

LA CIUDADANA C.P. LORENA DEL CARMEN ALFARO GARCÍA, PRESIDENTA MUNICIPAL DE IRAPUATO, GUANAJUATO, A LOS HABITANTES DEL MISMO HAGO SABER:

QUE EL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL QUE PRESIDIDO CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 115, FRACCIÓN II, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 117, FRACCIÓN I, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO; 76, FRACCIÓN I INCISO B), 236, 239 Y 240 DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO; Y 121 DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE IRAPUATO, GUANAJUATO EN SESIÓN DE AYUNTAMIENTO NÚMERO 59 ORDINARIA, DE FECHA 19 DE OCTUBRE DE 2023, APROBÓ EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE IRAPUATO, GUANAJUATO; DE CONFORMIDAD CON EL SIGUIENTE:

CONSIDERANDO

Que, en cumplimiento de la normativa legal, vigente y aplicable para la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato, resulta necesario actuar en forma ordenada y sistematizada en todos sus reglamentos, procesos y protocolos, lo que garantiza el cumplimiento y respeto de los derechos humanos, mejorando sus niveles de eficiencia en el desarrollo de sus funciones y eliminando los riesgos de discrecionalidad que pueden derivar en fuente directa del incumplimiento al orden legal.

Que, a partir del marco convencional y constitucional, así como los tratados internacionales en la materia, las obligaciones de las personas servidoras públicas en la protección de derechos humanos se amplían conforme al principio *pro persona*, esto es, otorgando en todo momento a las personas la protección más amplia.

Que la Organización de las Naciones Unidas en 1979 adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), que se considera como la Carta de los Derechos Humanos de las Mujeres, ya que compromete a los Estados Parte, a adoptar políticas públicas y medidas legislativas, enfocadas a las distintas realidades de las mujeres, para eliminar la discriminación en contra de ellas, en todas sus formas y manifestaciones, además de que esta obligación no se limita al ámbito público sino también se extiende a la esfera privada, cubriendo la discriminación practicada por cualquier persona, organización o empresa.

Que en la Conferencia Mundial, celebrada en Viena en junio de 1993, se reconoció que los Derechos Humanos de las Mujeres forman parte inalienable, integral e indivisible de los Derechos Humanos Universales; y se estableció como objetivo prioritario de la comunidad internacional la plena participación en condiciones de igualdad de la mujer en la vida política, económica, social y cultural, en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo.

Que el Sistema Interamericano adopta en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará), la cual establece que la violencia contra las mujeres puede ser física, sexual o psicológica y ocurrir tanto en el ámbito público como en la esfera privada. Por ello, obliga al Estado a incluir en su legislación interna normas penales, civiles, administrativas y de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Que el Estado Mexicano ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) el 23 de marzo de 1981, la Plataforma de Acción de Beijing en 1995 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) el 12 de noviembre de 1998, pasando a formar parte esencial del marco jurídico nacional.

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de

g

h

l

*

↑

violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en *contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial*, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

Que de acuerdo con la reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el órgano de difusión oficial de la Federación el 10 de junio del 2011, todas las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales pactados por el Estado Mexicano en esa materia y las leyes que de ella emanen, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Que las víctimas contarán con todos los derechos establecidos en el artículo 20, apartado C de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 52 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 7 de la Ley General de Víctimas, 29 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato y en general todos los derechos que establezca la normativa legal, vigente y aplicable en favor de las víctimas.

Que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en fecha 15 de noviembre de 2017 resolvió el Amparo directo 1412/2017: "El deber de juzgar con perspectiva de género exige que en los casos de violencia sexual, se dé un valor preponderante a la declaración de la víctima", resolviendo que para pronunciarse se evocó la doctrina sobre perspectiva de género construida tanto por la primera sala, como por la Corte Interamericana de Derechos Humanos; consecuentemente, la Primera Sala confirmó la sentencia recurrida y negó el amparo solicitado, en virtud de que la perspectiva de género, no solo no prohíbe, sino que exige que se le dé un valor preponderante al testimonio de las víctimas de delitos sexuales.

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para su cumplimiento deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer; además de que en su artículo 10 establece que la violencia laboral y docente es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Y en su artículo 13 menciona que el hostigamiento sexual es 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. El 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.

Que en el marco de la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 1º de mayo de 2019 se reformaron distintos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), destacando la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal: "XXXI. *Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;*" Dicha fracción señala la obligación de los centros de trabajo de contar con protocolos para temas diversos que, se considera necesario

atender de forma independiente en razón de su naturaleza especializada; tal es el caso de la “atención de casos de violencia y acoso y hostigamiento sexual (...)”.

Que el 03 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el cual tiene como propósito 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 las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato establece como un ámbito de violencia, la laboral y docente, siendo la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual.

Que en fecha 06 de junio de 2017 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato el Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato, el cual tiene como objetivo general el establecer las pautas de actuación para prevenir y atender la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, en las instancias de la Administración Pública del Estado de Guanajuato.

La igualdad de mujeres y hombres, así como la no discriminación por razón de sexo es un derecho humano con innegable trascendencia social. La violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo es sin duda una muestra del complicado trayecto que implica hacer efectivo el derecho de las personas a vivir en un ambiente alejado de la violencia y la discriminación.

Profundizar en el estudio del alcance y las consecuencias de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, su regulación jurídica, los mecanismos de prevención y de atención, es uno de los compromisos institucionales del Ayuntamiento 2021-2024, es por ello que busca generar un ambiente laboral libre de violencia, acoso sexual y hostigamiento sexual, en congruencia con su compromiso en la promoción de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que permita mejorar la calidad de vida de las personas que laboran en la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato.

Que en ese contexto es 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 conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales 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 tanto, se ha tenido a bien emitir el siguiente:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'G' at the top right, a star-like symbol, and other illegible marks at the bottom right.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA
LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE IRAPUATO, GUANAJUATO**

**CAPÍTULO I
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

1.1 El presente *Protocolo* tiene por objeto establecer las bases, principios de actuación, procedimientos, mecanismos y acciones para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato, con la finalidad de fomentar y mantener una cultura de respeto a los derechos y de cero tolerancia hacia cualquier tipo de violencia.

1.1.1 El presente Protocolo cuenta además con los siguientes objetivos específicos:

- I. Establecer los principios sobre los cuales se debe actuar para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual con base a la perspectiva de género, respeto a los derechos humanos, principio pro persona y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia;
- II. Establecer acciones preventivas específicas para evitar toda forma de manifestación de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato que perjudique el derecho a una vida libre violencia en el ámbito laboral y bienestar integral de las personas servidoras públicas;
- III. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, favoreciendo así las condiciones que garanticen un ambiente libre de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual entre las personas servidoras públicas;
- IV. Ofrecer mecanismos y herramientas a las personas servidoras públicas para la atención de quejas por actos que puedan constituir violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- V. Difundir los medios mediante los cuales se podrá interponer una queja por concepto de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- VI. Definir las acciones constitutivas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato; y,
- VII. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia de violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual en la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato.

1.2 El presente Protocolo es de orden público y observancia obligatoria para las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato.

1.3 Para los efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso laboral.** A la forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Este se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral;
- II. **Acoso sexual.** A 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 persona víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- III. **Atención de primer contacto.** A la explicación de las características y alcance del presente Protocolo, las acciones del Ombudsperson respecto de la asesoría y el acompañamiento, las formas para presentar una queja o denuncia, y ante quien se puede realizar, y de manera general, todas las

acciones y derechos que la Administración tiene en favor de las personas víctimas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;

- IV. **Administración.** A la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato;
- V. **Comité.** Al Comité para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral, el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual, quien es el órgano que tiene como objetivo diseñar, impulsar, implementar, vigilar y dar seguimiento a las acciones consideradas en el presente Protocolo;
- VI. **Datos personales.** A cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable, se considera que una persona es reconocible cuando su identidad puede determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información;
- VII. **Datos sensibles.** A aquellos que se refieren a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. Se consideran sensibles, de manera enunciativa más no limitativa, los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud pasado, presente o futuro, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas, datos genéticos, datos biométricos y preferencia sexual;
- VIII. **Hostigamiento sexual.** Al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona 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;
- IX. **Medidas de protección.** A las diversas acciones institucionales que tienen como finalidad hacer efectivo el resguardo de la persona víctima con respecto a la situación de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- X. **Ombudsperson.** A la persona encargada de la protección de los derechos de las personas servidoras públicas en su contacto con las autoridades dentro del ámbito laboral;
- XI. **Órgano Interno de Control.** A las dependencias o unidades administrativas encargadas de recibir, investigar y resolver quejas donde se vean involucradas personas servidoras públicas, siendo la *Contraloría Municipal* cuando se trate de personal administrativo de la Administración, y la *Unidad de Asuntos Internos* cuando se trate de personal operativo de Policía Municipal y Tránsito;
- XII. **Persona Servidora Pública.** A las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en los entes públicos, en el ámbito federal, local y en la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- XIII. **Protocolo.** Al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral, el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato;
- XIV. **Revictimización.** A la profundización de un daño recaído sobre la persona víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- XV. **Violencia.** A todo acto u omisión con la intención de agredir a otra persona de manera física o moral que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de las personas; y,
- XVI. **Violencia laboral.** Todo acto u omisión en abuso de poder independientemente de la relación jerárquica que, daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual; la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley; así como todo tipo de discriminación por condición de género.

1.4 El marco jurídico vigente y aplicable que regula el ámbito de actuación de las diferentes autoridades competentes en materia de prevención, atención y sanción de la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, es el siguiente:

- I. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;**
- II. **Instrumentos Internacionales:**

- Declaración Universal de Derechos Humanos;
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW);
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará";
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH);
- Conferencia Internacional del Trabajo 107;
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU;
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- Informes, Recomendaciones, Resoluciones y Sentencias aplicables en la materia; y,
- Demás ordenamientos legales vigentes y aplicables en la materia.

III. **Ordenamientos Federales y Leyes Generales:**

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Ley General de Víctimas;
- Código Nacional de Procedimientos Penales;
- Código Penal Federal;
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. En Igualdad Laboral y No Discriminación
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo - Identificación, Análisis y Prevención;
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual;
- Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo;
- Amparo directo en revisión 1412/2017; y,
- Demás ordenamientos legales, vigentes y aplicables en la materia.

IV. **Ordenamientos Estatales:**

- Constitución Política del Estado de Guanajuato;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato;
- Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato;
- Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato;
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato;
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato;
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios;
- Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato;
- Código Penal del Estado de Guanajuato;
- Código de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado y los Municipios de Guanajuato;
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato;
- Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato;

Handwritten blue ink marks and signatures are present in the bottom right corner of the page, including a large 'e' and several other scribbles.

- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del Estado de Guanajuato; y,
- Demás ordenamientos legales, vigentes y aplicables en la materia.

V. Ordenamientos Municipales:

- Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato;
- Reglamento del Consejo de Honor y Justicia para los Cuerpos de Seguridad Pública del Municipio de Irapuato, Gto.;
- Reglamento del Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Municipio de Irapuato, Guanajuato;
- Código de Ética de la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato; y,
- Demás ordenamientos legales, vigentes y aplicables en la materia.

1.5 Las dependencias y entidades de la Administración promoverán, respetarán, protegerán y garantizarán los derechos humanos de las personas; así mismo los derechos que se reconocen en el presente Protocolo se aplicarán a todas las personas sin discriminación alguna por razones de orientación sexual, identidad de género, raza, origen étnico, condición social o económica, religión, opinión política, o cualquier otro motivo semejante.

1.6 Los principios rectores para el diseño, elaboración, ejecución de las políticas públicas en materia de acceso a una vida libre de violencia son:

- I. La igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural entre las personas;
- II. El respeto a la dignidad humana de las personas;
- III. La no discriminación;
- IV. La libertad de las personas;
- V. La universalidad, la interdependencia, la indivisibilidad y la progresividad de los derechos humanos;
- VI. La perspectiva de género;
- VII. La debida diligencia;
- VIII. La interseccionalidad;
- IX. La interculturalidad; y,
- X. El enfoque diferencial.

1.6.1 Los principios de actuación que deberán atenderse en la aplicación e interpretación del presente Protocolo, son los siguientes:

- I. Cero tolerancia a las conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- II. Credibilidad de la persona víctima;
- III. Calidad en la atención;
- IV. Interpretación normativa pro persona;
- V. Confidencialidad;
- VI. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- VII. Perspectiva de género;
- VIII. Pro persona;
- IX. Debida diligencia;
- X. No revictimización; y,
- XI. Celeridad.

1.7 El presente Protocolo adopta el uso del lenguaje incluyente, tomando como base el Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública.

La dignificación de las personas servidoras públicas y contar con áreas de oportunidad laboral y ambientes libres de cualquier tipo de violencia, son aspectos que se pretenden garantizar con el presente Protocolo.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'E' at the top right, a signature 'A' at the bottom left, and several other scribbles and initials at the bottom right.

1.8 La aplicación del presente Protocolo, deberá hacerse con un enfoque de género, diferencial y especializado, es decir, que se reconozca la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros que atenten contra la dignidad humana y tengan por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades, en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especial que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las personas víctimas para evitar cualquier acto de discriminación, violencia o afectaciones desproporcionadas en sus derechos.

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

1.10 Las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión deberán velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas. Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse de realizar las conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual descritas en el capítulo siguiente.

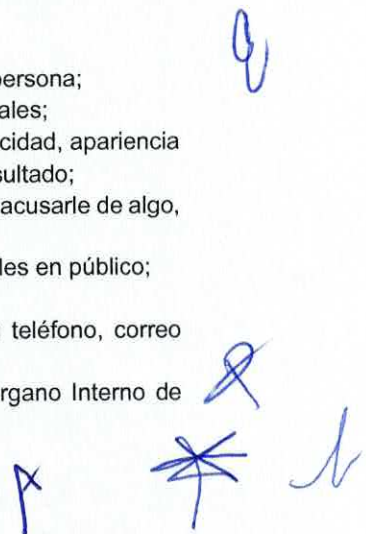
1.11 La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente Protocolo corresponderá al Comité, el cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión de las dependencias correspondientes en materia de derechos humanos y procuración de justicia en el Estado.

1.12 La inobservancia a lo establecido en el presente Protocolo generará sanciones de acuerdo con la normativa legal, vigente y aplicable en la materia, sin menoscabo de las acciones penales, civiles o cualquier otra que se derive de su incumplimiento.

CAPÍTULO II DE LAS CONDUCTAS A PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR

2.1 El acoso laboral se puede constituir al realizar alguna de las siguientes acciones:

- I. Ignorar, ridiculizar, cosificar, hacer sentir inútil o reírse de la persona;
- II. Burlarse de las dolencias de la persona o su discapacidad;
- III. Actuar prepotentemente para con la persona o cometer abuso de autoridad;
- IV. Aislar, separar o no invitar a la persona a reuniones o actividades institucionales;
- V. Gestionar la reducción del salario, finiquito o cualquier otra prestación de la persona de manera injustificada;
- VI. Asignar tareas repetitivas, superiores o inferiores al perfil ocupacional, con plazos imposibles de cumplir, que de acuerdo con el perfil de puesto no corresponden a la persona o sobrecargarla de trabajo;
- VII. Aplicar a la persona, injustificada o desproporcionadamente medidas disciplinarias;
- VIII. Prohibir al resto del personal que hablen o se relacionen con la persona;
- IX. Atacar la vida privada de la persona criticando su familia o pareja;
- X. Atacar las creencias religiosas, convicciones políticas o características físicas de la persona;
- XI. Cambiar constantemente a la persona de plaza laboral o negarle sus derechos laborales;
- XII. Tratar a la persona de manera discriminatoria por estado de gravidez, edad, discapacidad, apariencia física, creencias personales, orientación sexual, entre otras que causen el mismo resultado;
- XIII. Monitorear y controlar malintencionadamente el trabajo de la persona como forma de acusarle de algo, así como desacreditarla o a su trabajo;
- XIV. Calumniar, crear rumores que desacrediten a la persona o exhibir sus errores laborales en público;
- XV. Desacreditar a la persona refiriéndose a su salud mental;
- XVI. Invadir injustificadamente la privacidad de la persona, mediante la revisión de su teléfono, correo electrónico o documentos y archivos;
- XVII. Amenazar a la persona con iniciarle algún procedimiento administrativo ante el Órgano Interno de Control, con despedirla o con ocasionarle algún daño o la muerte;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'G' and several other marks.

- XVIII. Prohibir el ingreso de la persona a determinadas áreas de la dependencia o entidad de la Administración o a utilizar ciertas herramientas o equipo;
- XIX. Humillar, insultar o agredir verbalmente a la persona;
- XX. Infringir violencia física hacia la persona;
- XXI. Ignorar o minimizar las quejas que la persona realice respecto de las acciones mencionadas líneas arriba; y,
- XXII. Cualesquiera otras acciones que constituyan acoso laboral.

2.2 El acoso sexual y el hostigamiento sexual se pueden constituir al realizar alguna de las siguientes acciones:

- I. Exigir el uso de faldas o escotes, así como pedir besos o abrazos;
- II. Realizar miradas morbosas, gestos sugestivos o señas sexuales sin consentimiento, las cuales incomoden o molesten a la persona;
- III. Mostrar, exhibir o enviar imágenes de naturaleza sexual sin consentimiento u otras que resulten incómodas o molestas para la persona;
- IV. Enviar mensajes por cualquier vía, cartas o realizar llamadas telefónicas donde manifieste abiertamente el interés sexual por la persona, así como cualquier comunicación de naturaleza sexual no deseada y sin consentimiento de la persona;
- V. Tomar y compartir fotografías o videos de contenido sexual sin consentimiento de la persona;
- VI. Realizar chantajes, insinuaciones o propuestas, así como dar regalos a cambio de favores sexuales;
- VII. Ejercer presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas fuera de su lugar de trabajo, así como para tener relaciones sexuales;
- VIII. Realizar amenazas que afecten negativamente su situación laboral, exigencias de realizar labores que no competan a sus funciones, otras medidas disciplinarias y tener represalias por rechazos de proposiciones sexuales;
- IX. Realizar conductas dominantes o agresivas sin consentimiento de la persona con la finalidad de someterla sexualmente;
- X. Emitir burlas, rumores, piropos, comentarios, preguntas, bromas incómodas o insultos por cualquier vía sobre el cuerpo y/o la vida sexual o amorosa de la persona;
- XI. Espiar a alguien mientras se cambia de ropa o se encuentra en el sanitario;
- XII. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos o manoseos, de manera general cualquier contacto físico no deseado y que genere incomodidad o molestia a la persona;
- XIII. Mostrar deliberadamente por cualquier vía, partes íntimas del cuerpo sin consentimiento; y,
- XIV. Cualesquiera otras acciones que constituyan acoso sexual u hostigamiento sexual.

CAPÍTULO III DE LAS FIGURAS INSTITUCIONALES PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

3.1 Las figuras institucionales para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual son las a continuación descritas:

- I. Enlace de la dependencia o entidad de la Administración;
- II. Ombudsperson;
- III. Órganos Internos de Control; y,
- IV. Comité.

3.2 El Enlace de la dependencia o entidad de la Administración será nombrado por el titular de ésta y ratificado por el Comité; asimismo durará un periodo de tres años, tomándose protesta al inicio de cada Administración.

3.2.1 El Enlace de la dependencia o entidad de la Administración realizará las siguientes acciones:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'E' at the top right, and several other marks at the bottom right.

- I. Brindar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la persona víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- II. Coordinar que todo el personal de la dependencia o entidad de la Administración acceda a la capacitación correspondiente;
- III. Cumplir con los principios de actuación establecidos en el presente Protocolo; y,
- IV. Dar aviso al Ombudsperson y/o al Órgano Interno de Control de la situación de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual de la que tenga conocimiento.

3.3 El Ombudsperson es la persona encargada de la protección de los derechos de las personas servidoras públicas, quien ejercerá sus funciones de manera confidencial, neutral e imparcial para ayudar a la persona víctima de en la situación de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual que presente.

La figura del Ombudsperson recaerá en la persona titular del Instituto de las Mujeres Irapuatenses, o quien la persona titular de la Presidencia Municipal designe para el efecto, misma que será ratificada por el Comité, y la cual deberá pertenecer a la Administración y desempeñará la función de manera honorífica sin afectar el servicio público para el que fue contratado.

La figura de Ombudsperson durará en su cargo tres años, debiendo tomar protesta al inicio de la Administración.

3.3.1 El Ombudsperson realizará las siguientes acciones:

- I. Orientar, asistir, asesorar y acompañar a la persona víctima durante todo el proceso y darle a conocer los recursos de los que dispone y los derechos que en su favor existen;
- II. Asegurar, que la persona víctima pueda tomar decisiones informadas a lo largo de todo el proceso, conforme a sus intereses y necesidades;
- III. Mantener el efectivo enlace con instancias especializadas de atención, referencia y contrarreferencia;
- IV. Derivar, en su caso, a las personas víctimas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual a instancias especializadas de orden municipal, estatal, federal o asociaciones civiles en los rubros de atención psicológica, asesorías legales y gestiones de trabajo social, dando seguimiento puntual a su proceso de atención;
- V. Cumplir con los principios de actuación establecidos en el presente Protocolo; y,
- VI. Dar aviso al Órgano Interno de Control sobre la situación de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual de la que tenga conocimiento.

3.4 Los Órganos Internos de Control serán la Contraloría Municipal y la Unidad de Asuntos Internos, de conformidad con lo establecido en la fracción XI del numeral 1.3 del presente Protocolo.

3.4.1 Los Órganos Internos de Control realizarán las siguientes actividades:

- I. Recibir quejas de las personas servidoras públicas que consideren que están siendo víctimas de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual, cuando el presunto agresor sea una persona servidora pública adscrito a alguna dependencia o entidad de la Administración;
- II. Iniciar el procedimiento de atención cuando tengan conocimiento por cualquier medio de situaciones de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual;
- III. Investigar las quejas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual de las que tengan conocimiento, para lo cual lo harán con perspectiva de género y de derechos humanos;
- IV. Resolver las quejas conforme el procedimiento establecido para el efecto;
- V. Asegurar que la información contenida en los casos sea resguardada debidamente, evitando toda difusión de datos personales y sensibles, así como aquellos sobre la identidad de las personas víctimas o formas de localización;
- VI. Cumplir con los principios de actuación establecidos en el presente Protocolo; y,
- VII. Dar aviso al Comité sobre la situación de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual de la que tenga conocimiento.

3.5 El Comité es el órgano encargado de impulsar, ejecutar y supervisar las actividades, acciones o iniciativas orientadas a anticipar, detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en las dependencias y entidades de la Administración, con el fin de proteger el derecho de las personas a una vida libre de violencia.

El Comité impulsará y ejecutará actividades, acciones o iniciativas orientadas a anticipar, detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en las dependencias y entidades de la Administración, con el fin de proteger el derecho de las personas a una vida libre de violencia.

El Comité durará un periodo de tres años, tomándose protesta al inicio de cada Administración. El Comité podrá sesionar de manera ordinaria semestralmente y de forma extraordinaria, en cualquier momento, cuando la situación así lo requiera.

La persona que funja como titular de la Presidencia del Comité, por conducto de la persona que funja como titular de la Secretaría Técnica, hará llegar a las personas que integran el Comité, por escrito o mediante medios electrónicos, la convocatoria a las sesiones, especificando el lugar, día y la hora, anexando además el orden del día y, en su caso, la documentación e información necesaria para conocer de los temas a tratar, con una anticipación de al menos tres días hábiles en el caso de las sesiones ordinarias, y de veinticuatro horas en el caso de las extraordinarias.

Cualquier persona integrante del Comité podrá solicitar la celebración de una sesión extraordinaria dando aviso a la persona que funja como titular de la Presidencia del Comité.

3.5.1 El Comité se conformará por las siguientes figuras:

- I. **Presidencia;** quien recaerá en la persona que ocupe la Presidencia de la Comisión de Equidad de Género del Ayuntamiento;
- II. **Secretaría Técnica;** quien recaerá en la persona titular del Instituto de las Mujeres Irapuatenses (INMIRA);
- III. **Vocales,** quienes serán los siguientes:
 - a) Persona que ocupe la Presidencia de la Comisión de Derechos Humanos del Ayuntamiento;
 - b) Persona titular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos;
 - c) Persona titular del Órgano Interno de Control; y,
 - d) Persona titular de la Dirección de Recursos Humanos.

Por cada persona que integra el Comité, habrá un suplente, el cual en sus ausencias tendrá las mismas atribuciones que el propietario.

3.5.2 La persona que funja como titular de la Secretaría Técnica realizará la convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias, así como la toma de los acuerdos y el levantamiento de las actas correspondientes.

Para que las sesiones sean válidas, deberá contarse debidamente con el quórum, el cual será la mitad de los integrantes del Comité más uno, debiendo contar invariablemente con la persona que funja como titular de la Presidencia.

Todas las personas que integran el Comité tendrán derecho a voz y voto, con excepción de la persona que funja como titular de la Secretaría Técnica del Comité, quien solo tendrá derecho a voz.

Los acuerdos del Comité se tomarán por mayoría de votos. En caso de empate, la persona que funja como titular de la Presidencia del Comité tendrá el voto de dirimente.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and a signature that appears to be 'A' followed by a flourish.

3.5.3 Las personas que integran el Comité no recibirán retribución, emolumento o compensación alguna, desempeñando sus funciones de manera honorífica, esto sin afectar el desempeño del servicio público para el cual fueron contratadas.

3.5.4 La persona titular de la Presidencia Municipal tomará formal protesta del cargo a las personas que integran el Comité mediante sesión solemne.

3.5.5 Las personas integrantes del Comité deberán suscribir una carta compromiso aceptando el cargo, las funciones, principios y obligaciones que se tendrán en dicho órgano colegiado, así como el acuerdo de confidencialidad sobre los casos que tengan de conocimiento para garantizar la secrecía y confidencialidad de las acciones que se implementen por parte del Comité; so pena de las consecuencias legales del incumplimiento de la misma.

3.5.6 Las personas que conforman el Comité no deberán estar sujetas a procedimiento o investigación; o en su caso haber sido condenado por resolución por parte de autoridad administrativa y/o jurisdiccional, por conductas constitutivas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

3.5.7 Las personas integrantes del Comité deberán someterse al programa de capacitación en materia de derechos humanos, perspectiva de género, violencia laboral, igualdad de género, tipos y modalidades de violencia, proceso de atención integral para la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

3.5.8 El Comité tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Difundir ampliamente el comunicado oficial de Cero Tolerancia a las prácticas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, y en general todas las acciones encaminadas a la prevención de las citadas conductas;
- II. Conocer los casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual que se presenten en la Administración;
- III. Emitir recomendaciones sobre las acciones *a priori* que el Órgano Interno de Control pueda dictaminar para la persona señalada;
- IV. Impulsar y ejecutar acciones para prevenir que en la Administración se presenten situaciones de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- V. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como proponer cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la persona víctima, dirigidas a salvaguardar los legítimos derechos de la persona víctima;
- VI. Dar seguimiento a la emisión y cumplimiento de las resoluciones de las autoridades competentes en materia administrativa;
- VII. Elaborar un plan de trabajo anual y darle seguimiento mediante la emisión de informes que den cuenta de los resultados de su gestión;
- VIII. Recopilar, sistematizar y analizar información documental y estadística sobre la situación de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en la gestión municipal;
- IX. Impulsar la capacitación de las personas servidoras públicas;
 - X. Realizar la detección de necesidades de manera continua de los ambientes laborales, que permitan verificar de manera sistemática y oportuna si en el entorno se presentan condiciones o expresiones de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
 - XI. Monitorear periódicamente la eficacia y efectividad del presente Protocolo;
 - XII. Mantener actualizado el directorio de Enlaces de las dependencias y entidades de la Administración para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de las dependencias;
 - XIII. Llevar a cabo un registro del desarrollo de sus sesiones, de los acuerdos tomados y del seguimiento a los mismos. A las Actas de las sesiones se deberán agregar todos aquellos documentos que sustenten la actuación del Comité o cualquiera de sus integrantes para el desarrollo de sus funciones; y,
 - XIV. Difundir de manera regular los medios para presentar quejas o denuncias por violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como las figuras institucionales para la prevención, atención y sanción motivo del presente Protocolo.

3.5.9. La persona que funja como titular de la Presidencia del Comité tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Asistir y presidir las sesiones del Comité;
- II. Representar al Comité en todos aquellos asuntos que sean necesarios;
- III. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos tomados por el Comité;
- IV. Convocar por conducto de la persona que funja como titular de la Secretaría Técnica del Comité a las sesiones del mismo;
- V. Emitir voto dirimente en caso de empate;
- VI. Someterse al programa de capacitación que se establezca en la materia;
- VII. Guardar confidencialidad sobre los casos que tenga de conocimiento, para garantizar la secrecía de las acciones a implementar por parte del Comité; y,
- VIII. Las demás que le señale el presente Protocolo y aquellas otras que sean necesarias para el cumplimiento del mismo.

3.5.10. La persona que funja como titular de la Secretaría Técnica del Comité tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Asistir a las sesiones del Comité;
- II. Convocar por acuerdo de la persona que funja como titular de la Presidencia del Comité a las sesiones del mismo;
- III. Elaborar el Orden del Día de las sesiones;
- IV. Pasar lista y declarar el quórum legal para la realización de la sesión;
- V. Levantar las actas de las sesiones, debiendo recabar la firma de las personas que asistan;
- VI. Llevar a cabo el registro y seguimiento de los acuerdos tomados en las sesiones;
- VII. Someterse al programa de capacitación que se establezca en la materia;
- VIII. Guardar confidencialidad sobre los casos que tenga de conocimiento, para garantizar la secrecía de las acciones a implementar por parte del Comité; y,
- IX. Las demás que le señale el presente Protocolo y aquellas otras que sean necesarias para el cumplimiento del mismo.

3.5.11. Las personas vocales del Comité tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Asistir a las sesiones del Comité;
- II. Emitir su voto en las sesiones del Comité;
- III. Proponer al Comité los acuerdos que considere necesarios para el cumplimiento del presente Protocolo;
- IV. Cumplir con los acuerdos tomados en las sesiones del Comité;
- V. Someterse al programa de capacitación que se establezca en la materia;
- VI. Guardar confidencialidad sobre los casos que tenga de conocimiento, para garantizar la secrecía de las acciones a implementar por parte del Comité; y,
- VII. Las demás que les señale el presente Protocolo y aquellas otras que sean necesarias para el cumplimiento del mismo.

CAPÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN

4.1 Las acciones de prevención son aquellas actividades y acciones orientadas a anticipar, detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en la Administración, con el objetivo de eliminar el número de casos y con ello proteger el derecho de las personas a una vida libre de violencia.

4.2 Todas las dependencias y entidades de la Administración deberán realizar las siguientes acciones:

- I. Emisión de un comunicado oficial de **"Cero Tolerancia"** a las acciones que constituyan violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- II. Asegurar que la totalidad de las personas servidoras públicas reciban al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual;
- III. Brindar facilidades en el proceso formativo de sensibilización para las personas que funjan como Enlaces;
- IV. 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 la violencia laboral, el acoso sexual y hostigamiento sexual;
- V. Documentar la campaña de difusión que se realice en la materia;
- VI. Fortalecer mediante la sensibilización, las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual; así como detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de violencia; y
- VII. Proporcionar a los Enlaces los medios para llevar a cabo sus actividades.

4.3 El Comité, de manera colegiada deberá realizar las siguientes acciones de prevención de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual:

- I. Realizar encuestas de clima organizacional con elementos tendientes a la perspectiva familiar y de género, así como a violencia laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, y en general, situaciones de violencia, las cuales invariablemente serán de carácter anónimo;
- II. Concientizar y educar para prevenir la violencia en todos sus tipos y modalidades previstas en la normativa legal, vigente y aplicable en la materia;
- III. Instar a que todas las personas servidoras públicas se capaciten en perspectiva de género, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- IV. Diseñar campañas de difusión disuasivas y reeducativas integrales y especializadas para disminuir el número de quejas y personas que puedan desplegar conductas violentas dentro el espacio laboral;
- V. Fomentar que los medios de comunicación promuevan el respeto a la dignidad de las personas y eviten el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la violencia;
- VI. Publicar los medios y mecanismos que existen para presentar una queja o denuncia por actos constitutivos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- VII. Diseñar campañas publicitarias e informativas acerca de la existencia del Protocolo;
- VIII. Generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con perspectiva de género; y,
- IX. Todas aquellas medidas y acciones que sean necesarias para eliminar los factores de riesgo de violencia contra las personas.

4.4 Por lo que respecta al comunicado oficial de **"Cero Tolerancia"**, deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

4.4.1 Dicho comunicado oficial deberá contener al menos:

- I. Nombre de la dependencia o entidad de la Administración;
- II. Fundamento normativo;
- III. Considerandos; y,
- IV. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 - a) Explicitar el compromiso del comunicado oficial **"Cero Tolerancia"** frente a conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual y cualquier forma de violencia, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

- b) Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- c) Definir la violencia laboral, el acoso sexual y hostigamiento sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- d) Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que pueden incurrir en violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye a las personas servidoras públicas, personas usuarias y personas sin nombramiento como prestadoras de servicio social, de honorarios, entre otras;
- e) Brindar información sobre los medios para interponer una queja o denuncia;
- f) Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el presente Protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 1.6.1 del presente Protocolo;
- g) Compromisos particulares de la dependencia o entidad de la Administración para erradicar las conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- h) Firma de la persona titular de la dependencia o entidad de la Administración; y
- i) Lugar y fecha de emisión.

CAPÍTULO V DE LA ATENCIÓN

5.1 La atención se dará a través de las siguientes etapas:

- I. Primer contacto;
- II. Recepción de queja o denuncia;
- III. Asesoría y Acompañamiento;
- IV. Vinculación y Protección de la persona víctima; y,
- V. Seguimiento.

5.2 La etapa de **Primer contacto** la desarrollará el Enlace de la dependencia o entidad de la Administración, el Ombudsperson, el Órgano Interno de Control o la Fiscalía, según lo decida la persona víctima.

5.3 La etapa de **Recepción de la queja o denuncia** la desarrollará invariablemente el Órgano Interno de Control por medio de la vía administrativa / laboral, o la Fiscalía General del Estado por medio de la vía penal, según corresponda, ya sea por la vista que se le haya dado o por que la persona víctima acudió directamente, asegurando con ello la no revictimización.

5.4 La etapa de **Asesoría y Acompañamiento** la desarrollará el Ombudsperson desde el primer momento, no siendo limitativa al Primer contacto, sino que se extenderá a la presentación de la queja o denuncia, así como la vinculación con otras instancias de la red de apoyo, protección de la persona víctima mediante la solicitud de alguna medida y el seguimiento correspondiente.

Para el óptimo desarrollo de esta etapa, se pondrá al alcance de la persona víctima asesoría legal, atención psicológica y de trabajo social, las cuales podrán ser solicitadas en las instalaciones del Instituto de las Mujeres Irapuatenses (INMIRA) ubicadas en calle Francisco Sarabia #1066, colonia Prolongación La Moderna de este municipio, y/o al teléfono 462 627 59 67, y/o al correo electrónico inmira@irapuato.gob.mx y/o en la dirección de internet https://mujeres.irapuato.gob.mx/Main#foro_expresate

5.5 La etapa de **Vinculación y Protección de la persona víctima** la desarrollará el Ombudsperson, vinculando a la persona víctima con instancias especializadas para asegurar su bienestar físico y mental. Así mismo, a través del Comité se podrán expedir medidas de protección en favor de la persona víctima.

5.6 La etapa de **Seguimiento** la desarrollará de manera colegiada el Comité, o quien éste determine para asegurar el debido seguimiento.

E

A

b

A

*

CAPÍTULO VI DE LA VÍA ADMINISTRATIVA / LABORAL PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS

6.1 Cualquier persona podrá presentar quejas cuando considere que está siendo víctima de alguna de las acciones establecidas en el Capítulo II del presente Protocolo, denominado "De las conductas a prevenir, atender y sancionar".

6.1.1 Los titulares de dependencias y entidades de la Administración, y en general cualquier persona servidora pública tiene la obligación de informar las situaciones de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual de las que tenga conocimiento.

6.2 Para interponer una queja, la persona víctima podrá hacerlo directamente ante el Órgano Interno de Control, quien lo hará de conocimiento del Comité para su revisión de manera colegiada y en su caso, la determinación de las medidas de protección.

6.2.1. En caso de que exista una queja en contra de algún integrante del Comité o su suplente, éste quedará excluido de asistir a las sesiones donde sea revisada colegiadamente la situación en particular.

Dicho integrante estará impedido para solicitar información alguna al Enlace de la Dependencia o Entidad, al Ombudsperson, a los Órganos Internos de Control, así como a cualquier integrante o suplente del Comité. En caso de que alguna persona servidora pública incumpla con lo antes señalado, se estará a lo dispuesto en el numeral 1.12.

Para asegurar que se cumplan los principios de actuación establecidos en el numeral 1.6.1, el procedimiento de queja seguirá su trámite normal, no habiendo ningún tipo de diferencia.

6.3 Las quejas podrán hacerse por los siguientes medios, contando con el acompañamiento del Ombudsperson en todo momento, siempre que la persona víctima así se decida:

I. De manera personal

- a. Ante la Contraloría Municipal, ubicada en el piso 4 del Centro de Gobierno, con domicilio en Álvaro Obregón #100, Zona Centro; y
- b. Ante la Unidad de Asuntos Internos, ubicada en el interior de Presidencia Municipal, con domicilio en Palacio Municipal s/n, Zona Centro (frente al jardín principal).

II. Por vía telefónica

- a. Al teléfono de la Contraloría Municipal, siendo el 462 606 99 99, ext. 1701; y
- b. Al teléfono de la Unidad de Asuntos Internos, siendo el 462 606 99 99, ext. 2023.

III. Por internet

- a. A la dirección <https://www.irapuato.gob.mx/070-en-linea/>.

IV. Por correo electrónico

- a. A la dirección: quejas@irapuato.gob.mx, de la Contraloría Municipal; y
- b. A la dirección: asuntos.internos@irapuato.gob.mx, de la Unidad de Asuntos Internos.

V. De forma escrita

E
R
h
*

A

- a. A través del buzón de quejas colocado para el efecto en las instalaciones de las dependencias y entidades de la Administración, así como directamente en las instalaciones del Órgano Interno de Control, ubicado en los domicilios señalados en la fracción I del presente numeral.

6.3.1 Las quejas deberán contar al menos con los siguientes elementos:

- I. Nombre completo y datos de la persona víctima;
- II. Nombre completo y datos de la persona señalada como responsable;
- III. Narración de los hechos que dieron origen a la queja, considerando circunstancias de tiempo, modo y lugar;
- IV. Pruebas en caso de que la persona víctima cuente con ellas; y,
- V. Firma de la persona víctima.

Inicialmente, se podrán recibir quejas de manera anónima.

6.3.2 La revisión colegiada de las quejas que se presenten por situaciones de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual la realizará el Comité.

CAPÍTULO VII DE LA VÍA PENAL PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

7.1 Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando considere que está siendo víctima de alguna de las acciones establecidas en el numeral 2.2 del presente Protocolo.

7.1.1 Los titulares de dependencias, entidades y en general cualquier persona servidora pública tiene la obligación de informar las situaciones de acoso sexual u hostigamiento sexual de las que tenga conocimiento.

7.2 Para interponer una denuncia, la persona víctima podrá hacerlo directamente ante el Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Guanajuato o la Fiscalía Región B de la Fiscalía General del Estado.

7.3 Las denuncias podrán hacerse por los siguientes medios, contando con el acompañamiento del Ombudsperson en todo momento, siempre que la persona víctima así se decida:

I. De manera personal

- a. Ante la Fiscalía Región B, ubicada en Teresa Vara s/n, colonia Morelos, Irapuato, Guanajuato; y
- b. Ante el Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Guanajuato, ubicado en Av. Paseo Irapuato #2010, Fracc. Residencial Campestre, Irapuato, Guanajuato.

II. Por vía telefónica

- a. Al 8003686242, teléfono ProcuraTel, o al 4773990888, teléfono ProcuraCel para envío de SMS; y
- b. Al 462 635 7100, teléfono del Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Guanajuato.

III. Por internet

- a. A la dirección
<https://portal.fgeguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/ProcuraWeb/Formularios/index.aspx>
de ProcuraWeb

IV. Por correo electrónico

- a. A la dirección: cjm@fgeguanajuato.gob.mx

g
A *** *P* *h*

V. Por aplicación

- a. Aplicación ProcurApp, disponible para iOS y Android

CAPÍTULO VIII DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

8.1 Las medidas de protección a las que se hace referencia en el presente Protocolo 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.

8.2 La implementación de una medida de protección deberá tener en consideración:

- I. La voluntad de la persona víctima sobre dichas medidas;
- II. La naturaleza de la violencia;
- III. Las circunstancias agravantes;
- IV. Las consecuencias que el evento ha producido en la persona víctima;
- V. El tiempo de exposición a los actos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- VI. Si se trata de un solo acto o varios; y,
- VII. Los medios a través de los cuáles se han manifestado las conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

8.3 Las medidas de protección podrán ser de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes:

- I. La restricción a la persona señalada como responsable de mantener una distancia física que elimine el contacto, la comunicación o interacción directa con la persona víctima;
- II. El cambio de turno o de horario de labores ya sea de la persona víctima o de la persona presuntamente responsable;
- III. El cambio de espacio físico donde la persona señalada como responsable desarrolla sus actividades laborales, pudiendo abarcar el cambio de oficina, de unidad administrativa dentro de la misma dependencia/entidad o de dependencia/entidad dentro de la Administración;
- IV. Cambio de jefa o jefe directo cuando sea aplicable;
- V. La autorización a efecto de que la persona víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- VI. Canalizar y orientar a la persona víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades;
- VII. Establecimiento de canales de comunicación alternos entre las partes involucradas;
- VIII. El cumplimiento de acuerdos donde se establezcan peticiones de la persona víctima para atender las gestiones relacionadas con su queja o denuncia; y,
- IX. Cualquier otra que considere el Comité.

CAPÍTULO IX DE LA SANCIÓN

9.1 Las personas servidoras públicas que incurran en faltas serán sancionados conforme a la normativa legal, vigente y aplicable en la materia.

9.2 En los casos de reincidencia de la conducta atribuida a la persona señalada como responsable, el Comité podrá establecer alguna de las siguientes medidas con la finalidad de prevenir estas acciones:

- I. Terapia o ayuda profesional psicológica;
- II. Asistencia a cursos o actividades de sensibilización o capacitación al menos en materia de violencia laboral, acoso sexual, perspectiva de género, hostigamiento sexual, derechos humanos; y,
- III. Acudir al Programa de reeducación para personas generadoras de violencia.

CAPÍTULO X DEL MANEJO DE DATOS PERSONALES Y SENSIBLES

10.1 La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la Administración 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 demás normativa legal, vigente y aplicable en la materia.

10.2 Para efectos del procedimiento de atención, el nombre de la persona víctima 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.

10.3 El Enlace de la dependencia o entidad de la Administración, el Ombudsperson, los Órganos Internos de Control y en general, todas las personas servidoras públicas deberán resguardar los datos personales y sensibles de la persona denunciante, de la persona víctima o en su caso del indiciado, y en general todos los datos de los que tengan conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión, y no podrán hacerlos del conocimiento de terceros, salvo para efectos del registro correspondiente en los formatos establecidos para el efecto.

10.4 El tratamiento de los datos personales y sensibles cumplirá con las obligaciones previstas en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato y deberán acotarse a aquellos supuestos y categorías de datos personales y sensibles que resulten estrictamente necesarios y proporcionales para el ejercicio de las funciones en la materia.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

SEGUNDO. El Instituto de las Mujeres Irapuatenses del Municipio de Irapuato, Gto., en coordinación con la Oficialía Mayor a través de la Dirección de Recursos Humanos, realizará la capacitación a todas las dependencias y entidades de la Administración sobre el presente Protocolo.

Las jornadas de capacitación, se realizarán además en temas de perspectiva de género, tipos y modalidades de violencia, acoso y hostigamiento sexual y laboral.

TERCERO. Las dependencias y entidades de la Administración, en el ámbito de su competencia, promoverán y vigilarán la observancia del presente Protocolo, además de proveer lo necesario para su implementación y de ser necesaria la adopción de buenas prácticas para la correcta aplicación de los procedimientos institucionales.

POR LO TANTO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 77, FRACCIONES I Y VI, Y 240 DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO, MANDO SE IMPRIMA, PUBLIQUE Y CIRCULE Y SE LE DE EL DEBIDO CUMPLIMIENTO.

DADO EN LA CASA MUNICIPAL DE IRAPUATO, GUANAJUATO, A LOS 19 DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE 2023.

**C.P. LORENA DEL CARMEN ALFARO GARCÍA
PRESIDENTA MUNICIPAL**

**LIC. RODOLFO GÓMEZ CERVANTES
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO**

g

*
p
u

A