes y conversaciones de contenido sexual;</p> <p>2.- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia;</p>	<p>1.- Acercamientos excesivos (proxemia);</p> <p>2.- Miradas insinuantes;</p> <p>3.- Silbidos, gestos y señales de connotación sexual;</p>	<p>1.- Abrazos o besos no deseados;</p> <p>2.- Tocamientos, pellizcos y roces;</p> <p>3.- Acorralamiento; y</p>
<p>3.- Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual y la orientación sexual;</p> <p>4.- Hacer insinuaciones;</p> <p>5.- Pedir citas o relaciones sexuales de manera inapropiada;</p> <p>6.- Presionar después de una ruptura sentimental; y</p> <p>7.- Llamadas telefónicas.</p>	<p>4.- Persecución;</p> <p>5.- Intento de tocamientos;</p> <p>6.- Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos;</p> <p>7.- Exposición de objetos pornográficos; y</p> <p>8.- Exhibicionismo de carácter sexual.</p>	<p>4.- Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados.</p>

19. 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 microagresiones, los micromachismos, 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.

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

CAPÍTULO V
SECCIÓN PRIMERA
DE LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

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

a) 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 Municipal de la Mujer 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 Presidente Municipal; acto seguido, remitirá las actuaciones correspondientes al Órgano de Control Disciplinario en Materia Laboral;

b) El Instituto Municipal de la Mujer, 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;

c) El Órgano de Control Disciplinario en Materia Laboral, recopilara 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; y

d) **Contraloría municipal 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 Municipal de la Mujer 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

22. La entrevista se realizará por conducto del Instituto Municipal de la Mujer, 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.

23. 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.

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

a) Atender con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos;

- b) Generar un ambiente de confianza en el que la víctima se sienta respetada y permita la apertura al diálogo;
- c) Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;
- d) Informar los alcances de la entrevista;
- e) No generar ningún juicio de valor o prejuicio en estereotipos de género;
- f) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- g) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible y simple;
- h) Garantizar la integridad física y psicológica de la Presunta Víctima;
- i) No revictimizar; y
- j) Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

SECCIÓN TERCERA

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

25. 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 Municipal de la Mujer. Y el apoyo o la intervención de especialistas como personal médico, o cualquier otro que resulte necesario.

SECCIÓN CUARTA DE LA INVESTIGACIÓN

26. Los procedimientos de investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual deberán garantizar la confidencialidad, seguridad y protección de la víctima durante el proceso.

27. Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona agresora.

28. No se generará actuación alguna cuando se compruebe la falsedad de declaraciones o que no existen actos constitutivos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

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

a) Cualquier persona con o sin nombramiento que haya sido agraviada con alguna de las conductas previstas en el presente protocolo, por parte de una persona integrante de la APM;

- b) De manera indirecta el titular de la dependencia que forme parte la víctima, con previo consentimiento de la misma; y
- c) Los familiares de la víctima cuando ésta se encuentre imposibilitada física o psicológicamente, o cuando sea menor de edad.

30. Durante la investigación y determinación de responsabilidad de un hecho de hostigamiento sexual o bien de acoso sexual, el Órgano de Control Disciplinario en Materia Laboral recomendará a la contraloría Municipal las medidas cautelares que considere pertinentes para salvaguardar los derechos humanos de quienes estén involucrados en los actos.

CAPÍTULO VI SANCIONES

31. Para el caso de que no se cumplan las disposiciones que establece el presente protocolo, se impondrán las sanciones que establezca la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, el Reglamento Interior de Trabajo y la normatividad vigente aplicable.

CAPÍTULO VII MEDIDAS DE PREVENCIÓN SECCIÓN PRIMERA DE LAS INSTANCIAS RESPONSABLES

32. Las medidas de prevención deberán ser entendidas como un conjunto de estrategias y disposiciones a implementar por la APM con el objetivo de sensibilizar, capacitar e informar a los servidores públicos sobre los mecanismos institucionales de atención y sanción, además del conocimiento de los actos que integran las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de que sean identificadas y denunciadas.

33. Las instancias de la APM responsables de la implementación de medidas de prevención les corresponde lo siguiente:

Al pleno del Ayuntamiento, por conducto de sus ediles, los procesos de reforma y armonización de la legislación vigente en materia de género;

Al Instituto Municipal de la Mujer por conducto de la contraloría Municipal, el tratamiento de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la APM.

- El Órgano de Control Disciplinario en Materia Laboral deberá difundir e informar a la APM sus funciones y el procedimiento de responsabilidad laboral, referentes al tratamiento de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- El Instituto Municipal de la Mujer, la contraloría Municipal y la Dirección de Comunicación Social serán las instancias que coadyuve con la difusión de campañas contra el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como de los mecanismos institucionales para su atención.
- **El Instituto Municipal de la Mujer y la contraloría Municipal, deberán:**
 - a) Diseñar e implementar acciones para la sensibilización y concientización dirigidas a los servidores públicos;
 - b) Capacitar a las dependencias de la APM en aspectos estratégicos para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones;
 - c) Capacitar continuamente al personal del Instituto Municipal de la Mujer en materia de primer contacto y atención a víctimas con perspectiva de género;
 - d) Promover a todas las dependencias de la APM el conocimiento del presente protocolo para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - e) Incentivar la generación de convenios de colaboración con instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones de educación superior a fin de desarrollar acciones colaborativas para la erradicación de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APM.

SECCIÓN SEGUNDA

PLAN DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

34. Las autoridades responsables de la operación de este protocolo deberán reunirse por lo menos dos veces al año 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 VIII MEDIDAS DE SEGURIDAD

35. A través de la contraloría Municipal, 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 coordinada 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 Atotonilco el alto, Jalisco, Jalisco, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la gaceta municipal de Atotonilco el alto, Jalisco;

SEGUNDO.- Se ordena a **la contraloría Municipal** para que en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer, 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 Oficialía Mayor Administrativa** 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 Municipal de la Mujer que fungirá como primer contacto y realizará la entrevista.

CUARTO.- Se ordena a la **Oficialía Mayor Administrativa** 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 Disciplinario en Materia Laboral.