LA CIUDADANA CONTADORA PÚBLICA LORENA DEL CARMEN ALFARO GARCÍA, PRESIDENTA MUNICIPAL DE IRAPUATO, GUANAJUATO, A LAS PERSONAS HABITANTES DEL MISMO, HAGO SABER:

QUE EL AYUNTAMIENTO QUE PRESIDO, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 1, 115, FRACCIÓN II DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 106, 107 Y 117 FRACCIÓN I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE GUANAJUATO; 7, 25 FRACCIÓN I, INCISO B), 295 Y 305 DE LA LEY PARA EL GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO; EN SESIÓN DE AYUNTAMIENTO NÚMERO+++++, +++++++, DE FECHA +++++ DE ++++++ DE 2025, APROBÓ EL ACUERDO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL 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 LA SIGUIENTE:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde hace tiempo la violencia de género ha sido una trasgresión a los derechos humanos de las personas y una de las formas más visibles en las cuales se manifiesta la desigualdad y el ejercicio de poder, este tipo de violencia se refiere a aquellos actos que generan un daño contra una persona o grupo de personas por razón de género, cuyo origen data en la cultura patriarcal que oprime y discrimina no sólo a las mujeres, también a las niñas y personas de la diversidad sexual.

El acoso sexual y hostigamiento sexual son conductas que forman parte de la violencia de género, ya que ambas producen daño o sufrimiento psicológico, físico y sexual, que generalmente se produce a través de la coacción y privación de la libertad y la vida por parte del agresor hacia la víctima.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13, ha definido al *hostigamiento sexual* como *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*. Mientras que al *acoso sexual* lo define como *una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos*.

Este tipo de conductas no han sido ajenas a la administración pública municipal, por lo que para atender dicha problemática, es que en fecha 11 de junio de 2024, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, 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, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, cuyo objeto es 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.

Dicho instrumento a la fecha ha sido de gran utilidad para dar atención a los casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual que se han presentado, sin embargo, como todo ordenamiento legal, es necesario realizar diversas modificaciones, con la finalidad brindar una mejor atención a las personas que sufran este tipo de conductas, así como para prevenir que se sigan realizan las mismas.

En ese sentido, es que con la presente iniciativa se plantea que la figura del *Ombudsperson* se convierta en un grupo de profesionistas de las ramas de derecho, psicología, trabajo social y recursos humanos, denominado *Área de Primer Contacto*, encargada no solo de la protección de los derechos, sino también brindar

atención integral y especializada a las personas servidoras públicas que hayan sufrido violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual.

Así mismo, se prevé adicionar como uno de los objetivos específicos del Protocolo vigente, el establecer la elaboración de un registro único de casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las erradiquen.

Por otra parte, se adiciona un párrafo segundo y las fracciones I, II y III del numeral 1.2 del Protocolo vigente, con el objetivo de especificar que sus disposiciones serán aplicables, siempre y cuando, los hechos se susciten en el centro de trabajo o cualquier instalación perteneciente a la administración pública municipal, incluyendo espacios virtuales; en espacios relacionados con el ejercicio de funciones públicas, tales como comisiones oficiales, capacitaciones, traslados, reuniones o actividades institucionales, presenciales o virtuales; y en comunicaciones derivadas de la relación laboral, incluyendo medios digitales, plataformas institucionales y redes sociales.

De igual manera, en el glosario se incorporan los conceptos de área de primer contacto, conflicto de interés, derechos humanos, perspectiva de género y valoración preliminar.

Otro de los aspectos relevantes de la presente iniciativa es que se modifica la integración del Comité para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral, el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual, a efecto de que no solo las personas que presidan la Comisión de Igualdad Género y de Derechos Humanos formen parte de este Órgano, sino que las demás personas que integran dichas Comisiones tengan la posibilidad de ser integrantes de dicho Comité.

Por último, también se fortalecen las funciones o acciones por parte del Comité para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral, el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual, así como algunas de las cuestiones operativas del mismo. Aunado a ello, se ajustan algunos numerales del Protocolo vigente, con la finalidad de redactar sus disposiciones con lenguaje de género.

En virtud de lo antes expuesto, es que se ha tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL 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

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforman: El párrafo primero y las fracciones II, VI y VII del numeral 1.1.1; las fracciones I, X, XI y XII del numeral 1.3; la fracción III del numeral 2.2; las fracciones II y III del numeral 3.1; las fracciones I y IV del numeral 3.2.1; el numeral 3.3; el párrafo primero y las fracciones V y VI del numeral 3.3.1; el numeral 3.4; el párrafo primero del numeral 3.4.1; el párrafo cuarto del numeral 3.5; el numeral 3.5.1; el párrafo segundo del numeral 3.5.2; las fracciones III, XIII y XIV del numeral 3.5.8; las fracciones VI y VII del numeral 4.2; las fracciones VIII y IX del numeral 4.3; el numeral 5.2; el numeral 5.3; el párrafo primero del numeral 5.4; el numeral 5.5; el numeral 6.1.1; el numeral 6.2; los párrafos primero y segundo del numeral 6.2.1; el párrafo primero y el inciso a) de la fracción V del numeral 6.3; el numeral 7.1.1; el párrafo primero del numeral 7.3; y el numeral 10.3. **Se adicionan**: La fracción VIII del numeral 1.1.1; el párrafo segundo y las fracciones I, II y III del numeral 1.2; las fracciones IV Bis, V Bis, VII Bis, XII Bis y XIV Bis del numeral 1.3; un párrafo segundo del numeral 1.9; las fracciones VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI y XVII, así como los párrafos segundo y tercero del numeral 3.3.1; los numerales 3.3.1.1, 3.3.1.2 y 3.3.1.3; el párrafo tercero, recorriéndose en su orden los subsecuentes del numeral 3.5.2; las fracciones XV y XVI del numeral 3.5.8; la fracción VIII del numeral 4.2; la fracción X del numeral 4.3; los párrafos segundo y tercero del numeral 5.6; los párrafos segundo y tercero del numeral 8.1. **Se derogan**: El párrafo segundo del numeral 3.5 y el segundo párrafo del numeral 3.5.1; todos del 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, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, número 117, segunda parte de fecha 11 de junio de 2024, para quedar en los términos siguientes:

1.1.1 Son objetivos específicos del presente Protocolo, los siguientes:

I. Establecer los principios…
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 de violencia en el ámbito laboral y bienestar integral de las personas servidoras públicas;

De la fracción **III** a la **V**…

VI. Definir las acciones constitutivas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en la Administración Pública Municipal de Irapuato, Guanajuato;
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; y,
VIII. Elaborar un registro municipal único de casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las erradiquen.

1.2 El presente Protocolo…

Sus disposiciones serán aplicables a los actos, omisiones, prácticas o situaciones que constituyan violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, siempre que dichos hechos se susciten:

I. En el centro de trabajo o cualquier instalación perteneciente a la administración pública municipal, incluyendo espacios virtuales;
II. En espacios relacionados con el ejercicio de funciones públicas, tales como comisiones oficiales, capacitaciones, traslados, reuniones o actividades institucionales, presenciales o virtuales; y
III. En comunicaciones derivadas de la relación laboral, incluyendo medios digitales, plataformas institucionales y redes sociales.

1.3 Para los efectos…

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 entre personas de igual jerarquía, vertical ascendente de subordinados hacia superiores o vertical descendente de superiores a subordinados, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral;

De la fracción **II** a la **IV**…

IV Bis. ***Área de Primer Contacto.*** Es la instancia auxiliar encargada de brindar atención integral, así como orientación especializada a las personas trabajadoras que reporten haber experimentado actos de hostigamiento sexual, acoso sexual, o acoso laboral. Esta instancia se encargará de la valoración preliminar de dichos actos y, en su caso de establecer la necesidad de medidas de protección; de abrir el expediente, realizar la valoración preliminar, emitir la opinión técnica y remitir a la autoridad correspondiente;

V. ***Comité.*** Al Comité…

V Bis. ***Conflicto de interés.*** A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares, institucionales o de negocios;

De la fracción **VI** a la **VII**…

VII Bis. ***Derechos Humanos.*** Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política Federal, las leyes que emanan de ésta y los tratados internacionales;

De la fracción **VIII** a la **IX**…

X. ***Opinión Técnica.*** Es el resultado de un análisis fundado, motivado y con perspectiva de género, emitida por el Área de Primer Contacto, que determina si de la descripción de los hechos, los actos pueden ser calificados como violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;

XI. ***Órgano Interno de Control.*** A la unidad administrativa encargada y competente para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de personas servidoras públicas, siendo la *Contraloría Municipal*;

XII. ***Persona Servidora Pública.*** A las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en la administración pública municipal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 122 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato;

XII Bis. ***Perspectiva de género.*** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que 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, 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 al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones;

De la fracción **XIII** a la **XIV**…

XIV Bis. ***Valoración preliminar.*** Al proceso técnico-jurídico que realiza el Área de Primer Contacto mediante el cual se determina con base en los hechos y la entrevista especializada si la conducta constituye violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual. Tiene como finalidad establecer la ruta de atención institucional correspondiente, garantizando la debida diligencia, el enfoque diferenciado y la protección de derechos. La calificación preliminar no sustituye los procedimientos administrativos ni jurisdiccionales, pero orienta su tramitación conforme a la naturaleza de la conducta identificada;

De la fracción **XV** a la **XVI**…

1.9 La aplicación del…

Es responsabilidad directa de las personas titulares de las dependencias y entidades de la Administración, la observancia y aplicación del presente Protocolo, así como el cumplimiento de las determinaciones o recomendaciones que realice el Comité o el Área de Primer Contacto.

2.2 El acoso sexual y…

De la fracción **I** a la **II**…

III. Mostrar, exhibir o enviar imágenes de naturaleza sexual sin consentimiento u otras que resulten **incómodas** o molestas para la persona;

De la fracción **IV** a la **XIV**…

3.1 Las figuras institucionales…

I. Enlace de la…
II. Área de primer contacto;
III. Órgano Interno de Control y la Unidad de Asuntos Internos; y,
IV. …

3.2.1 El Enlace de…

I. Brindar atención y, en caso de urgencia, auxiliar a la persona víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;

De la fracción **II** a la **III**…

IV. Dar aviso al Área de Primer Contacto de la situación de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual de la que tenga conocimiento.

3.3 El Área de Primer Contacto es la instancia auxiliar encargada de brindar atención integral y especializada a las personas servidoras públicas que hayan sufrido violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual, así como de la protección de sus derechos. Esta ejercerá sus funciones de manera confidencial, neutral e imparcial para ayudar a la persona víctima en la situación de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual que presente.

El Área de Primer Contacto estará conformada por dos personas profesionales con licenciatura en derecho, una con formación en derechos humanos y otra con formación en derecho laboral; una persona profesional con licenciatura en psicología y experiencia en atención a víctimas; y una persona profesional con licenciatura en trabajo social y formación en intervención comunitaria, derechos de las víctimas y sistemas de protección institucional; mismas que estarán adscritas al Instituto de las Mujeres Irapuatenses del Municipio de Irapuato, Guanajuato.

Las personas que integran el Área de Primer Contacto deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

I. Generar confianza con las personas que acudan ante ella;
II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
IX. Utilizar comunicación asertiva;
X. Escuchar de forma activa; y,
XI. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre las instancias que son competentes para conocer y atender respecto de su caso.

Esta instancia será la responsable de abrir el expediente y realizar la valoración preliminar de los hechos. En el caso de la posible existencia de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, elaborará su opinión técnica y de ser necesario establecerá las medidas de protección, así mismo, de manera simultánea dará vista al Órgano Interno de Control o en su caso, a la Unidad de Asuntos Internos.

3.3.1 El Área de Primer Contacto realizará las siguientes acciones:

De la fracción **I** a la **IV**...

V. Cumplir con los principios de actuación establecidos en el presente Protocolo;
VI. Dar aviso al Órgano Interno de Control o en su caso, a la Unidad de Asuntos Internos sobre la situación de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual de la que tenga conocimiento;
VII. Llevar un registro de las personas que solicitan atención;
VIII. Realizar la entrevista inicial, así como analizar si de la narración de los hechos se identifica alguna de las conductas por erradicar;
IX. Emitir opiniones técnicas. Las opiniones técnicas no tendrán carácter vinculante, sin embargo, éstas podrán contener recomendaciones para las personas titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal;
X. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en su escrito de la queja, en caso de que así lo solicite, dejando constancia por escrito de los hechos que la presunta víctima manifieste; o recibir su escrito asegurándose de que cumpla con los requisitos que señala este Protocolo y la normatividad aplicable;
XI. Brindar asesoría legal a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia y atención existentes; sin que esto implique su representación legal;
XII. Brindar atención psicológica oportuna a la presunta víctima y en caso de ser necesario remitirla a las instancias correspondientes;
XIII. Llevar a cabo la valoración preliminar, la cual tiene carácter orientador, no sancionador y en ningún caso sustituye los procedimientos administrativos o jurisdiccionales establecidos por la normatividad;
XIV. Canalizar los expedientes que conforme a la valoración preliminar que configuren hostigamiento sexual o acoso sexual al Comité y al Órgano Interno de Control o en su caso, a la Unidad de Asuntos Internos, a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la queja;
XV. Canalizar a más tardar al día hábil siguiente a la recepción de la queja, al Órgano Interno de Control o en su caso, a la Unidad de Asuntos Internos, para su atención los casos que conforme a la valoración preliminar configuren acoso laboral, de acuerdo a las definiciones aquí descritas;
XVI. Capturar las quejas en el registro único de casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, en un plazo no mayor a tres días hábiles contados a partir de su recepción; y,
XVII. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir las mismas, en virtud del riesgo de la presunta víctima y las demás circunstancias del caso.

La intervención del Área de Primer Contacto constituye una garantía de atención especializada y de canalización diligente, pero no implica la determinación de responsabilidad legal alguna.

En los casos en que el Área de Primer Contacto encuentre un contexto grave de violencia de género y acoso laboral, se remitirá el expediente, así como la opinión técnica al Comité y se solicitará la emisión inmediata de medidas de protección.

3.3.1.1 Las personas profesionales con licenciatura en derecho que integran el Área de Primer Contacto, realizarán las siguientes acciones específicas con perspectiva de género:

I. Brindar asesoría legal a las presuntas víctimas, informando de forma clara y accesible sobre sus derechos, las instancias competentes y las vías administrativas o judiciales disponibles;
II. Emitir la valoración preliminar que determine la naturaleza jurídica de los hechos reportados;
III. Proponer medidas de protección inmediatas que salvaguarden los derechos e integridad de la persona afectada;
IV. Participar en la integración del expediente, garantizando su debida fundamentación y resguardo conforme a los principios de confidencialidad y protección de datos personales; y,
V. Las demás que señale el presente Protocolo o le encomiende el Comité.

3.3.1.2 La persona profesional con licenciatura en psicología y experiencia en atención a víctimas que integra el Área de Primer Contacto, realizará las siguientes acciones específicas:

I. Brindar atención psicológica inicial con enfoque de primeros auxilios emocionales y la contención requerida;
II. Llevar a cabo la evaluación de impactos psicosociales;
III. Emitir, en su caso, recomendaciones sobre medidas de protección para la persona afectada;
IV. Canalizar a la presunta víctima a servicios especializados en caso de requerirse; y,
V. Las demás que señale el presente Protocolo o le encomiende el Comité.

3.3.1.3 La persona profesional con licenciatura en trabajo social y formación en intervención comunitaria, derechos de las víctimas y sistemas de protección institucional, realizará las siguientes acciones específicas:

I. Llevar el registro de las personas que solicitan atención;
II. Realizar la entrevista inicial y turnar el caso a los servicios jurídicos y psicológicos del Área de Primer Contacto;
III. Llevar y mantener actualizado el registro único de casos sobre violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, asegurando el cumplimiento de los principios de confidencialidad y protección de datos personales; y,
IV. Las demás que señale el presente Protocolo o le encomiende el Comité.

3.4 El Órgano Interno de Control será la Contraloría Municipal, de conformidad con lo establecido en la fracción XI del numeral 1.3 del presente Protocolo.

La Unidad de Asuntos Internos velará por la honorabilidad y reputación de las personas integrantes de los cuerpos de seguridad pública municipal, por lo que conocerá y resolverá sobre las quejas donde se vean involucrado personal operativo de policía municipal y tránsito.

3.4.1 El Órgano Interno de Control y la Unidad de Asuntos Internos realizarán las siguientes actividades:

De la fracción **I** a la **VII**…

3.5 El Comité es el…

Derogado.

El Comité durará...

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 cuarenta y ocho horas en el caso de las sesiones ordinarias, y de veinticuatro horas en el caso de las extraordinarias.

Cualquier persona integrante...

3.5.1 El Comité se conformará de la siguiente manera:

I. La persona que ocupe la Presidencia de la Comisión de Igualdad de Género del Ayuntamiento, en la cual recaerá la Presidencia del Comité;

II. La persona titular del Instituto de las Mujeres Irapuatenses (INMIRA), en la cual recaerá la Secretaría Técnica del Comité;

III. Tres vocales, que serán:

- **a)** La persona que ocupe la Presidencia de la Comisión de Derechos Humanos del Ayuntamiento;
- **b)** La persona titular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos; y,
- **c)** La persona titular de la Dirección de Recursos Humanos.

Derogado.

3.5.2 La persona que...

Para que las sesiones sean válidas, se requerirá de la asistencia de la mitad más uno de las personas integrantes del Comité, debiendo contar invariablemente con la persona que funja como titular de la Presidencia y Secretaría Técnica del Comité.

De no integrarse el quórum a que se refiere el párrafo anterior, la persona que funja como titular de la Presidencia del Comité establecerá que después de treinta minutos sesionará válidamente en segunda convocatoria con las personas integrantes que se encuentren presentes, debiendo contar al menos con la presencia de un vocal.

Todas las personas...

Los acuerdos del…

3.5.8 El Comité tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

De la fracción **I** a la **II**…

III. Emitir recomendaciones sobre las acciones *a priori* que el Órgano Interno de Control o la Unidad de Asuntos Internos puede dictaminar para la persona señalada;

De la fracción **IV** a la **XII**…

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;

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;

XV. Ratificar y emitir las medidas de protección propuestas por el Área de Primer Contacto, en virtud del riesgo de la persona víctima, dirigida a salvaguardar los legítimos derechos de la persona víctima; y,

XVI. Llevar y mantener actualizado el registro de los casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual de los cuales tengan conocimiento, especificando la conducta cometida, la queja, medidas de protección y recomendaciones emitidas.

4.2 Todas las dependencias…

De la fracción **I** a la **V**…

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;

VII. Proporcionar a los Enlaces los medios para llevar a cabo sus actividades; y,

VIII. Gestionar campañas y capacitaciones de sensibilización permanentes para las personas servidoras públicas que se encuentren adscritas a las mismas.

4.3 El Comité, de…

De la fracción **I** a la **VII**…

VIII. Generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con perspectiva de género;

IX. Todas aquellas medidas y acciones que sean necesarias para eliminar los factores de riesgo de violencia contra las personas; y,

X. Realizar la calendarización de campañas reforzadas durante fechas emblemáticas, como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), y el mes de la salud mental o jornadas institucionales vinculadas a la NOM-035-STPS-2018.

5.2 La etapa de *Primer contacto* la desarrollará el Enlace de la dependencia o entidad de la Administración, el Área de Primer Contacto, el Órgano Interno de Control, la Unidad de Asuntos Internos 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 o la Unidad de Asuntos Internos 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 Área de Primer Contacto desde el primer momento, no siendo limitativa, 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…

5.5 La etapa de *Vinculación y Protección de la persona víctima* la desarrollará el Área de Primer Contacto, 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...

En caso de que los hechos referidos por la persona víctima no constituyan una situación de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, el Comité intervendrá en forma directa para solucionar el conflicto mediante la conciliación o mediación.

La persona víctima podrá iniciar procedimientos legales en la vía administrativa, laboral, penal y en materia de derechos humanos que decida, previa información y asesoría por parte del Comité o el Área de Primer Contacto, dichos procesos podrán desarrollarse de manera simultánea y se sujetaran a la normativa de la materia aplicable que corresponda.

6.1.1 Las personas 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 o en su caso, ante la Unidad de Asuntos Internos, quienes lo harán de conocimiento del Comité para su revisión de manera colegiada y en su caso, la determinación de las medidas de protección, pudiendo este último, solicitar si así lo estima conveniente, la valoración preliminar u opinión técnica al Área de Primer Contacto.

6.2.1. En caso de que exista una queja en contra de alguna de las personas integrantes del Comité, éste quedará excluido de asistir a las sesiones donde sea revisada colegiadamente la situación en particular.

Dicha persona integrante estará impedida para solicitar información alguna al Enlace de la Dependencia o Entidad, al Área de Primer Contacto, al Órgano Interno de Control, a la Unidad de Asuntos Internos, así como a cualquier integrante 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…

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

De la fracción **I** a la **IV**…

V. *De forma escrita*

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 o en su caso, de la Unidad de Asuntos Internos ubicadas en los domicilios señalados en la fracción I del presente numeral.

7.1.1 Las personas 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.

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

De la fracción **I** a la **V**…

8.1 Las medidas de...

Las medidas de protección podrán modificarse, actualizarse y permanecerán vigentes hasta la conclusión del asunto.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción, ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

10.3 El Enlace de la dependencia o entidad de la Administración, el Área de Primer Contacto, el Órgano Internos de Control, la Unidad de Asuntos Internos 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 terceras personas, salvo para efectos del registro correspondiente en los formatos establecidos para el efecto.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor a los 120 días hábiles siguientes a su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones municipales que se opongan al presente Acuerdo.

ARTÍCULO TERCERO. Por esta única ocasión, la integración del Comité se deberá actualizar, en un término de 45 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

POR LO TANTO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 26, FRACCIONES I Y VII Y 305 DE LA LEY PARA EL GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO, MANDO SE IMPRIMA, PUBLIQUE, CIRCULE Y SE LE DÉ EL DEBIDO CUMPLIMIENTO.

DADO EN LA CASA MUNICIPAL DE IRAPUATO, GUANAJUATO, A LOS +++++ DÍAS DEL MES DE ++++++ DEL AÑO 2025.

C.P. LORENA DEL CARMEN ALFARO GARCÍA
PRESIDENTA MUNICIPAL

LIC. RODOLFO GÓMEZ CERVANTES
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO

VIGENTE	PROPUESTA
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.	**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 Son objetivos específicos del presente Protocolo, los siguientes:** **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 de 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;** **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; y,**

	VIII. Elaborar un registro municipal único de casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las erradiquen.
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.	**1.2** 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. **Sus disposiciones serán aplicables a los actos, omisiones, prácticas o situaciones que constituyan violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, siempre que dichos hechos se susciten:** **I. En el centro de trabajo o cualquier instalación perteneciente a la administración pública municipal, incluyendo espacios virtuales;** **II. En espacios relacionados con el ejercicio de funciones públicas, tales como comisiones oficiales, capacitaciones, traslados, reuniones o actividades institucionales, presenciales o virtuales; y** **III. En comunicaciones derivadas de la relación laboral, incluyendo medios digitales, plataformas institucionales y redes sociales.**
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;	**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 entre personas de igual jerarquía, vertical ascendente de subordinados hacia superiores o vertical descendente de superiores a subordinados, 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;

	IV Bis. ***Área de Primer Contacto.*** **Es la instancia auxiliar encargada de brindar atención integral, así como orientación especializada a las personas trabajadoras que reporten haber experimentado actos de hostigamiento sexual, acoso sexual, o acoso laboral. Esta instancia se encargará de la valoración preliminar de dichos actos y en su caso, de establecer la necesidad de medidas de protección; de abrir el expediente, realizar la valoración preliminar, emitir la opinión técnica y remitir a la autoridad correspondiente;**
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;	**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;
	V Bis. ***Conflicto de interés.*** **A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares, institucionales o de negocios;**
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;	**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;	**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;
	VII Bis. ***Derechos Humanos.*** **Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política Federal, las leyes que emanan de ésta y los tratados internacionales;**
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;	**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;	**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;	**X.** ***Opinión Técnica. Es el resultado de un análisis fundado, motivado y con perspectiva de género, emitida por el Área de Primer Contacto, que determina si de la descripción de los hechos, los actos pueden ser calificados como violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;***

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;	XI. *Órgano Interno de Control.* A la unidad administrativa encargada y competente para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de personas servidoras públicas, siendo la *Contraloría Municipal*;
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;	XII. *Persona Servidora Pública.* A las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en la administración pública municipal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 122 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato;
	XII Bis. Perspectiva de género. La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que 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, 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 al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones;
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;	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;	XIV. ***Revictimización.*** A la profundización de un daño recaído sobre la persona víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
	XIV Bis. *Valoración preliminar.* **Al proceso técnico-jurídico que realiza el Área de Primer Contacto mediante el cual se determina con base en los hechos y la entrevista especializada si la conducta constituye violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual. Tiene como finalidad establecer la ruta de atención institucional correspondiente, garantizando la debida diligencia, el enfoque diferenciado y la protección de derechos. La calificación preliminar no sustituye los procedimientos administrativos ni jurisdiccionales, pero orienta su tramitación conforme a la naturaleza de la conducta identificada;**
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,	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	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

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;
-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;

- 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;
-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.	- 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.	**1.5** 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** 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.	**1.6.1** 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.	**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.	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.
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.	**1.8** 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.	**1.9** 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.
	Es responsabilidad directa de las personas titulares de las dependencias y entidades de la Administración, la observancia y aplicación del presente Protocolo, así como el cumplimiento de las determinaciones o recomendaciones que realice el Comité o el Área de Primer Contacto.
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.	**1.10** 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.	**1.11** 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.	**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**	**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:	**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;	**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 descreditarla o a su trabajo; XIV. Calumniar, crear rumores que desacrediten a la persona o exhibir sus errores laborales en público; XV. Descreditar 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; 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;	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 descreditarla o a su trabajo; XIV. Calumniar, crear rumores que desacrediten a la persona o exhibir sus errores laborales en público; XV. Descreditar 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; 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 incomodas 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.	**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.** **Área de primer contacto;** **III.** **Órgano Interno de Control y la Unidad de Asuntos Internos; 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: **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.	**3.2.1** El Enlace de la dependencia o entidad de la Administración realizará las siguientes acciones: **I.** Brindar atención, 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 Área de Primer Contacto 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.	**3.3** El Área de Primer Contacto es la instancia auxiliar encargada de brindar atención integral y especializada a las personas servidoras públicas que hayan sufrido violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual, así como de la protección de sus derechos. Esta ejercerá sus funciones de manera confidencial, neutral e imparcial para ayudar a la persona víctima 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 honorifica sin afectar el servicio público para el que fue contratado.	El Área de Primer Contacto estará conformada por dos personas profesionales con licenciatura en derecho, una con formación en derechos humanos y otra con formación en derecho laboral; una persona profesional con licenciatura en psicología y experiencia en atención a víctimas; y una persona profesional con licenciatura en trabajo social y formación en intervención comunitaria, derechos de las víctimas y sistemas de protección institucional; mismas que estarán adscritas al Instituto de las Mujeres Irapuatenses del Municipio de Irapuato, Guanajuato.
La figura de Ombudsperson durará en su cargo tres años, debiendo tomar protesta al inicio de la Administración.	Las personas que integran el Área de Primer Contacto deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta: I. Generar confianza con las personas que acudan ante ella; II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones; III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona; IV. Respetar el principio de presunción de inocencia; V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad; VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional; VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada; VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar; IX. Utilizar comunicación asertiva;

	X. Escuchar de forma activa; y, XI. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre las instancias que son competentes para conocer y atender respecto de su caso. Esta instancia será la responsable de abrir el expediente y realizar la valoración preliminar de los hechos. En el caso de la posible existencia de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, elaborará su opinión técnica y de ser necesario establecerá las medidas de protección, así mismo, de manera simultánea dará vista al Órgano Interno de Control o en su caso, a la Unidad de Asuntos Internos.
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.	**3.3.1** El Área de Primer Contacto 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; VI. Dar aviso al Órgano Interno de Control o en su caso, a la Unidad de Asuntos Internos sobre la situación de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual de la que tenga conocimiento; **VII. Llevar un registro de las personas que solicitan atención;** **VIII. Realizar la entrevista inicial, así como analizar si de la narración de los hechos se identifica alguna de las conductas por erradicar;** **IX. Emitir las opiniones técnicas. Las opiniones técnicas no tendrán carácter vinculante, sin embargo, éstas podrán contener recomendaciones para las personas titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal;** **X. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en su escrito de la queja, en caso de que así lo solicite, dejando constancia por escrito de los hechos que la presunta víctima manifieste; o recibir su escrito asegurándose de que cumpla con los requisitos que señala este Protocolo y la normatividad aplicable;**

XI. Brindar asesoría legal a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia y atención existentes; sin que esto implique su representación legal;

XII. Brindar atención psicológica oportuna a la presunta víctima y en caso de ser necesario remitirla a las instancias correspondientes;

XIII. Llevar a cabo la valoración preliminar, la cual tiene carácter orientador, no sancionador y en ningún caso sustituye los procedimientos administrativos o jurisdiccionales establecidos por la normatividad;

XIV. Canalizar los expedientes que conforme a la valoración preliminar que configuren hostigamiento sexual o acoso sexual al Comité y al Órgano Interno de Control o en su caso, a la Unidad de Asuntos Internos, a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la queja;

XV. Canalizar a más tardar al día hábil siguiente a la recepción de la queja, al Órgano Interno de Control o en su caso, a la Unidad de Asuntos Internos, para su atención los casos que conforme a la valoración preliminar configuren acoso laboral, de acuerdo a las definiciones aquí descritas;

XVI. Capturar las quejas en el registro único de casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, en un plazo no mayor a tres días hábiles contados a partir de su recepción; y,

XVII. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir las mismas, en virtud del riesgo de la presunta víctima y las demás circunstancias del caso.

La intervención del Área de Primer Contacto constituye una garantía de atención especializada y de canalización diligente, pero no implica la determinación de responsabilidad legal alguna.

En los casos en que el Área de Primer Contacto encuentre un contexto grave de violencia de género y acoso laboral, se remitirá el expediente al Comité, así como la opinión técnica al Comité y se solicitará la emisión inmediata de medidas de protección.

3.3.1.1 Las personas profesionales con licenciatura en derecho que integran el Área de Primer Contacto, realizarán las siguientes acciones específicas con perspectiva de género:

I. Brindar asesoría legal a las presuntas víctimas, informando de forma clara y accesible sobre sus derechos, las instancias competentes y las vías administrativas o judiciales disponibles;

II. Emitir la valoración preliminar que determine la naturaleza jurídica de los hechos reportados;

III. Proponer medidas de protección inmediatas que salvaguarden los derechos e integridad de la persona afectada;

	IV. Participar en la integración del expediente, garantizando su debida fundamentación y resguardo conforme a los principios de confidencialidad y protección de datos personales; y, V. Las demás que señale el presente Protocolo o le encomiende el Comité. **3.3.1.2 La persona profesional con licenciatura en psicología y experiencia en atención a víctimas que integra el Área de Primer Contacto, realizará las siguientes acciones específicas:** I. Brindar atención psicológica inicial con enfoque de primeros auxilios emocionales y la contención requerida; II. Llevar a cabo la evaluación de impactos psicosociales; III. Emitir, en su caso, recomendaciones sobre medidas de protección para la persona afectada; IV. Canalizar a la presunta víctima a servicios especializados en caso de requerirse; y, V. Las demás que señale el presente Protocolo o le encomiende el Comité. **3.3.1.3 La persona profesional con licenciatura en trabajo social y formación en intervención comunitaria, derechos de las víctimas y sistemas de protección institucional, realizará las siguientes acciones específicas:** I. Llevar el registro de las personas que solicitan atención; II. Realizar la entrevista inicial y turnar el caso a los servicios jurídicos y psicológicos del Área de Primer Contacto; III. Llevar y mantener actualizado el registro único de casos sobre violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, asegurando el cumplimiento de los principios de confidencialidad y protección de datos personales; y, IV. Las demás que señale el presente Protocolo o le encomiende el Comité.
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 El Órgano Interno de Control será la Contraloría Municipal, de conformidad con lo establecido en la fracción XI del numeral 1.3 del presente Protocolo.** **La Unidad de Asuntos Internos velará por la honorabilidad y reputación de las personas integrantes de los cuerpos de seguridad pública municipal, por lo que conocerá y resolverá sobre las quejas donde se vean involucrado personal operativo de policía municipal y tránsito**
3.4.1 Los Órganos Internos de Control realizarán las siguientes actividades:	**3.4.1 El Órgano Interno de Control y la Unidad de Asuntos Internos 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,	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.	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.	**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.	**Derogado.**
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.	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.	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 **cuarenta y ocho horas** 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.	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.	**3.5.1 El Comité se conformará de la siguiente manera:** **I. La persona que ocupe la Presidencia de la Comisión de Igualdad de Género del Ayuntamiento, en la cual recaerá la Presidencia del Comité;** **II. La persona titular del Instituto de las Mujeres Irapuatenses (INMIRA), en la cual recaerá la Secretaría Técnica del Comité;** **III. Tres vocales, que serán:** **a) La persona que ocupe la Presidencia de la Comisión de Derechos Humanos del Ayuntamiento;** **b) La persona titular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos; y,** **c) La 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.	**Derogado.**
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.	**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.	**Para que las sesiones sean válidas, se requerirá de la asistencia de la mitad más uno de las personas integrantes del Comité, debiendo contar invariablemente con la persona que funja como titular de la Presidencia y Secretaría Técnica del Comité.** **De no integrarse el quórum a que se refiere el párrafo anterior, la persona que funja como titular de la Presidencia del Comité establecerá que después de treinta minutos sesionará válidamente en segunda convocatoria con las personas integrantes que se encuentren presentes, debiendo contar al menos con la presencia de un vocal.**
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.	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.	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.
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.	**3.5.3** 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 laPresidencia Municipal tomará formal protesta del cargo a las personas que integran el Comité mediante sesión solemne.	**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.	**3.5.5** 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.	**3.5.6** 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.	**3.5.7** 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:	**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 permiten verificar de manera sistemática y oportuna si en el	**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 **o la Unidad de Asuntos Internos** puede 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 permiten 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.	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; **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; **XV. Ratificar y emitir las medidas de protección propuestas por el Área de Primer Contacto, en virtud del riesgo de la persona víctima, dirigida a salvaguardar los legítimos derechos de la persona víctima; y,** **XVI. Llevar y mantener actualizado el registro de los casos de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual de los cuales tengan conocimiento, especificando la conducta cometida, la queja, medidas de protección y recomendaciones emitidas.**
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.	**3.5.9.** 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;	**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.	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.	**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**	**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.	**4.1** 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;	**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.	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; VII. Proporcionar a los Enlaces los medios para llevar a cabo sus actividades; y, **VIII. Gestionar campañas y capacitaciones de sensibilización permanentes para las personas servidoras públicas que se encuentren adscritas a las mismas.**
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.	**4.3** 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; IX. Todas aquellas medidas y acciones que sean necesarias para eliminar los factores de riesgo de violencia contra las personas; y, **X. Realizar la calendarización de campañas reforzadas durante fechas emblemáticas, como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las**

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

Mujeres), y el mes de la salud mental o jornadas institucionales vinculadas a la NOM-035-STPS-2018.

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.	**5.1** 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.	**5.2** La etapa de ***Primer contacto*** la desarrollará el Enlace de la dependencia o entidad de la Administración, **el Área de Primer Contacto**, el Órgano Interno de Control, **la Unidad de Asuntos Internos** 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.	**5.3** La etapa de ***Recepción de la queja o denuncia*** la desarrollará invariablemente el Órgano Interno de Control **o la Unidad de Asuntos Internos** 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	**5.4** La etapa de ***Asesoría y Acompañamiento*** la desarrollará el **Área de Primer Contacto** desde el primer momento, no siendo limitativa, 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.	**5.5** La etapa de ***Vinculación y Protección de la persona víctima*** la desarrollará el **Área de Primer Contacto**, 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.	**5.6** La etapa de ***Seguimiento*** la desarrollará de manera colegiada el Comité, o quien éste determine para asegurar el debido seguimiento. **En caso de que los hechos referidos por la persona víctima no constituyan una situación de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, el Comité intervendrá en forma directa para solucionar el conflicto mediante la conciliación o mediación.**

	La persona víctima podrá iniciar procedimientos legales en la vía administrativa, laboral, penal y en materia de derechos humanos que decida, previa información y asesoría por parte del Comité o el Área de Primer Contacto, dichos procesos podrán desarrollarse de manera simultánea y se sujetarán a la normativa de la materia aplicable que corresponda.
CAPÍTULO VI **DE LA VÍA ADMINISTRATIVA / LABORAL PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS**	**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** 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.	**6.1.1** **Las personas 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** Para interponer una queja, la persona víctima podrá hacerlo directamente ante el Órgano Interno de Control **o en su caso, ante la Unidad de Asuntos Internos**, quienes lo harán de conocimiento del Comité para su revisión de manera colegiada y en su caso, la determinación de las medidas de protección, pudiendo este último, solicitar si así lo estima conveniente, la valoración preliminar u opinión técnica al Área de Primer Contacto.
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.	**6.2.1.** En caso de que exista una queja en contra de **alguna de las personas integrantes** del Comité, 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.	**Dicha persona** integrante estará **impedida** para solicitar información alguna al Enlace de la Dependencia o Entidad, **al Área de Primer Contacto, al Órgano Interno de Control, a la Unidad de Asuntos Internos**, así como a cualquier integrante 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.	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:	**6.3** Las quejas podrán hacerse por los siguientes medios, contando con el acompañamiento del **Área de Primer Contacto** en todo momento, siempre que la persona víctima así se decida:
I. ***De manera personal***	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*** 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.	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*** 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 **o en su caso, de la Unidad de Asuntos Internos** ubicadas 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 6357100, 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

V. ***Por aplicación***

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 **Las personas 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 Área de Primer Contacto** en todo momento, siempre que la persona víctima así se decida:

I. ***De manera personal***

b. Ante la Fiscalía Región B, ubicada en Teresa Vara s/n, colonia Morelos, Irapuato, Guanajuato; y
c. 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***

d. Al 8003686242, teléfono ProcuraTel, o al 4773990888, teléfono ProcuraCel para envío de SMS; y
e. 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

V. ***Por aplicación***

a. Aplicación ProcurApp, disponible para iOS y Android	a. Aplicación ProcurApp, disponible para iOS y Android
CAPÍTULO VIII **DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN**	**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.	**8.1** 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. **Las medidas de protección podrán modificarse, actualizarse y permanecerán vigentes hasta la conclusión del asunto.** **Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción, ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.**
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.	**8.2** 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;	**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.	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**	**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.	**9.1** 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.	**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**	**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.	**10.1** 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.	**10.2** 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.	**10.3** El Enlace de la dependencia o entidad de la Administración, **el Área de Primer Contacto, el Órgano Interno de Control, la Unidad de Asuntos Internos** 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 terceras personas, 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.	**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.