

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE TANTOYUCA, VERACRUZ.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Del Objeto

1. El presente Protocolo tiene como objeto establecer las acciones para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en el Ayuntamiento de Tantoyuca, Veracruz, así como establecer el procedimiento para atender y en su caso sancionar las mencionadas conductas, sin perjuicio de las disposiciones jurídicas que deban observarse en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

La información que se obtenga o resguarde con motivo del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en los ordenamientos de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y demás disposiciones aplicables.

Los datos personales y los datos personales sensibles de la persona en calidad de afectada, así como de la persona presunta agresora, las y los testigos, que se recaben con motivo de dar atención y seguimiento del caso por el supuesto de hostigamiento y/o acoso sexual, tendrán el carácter de información confidencial a fin de evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas.

Este Protocolo es de observancia para todo el personal, con independencia de la modalidad de contratación. Para el caso del personal de instituciones o empresas que presten sus servicios dentro del edificio o actúen a nombre del Ayuntamiento, se procederá de acuerdo con la normatividad vigente aplicable, si fuere el caso de persona presunta señalada. Si fuere el caso de persona en calidad de afectada, se atenderá con el presente Protocolo, sin limitación a asistir a otras instancias.

Del Marco Conceptual

2. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso Sexual:** Forma de violencia donde no hay subordinación, pero existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona en calidad de afectada, con independencia de realizarse en uno o varios eventos.
- II. **Ayuntamiento:** Del Ayuntamiento de Tantoyuca, Veracruz.
- III. **BANESVIM:** Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de violencia contra las Mujeres, administrado por el Instituto Veracruzano de las Mujeres.
- IV. **Capacitación:** Proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o de competencias;
- V. **Cédula de Atención:** Documento mediante el cual se recaba información general de la persona en calidad de afectada ante la el Instituto Municipal de las Mujeres.
- VI. **Comité:** Comité de Igualdad y No Discriminación, órgano colegiado integrado por las personas titulares de las siguientes áreas del Ayuntamiento: Órgano Interno de Control,



Secretaría del Ayuntamiento, Dirección Jurídica, Unidad de Transparencia, Área de Recursos Humanos, así como al Instituto Municipal de las Mujeres.

- VII. Denuncia:** Manifestación verbal o por escrito sobre hechos que presuntamente implican conductas que pudieran configurar hostigamiento y acoso sexual.
- VIII. Derechos Humanos:** Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.
- IX. Enfoque Diferencial:** Reconocimiento de la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad debido a su edad, género, preferencia sexual, origen étnico, condición de discapacidad, entre otros.
- X. Hostigamiento Sexual:** Conductas con fines lascivos que asedien reiteradamente a una persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione.
- XI. Igualdad sustantiva:** Es la que se expresa en el goce y ejercicio pleno, irrestricto, integral, cotidiano y en todos los ámbitos de la vida, de los derechos humanos fundamentales universalmente reconocidos a la persona, sin distinción de sexo.
- XII. Instituto:** Del Instituto Municipal de las Mujeres de Tantoyuca, Veracruz.
- XIII. Medidas de Protección:** Son aquellas acciones que gestionará el Instituto Municipal de las Mujeres, para otorgar protección a la persona en calidad de afectada, a fin de evitar posibles afectaciones derivadas de los hechos que pone en conocimiento.
- XIV. OIC:** Al Órgano Interno de Control del Ayuntamiento.
- XV. Persona en Calidad de Afectada:** Persona servidora pública que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de supuesto hostigamiento o acoso sexual.
- XVI. Persona presunta señalada:** Persona servidora pública señalada de cometer cualquier acto de hostigamiento o acoso sexual hacia otra persona.
- XVII. Persona servidora pública:** Persona que se desempeña en un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Ayuntamiento.
- XVIII. Perspectiva de Género:** Es una visión científica, analítica y política, que promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, que contribuye a la construcción de una sociedad más igualitaria donde mujeres y hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades.
- XIX. Prevención:** Estrategias y acciones institucionales coordinadas y anticipadas para evitar el hostigamiento y acoso sexual.
- XX. Primer Contacto:** Momento en el que la persona en calidad de afectada recibe dentro del Ayuntamiento, preferentemente del Instituto Municipal de las Mujeres, o en su caso del Órgano Interno de Control, orientación objetiva, imparcial y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias donde se atienda su caso de hostigamiento o acoso sexual.
- XXI. Protocolo:** El presente protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.



- XXII. Queja:** Manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento del Instituto Municipal de las Mujeres, por la persona en calidad de afectada o por un tercero, que impliquen posibles conductas de hostigamiento y/o acoso sexual, en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones o fuera de ellas.
- XXIII. Registro de información:** Base de datos de la recepción, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual dentro del Ayuntamiento, a cargo del Instituto Municipal de las Mujeres.
- XXIV. Reglamento:** Del Reglamento Interior del Ayuntamiento.
- XXV. Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la persona en calidad de afectada derivado de la inadecuada atención institucional;
- XXVI. Sensibilización:** La concientización al personal en materia de prevención del hostigamiento y/o acoso sexual; en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- XXVII. Trabajo Digno:** Aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del personal del Ayuntamiento, libre de toda discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; teniendo acceso a la seguridad social y percibiendo un salario remunerador, además de recibir capacitación continua para el incremento de su productividad y de contar con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

De los Principios y Postulados

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

- I.** Cero Tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento sexual;
- II.** Igualdad sustantiva;
- III.** Confidencialidad;
- IV.** Presunción de inocencia;
- V.** Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- VI.** Prohibición de represalias;
- VII.** Integridad personal;
- VIII.** Pro persona;
- IX.** No discriminación;
- X.** Enfoque diferencial;
- XI.** Debido proceso;
- XII.** No revictimización;
- XIII.** Celeridad;



- XIV.** Transparencia y la Protección de datos personales;
- XV.** Buena fe;
- XVI.** Perspectiva de Género, y
- XVII.** Acceso a la Justicia.

CAPÍTULO SEGUNDO

Del Hostigamiento y Acoso Sexual

- 4.** Se prohíbe categóricamente en el Ayuntamiento, todo tipo de conductas que lleguen al hostigamiento, al acoso sexual y la discriminación.
- 5.** Se consideran acciones de carácter discriminatorio la exclusión por edad, sexo, género, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social o de salud, preferencia religiosa o ideológica, discapacidad, apariencia física, condición de embarazo, maternidad o periodo de lactancia, entre otros.
- 6.** Se consideran acciones de acoso sexual en el centro de trabajo y en las comisiones oficiales, las conductas como: bromas, chistes, piropos, comentarios obscenos, conversaciones o llamadas telefónicas de connotación sexual; tocamientos o acercamientos ofensivos, miradas o gestos lascivos, abrazos o besos no deseados y contra la voluntad, acorralamientos, solicitud de favores sexuales, envío de materiales impresos o digitales a través de dispositivos electrónicos como videos, fotografías e imágenes de naturaleza sexual, considerando lo anterior de manera enunciativa, más no limitativa.
- 7.** Se consideran acciones de hostigamiento sexual, dentro del centro de trabajo o durante comisiones oficiales, cualquier tipo de molestia de connotación sexual, realizada por una persona que, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales que implique subordinación, incurra en actos como: bromas, chistes, piropos, comentarios obscenos, conversaciones o llamadas telefónicas de connotación sexual, tocamientos o acercamientos ofensivos, miradas o gestos lascivos, abrazos o besos no deseados y contra la voluntad, acorralamientos, solicitud de favores sexuales a cambio de mejoras laborales, así como el envío de materiales impresos o digitales, a través de dispositivos electrónicos como videos, fotografías e imágenes de naturaleza sexual. Considerando lo anterior de manera enunciativa, más no limitativa.
- 8.** La calificación y sanción de las conductas referidas al hostigamiento o acoso sexual están estrictamente sujetas a lo señalado en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código de Ética, el Código de Conducta, el presente Protocolo y demás normatividad aplicable del Ayuntamiento.

CAPÍTULO TERCERO

Del Comité de Igualdad y No Discriminación

De la Integración del Comité

- 11.** El Comité de Igualdad y No Discriminación es un cuerpo colegiado que tiene por objeto vigilar el cumplimiento de las medidas para prevenir y atender las conductas de hostigamiento y acoso sexual, contenidas en este Protocolo, y demás marcos normativos aplicables, con el fin de garantizar la igualdad y el ejercicio pleno de los Derechos Humanos en el Ayuntamiento.



12. El Comité estará integrado por:

- I. Presidencia:** Ejercida por la persona titular de la Presidencia Municipal.
- II. Secretaría Técnica:** Ejercida por la persona servidora pública titular del Instituto Municipal de las Mujeres, con voz y sin voto, quien no podrá nombrar suplencia.
- III. Vocalías:** ejercidas por las personas servidoras públicas titulares de la Secretaría del Ayuntamiento, de la Tesorería Municipal, de la Oficialía Mayor, y de la Dirección Jurídica; con derecho a voz y voto.
- IV. Asesor o asesora:** la persona titular del Órgano Interno de Control, quien tendrá derecho a voz, pero no a voto.
- V. Representantes:** Los vocales representantes de la comunidad trabajadora serán electos mediante votación libre y directa por el personal de la institución, sin ocupar cargos sindicales, en cumplimiento con los principios de participación democrática.

Dichos nombramientos serán de carácter honorífico, expedidos por la persona servidora pública que ocupe la Presidencia Municipal y del Comité y en ninguna circunstancia podrán ser adicionalmente remunerados o gratificados.

13. En las sesiones podrán participar en calidad de invitadas, personas servidoras públicas o especialistas en la materia, previa solicitud de alguna de las personas integrantes del Comité, cuando justifique necesaria su intervención, con el fin de orientar u opinar sobre aspectos de su competencia, quienes sólo tendrán derecho a voz, pero no a voto.

14. Las personas servidoras públicas integrantes tendrán derecho a voz y voto, teniendo el voto de calidad persona titular de la Presidencia Municipal en quien recae la presidencia del Comité.

15. El Comité tendrá las siguientes funciones:

- I.** Aprobar el Plan Anual de Trabajo y calendarización de sesiones.
- II.** Vigilar el cumplimiento de la normatividad en materia de género y derechos humanos al interior del Ayuntamiento.
- III.** Vigilar que las personas servidoras públicas titulares de todas las áreas que integran el Ayuntamiento, difundan e implementen entre el personal a su cargo las acciones para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual; así como las acciones que promuevan la igualdad de género y el pleno ejercicio de los derechos humanos.
- IV.** Promover y dar seguimiento a la capacitación que el Ayuntamiento lleve a cabo en la materia, así como participar cuando sea requerido por las instancias afines.
- V.** Proponer y coadyuvar a la implementación y difusión de acciones que fortalezcan la Igualdad y Derechos Humanos al interior del Ayuntamiento.
- VI.** Las demás atribuciones y funciones que le encomiende el presente Protocolo y otras disposiciones legales o administrativas aplicables para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.

16. Si alguna persona servidora pública integrante del Comité tuviera algún conflicto de intereses o fuera presuntamente señalada, no podrá integrarse a este, por lo que la presidencia de este nombrará a una persona del área que representa, para que le sustituya. La persona que le



sustituya tendrá voz y voto en las sesiones.

17. De acuerdo con el calendario aprobado por el Comité, la capacitación a otorgarse podrá coordinarse, en lo posible, con el Instituto Veracruzano de las Mujeres, la Comisión Estatal de Derechos Humanos o cualquier otra institución especializada en la materia, en apego a la normatividad y reglamentación administrativa que les faculte para realizar este tipo de acciones.

18. El Comité no tendrá facultades de investigación sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual, pero podrán someter a consideración del Comité acciones y mecanismos que consideren necesarios para su prevención y atención.

19. Corresponde a las personas servidoras públicas integrantes del Comité:

- I. Asistir, registrar su asistencia, permanecer en las sesiones del Comité y firmar el acta de acuerdos de las mismas;
- II. Participar con voz y voto en las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- III. Nombrar como suplente a una persona adscrita al área que pertenece, cuando la persona titular se vea imposibilitada para asistir, notificándose por escrito a la Secretaría Técnica, previo a la celebración respectiva;
- IV. Conducir su participación en cada sesión apegada al Enfoque Diferencial, de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva;
- V. Solicitar a la Presidencia del Comité, convocar por conducto de la Secretaría a la celebración de sesiones extraordinarias, adjuntando el o los puntos extraordinarios a tratar;
- VI. Proponer a la Secretaría del Comité los asuntos que se puedan tratar dentro de la agenda de trabajo de las sesiones, con un mínimo de cinco días hábiles, previo a la realización respectiva; y
- VII. Las demás establecidas en las disposiciones legales o administrativas aplicables.

20. Corresponden a la persona que preside el Comité las siguientes funciones:

- I. Fungir como máxima autoridad del Comité;
- II. Convocar a través de la Secretaría a la celebración de sesiones del Comité;
- III. Emitir voto de calidad, previamente razonado bajo el Enfoque Diferencial de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva; y
- IV. Las demás atribuciones y funciones que le encomiende el Comité, el presente Protocolo y otras disposiciones legales y administrativas aplicables; que contribuyan a prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en el Ayuntamiento.

De la Secretaría

21. Corresponden a la persona que ocupe la Secretaría, las siguientes funciones:

- I. Establecer una coordinación eficiente con la persona que ocupe la presidencia del Comité, para el adecuado desempeño de sus funciones;
- II. Dar seguimiento a los asuntos encomendados por la Presidencia y los acuerdos adoptados por el Comité;



- III. Integrar el orden del día de las sesiones, con los asuntos, información y la documentación soporte correspondiente;
- IV. Convocar por escrito a las personas integrantes de Comité, a cada sesión ordinaria con un mínimo de 48 horas de anticipación, a sesión ordinaria, con excepción de las extraordinarias;
- V. Verificar que se integre el quórum para cada sesión;
- VI. Llevar el registro de actas de sesión, computar votaciones, recabar firmas de las personas integrantes del Comité y elaborar los respectivos informes;
- VII. Participar en las sesiones con derecho a voz para deliberar acuerdos bajo un Enfoque Diferencial, de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva;
- VIII. Implementar las acciones de prevención y atención, de acuerdo con el Plan de Trabajo aprobado por el Comité;
- IX. Moderar los debates de los asuntos a tratar y conducir las funciones y actividades del Comité;
- X. Elaborar el proyecto de Programa Anual de Trabajo para someterlo a aprobación del Comité;
- XI. Dar seguimiento e informar sobre el cumplimiento del Programa Anual de Trabajo; Proponer al Comité, para su aprobación, en la última sesión del año inmediato anterior, el calendario anual de sesiones ordinarias para el siguiente año;
- XII. Presentar un informe sobre las acciones y resultados obtenidos por el Comité, en la segunda semana del mes de noviembre de cada año; y
- XIII. Promover que las personas integrantes del Comité, así como las personas que conforman la Secretaría del Ayuntamiento, la Tesorería Municipal, el Instituto Municipal de las Mujeres, el Órgano Interno de Control, la Dirección Jurídica y la Oficialía Mayor involucradas en la atención de personal, reciban capacitación para la atención del presente Protocolo.

De las Vocalías

22. Corresponden a las personas vocales integrantes del Comité las siguientes funciones:

- I. Participar en las sesiones con voz y voto para deliberar acuerdos con un Enfoque Diferencial, Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva;
- II. Formular propuestas de solución a los asuntos tratados por el Comité;
- III. Proponer el análisis de temas relacionados con el presente Protocolo;
- IV. Proponer a la Secretaría, asuntos que puedan tratarse dentro de la agenda de trabajo de las sesiones del Comité; y
- V. Las demás que expresamente le sean encomendadas.

De las Sesiones del Comité

23. El Comité se reunirá en sesiones ordinarias por lo menos dos veces al año, una vez en cada



semestre, para analizar el avance del Programa de Trabajo y acciones implementadas para prevenir el hostigamiento y acoso sexual; y de forma extraordinaria en cualquier momento que se requiera.

24. Se considera que hay quórum legal y el Comité sesionará válidamente cuando asistan como mínimo dos de las tres vocalías o suplentes en funciones, además de la asistencia de la Presidencia y la Secretaría.

25. Los acuerdos del Comité serán válidos por unanimidad o por mayoría, en caso de empate, la persona que ocupe la Presidencia del Comité tendrá el voto de calidad.

26. El Programa Anual de Trabajo será presentado en la primera sesión y podrá ser ajustado o modificado de acuerdo con las consideraciones del Comité.

27. Para llevar a cabo las sesiones se observará lo siguiente:

- I. El Comité sesionará, previa convocatoria enviada por la Secretaría de manera escrita y/o vía electrónica con 48 horas de anticipación; en modalidad presencial y de requerirse de manera virtual o híbrida.
- II. La convocatoria para las sesiones incluirá el orden del día y la documentación soporte de los temas a tratar.
- III. Cuando una persona integrante del Comité proponga la inclusión de un punto que no se circuló en el orden del día, podrá ponerlo a consideración, previa aprobación de quienes integran el Comité.
- IV. Si una convocatoria a sesión ordinaria no tiene quórum, la Presidencia a través de la Secretaría emitirá una segunda convocatoria para la celebración de esta, dentro de los siguientes cinco días hábiles.
- V. En caso de que en una sesión extraordinaria no exista quórum, la Presidencia a través de la Secretaría emitirá una segunda convocatoria para la celebración de esta, al siguiente día hábil.

CAPÍTULO CUARTO

De la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual Acciones de Prevención

28. El Ayuntamiento realizará acciones por conducto del Comité en coadyuvancia con el Instituto Municipal de las Mujeres, para que cada una de las áreas que lo integran, prevengan y atiendan el hostigamiento y acoso sexual, con el propósito de disuadir este tipo de conductas a través de la oportuna detección y la realización de las siguientes actividades:

- I. Emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, que deberá comunicarse a través de los medios o canales institucionales a todo el personal del Ayuntamiento. Dicho documento describe el compromiso de no consentir este tipo de conductas y mencionar las sanciones a las que pueden hacerse acreedoras las personas servidoras públicas;
- II. Conminar a todo el personal del Ayuntamiento a firmar una carta compromiso para dar cumplimiento al Pronunciamiento de "Cero Tolerancia" que emitirá la Dirección General y recepcionará al Instituto Municipal de las Mujeres.



- III. Difundir a través de canales de comunicación institucionales internos el presente Protocolo e implementar estrategias para medir el conocimiento del mismo;
- IV. El pronunciamiento debe especificar que la prohibición de estas conductas incluye a todo el personal no importando la modalidad bajo la cual está contratada, así como prestadores de servicios y despachos que actúen a nombre del Ayuntamiento.
- V. Poner a disposición del personal, buzones para quejas en la materia y en su caso dar atención y seguimiento de manera administrativa; y
- VI. Brindar información sobre la atención de primer contacto, denuncia y atención a través del Instituto Municipal de las Mujeres, o en su caso del Órgano Interno de Control.

De las Acciones de Capacitación

29. El Ayuntamiento deberá incluir en su programa de capacitación cursos de sensibilización para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, el cual debe ser coordinado por el Instituto Municipal de las Mujeres pudiendo solicitar la colaboración del Instituto Veracruzano de las Mujeres, la Comisión Estatal de Derechos Humanos y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o cualquier otra instancia pública o privada competente y/o afín, según sea necesario.

30. En el programa de capacitación se deberá:

- I. Asegurar que todo el personal del Ayuntamiento reciba por lo menos una vez al año capacitación sobre la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual;
- II. Proporcionar todas las condiciones para el proceso formativo del personal adscrito al Instituto Municipal de las Mujeres y al Órgano Interno de Control para que brinden la atención de primer contacto e intervengan en el cumplimiento del presente Protocolo, así como al personal con funciones de atención en la Oficialía Mayor;
- III. Brindar al personal de nuevo ingreso capacitación sobre el presente Protocolo; e
- IV. Implementar medidas para prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento y/o acoso sexual, derivadas del análisis de la retroalimentación de la capacitación impartida.

CAPÍTULO QUINTO

Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual De las Vías e Instancias Competentes

31. La persona en calidad de afectada, podrá solicitar el inicio del procedimiento que marca el presente protocolo, a través del Instituto Municipal de las Mujeres, quien proporcionará atención de primer contacto, o ante el Órgano Interno de Control, para presentar su denuncia, pudiendo en su caso realizar ambas acciones; lo anterior, sin menoscabo de su derecho a elegir la presentación de denuncia penal o hacer del conocimiento de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, solicitar orientación al Instituto Veracruzano de las Mujeres o acudir ante la instancia que considere competente.

El procedimiento de atención a través del Instituto Municipal de las Mujeres designada por el Comité del Ayuntamiento para los casos en que no se cuente con ella, será el siguiente:

- I. Brindar atención de primer contacto, dando asesoría sobre las instancias internas y



externas competentes para atender su denuncia o queja;

- II. Brindar a la persona en calidad de afectada información pertinente, completa, clara y precisa, sobre las conductas relacionadas sobre el hostigamiento y acoso sexual; y en su caso orientarlas sobre las instancias competentes externas al Ayuntamiento para conocer y atender los hechos;
- III. Hacer del conocimiento de la persona en calidad de afectada sobre el llenado de la cédula de atención para dar inicio al procedimiento de su queja o denuncia ante instancias internas;
- IV. Dar a conocer el aviso de privacidad del manejo de la información requerida en la cédula de atención;
- V. Dar aviso al Órgano Interno de Control por escrito, sobre cada cédula de atención, para su investigación y determinación de posibles sanciones en los términos de la normatividad aplicable correspondiente; en caso de que la persona en calidad de afectada lo autorice;
- VI. Brindar acompañamiento a la persona en calidad de afectada para interponer denuncia ante el Órgano Interno de Control, en caso de solicitarlo
- VII. Gestionar ante la Oficialía Mayor las medidas de protección que garanticen evitar posibles afectaciones derivadas de la denuncia de hechos;
- VIII. Si la persona en calidad de afectada no desea formalizar su denuncia, sólo hacer del conocimiento de los hechos al Instituto Municipal de las Mujeres, ésta le brindará atención de primer contacto.

De la Denuncia

32. La persona en calidad de afectada podrá interponer su denuncia ante el Órgano Interno de Control sobre los presuntos hechos de hostigamiento o acoso sexual, de manera verbal o escrita; a través del buzón de quejas publicado en el portal de intranet del Ayuntamiento.
33. La denuncia deberá contener datos de la persona servidora pública señalada como presunta responsable, así como la descripción de los hechos y pruebas, si es que cuenta con ellas.
34. La falta de presentación de pruebas no será motivo para negar la atención de primer contacto por medio del Instituto Municipal de las Mujeres, o del Órgano Interno de Control.
35. Si la persona en calidad de afectada presenta denuncia de manera verbal, el Órgano Interno de Control, dentro del ámbito de sus competencias y facultades, la auxiliará en la narrativa de los hechos, sin influir en los mismos; en caso de solicitarlo, el Instituto Municipal de las Mujeres le brindará acompañamiento en su presentación.

Del Proceso de Atención a la Persona en Calidad de Afectada

36. El proceso de atención a la persona en calidad de afectada será el siguiente:
 - I. El Instituto Municipal de las Mujeres proporcionará atención de primer contacto a la persona en calidad de afectada, a través del llenado de la cédula de atención con la información genérica requerida; asimismo, le indicará que el área competente para recibir su denuncia es el Órgano Interno de Control, al cual podrá canalizar y brindar acompañamiento para interponerla;



- II. El Órgano Interno de Control, una vez recibida la denuncia, dentro del ámbito de su competencia y facultades, iniciará el procedimiento correspondiente con estricto apego a las normas que lo regulan; y
- III. Si dentro del Órgano Interno de Control o del Instituto Municipal de las Mujeres, alguna persona que lo integra estuviera relacionada con alguno de los casos o se halle en conflicto de intereses, deberá excusarse de intervenir en el seguimiento, conforme a lo establecido en la Ley en la materia.

De la Atención de Primer Contacto

37. El Instituto Municipal de las Mujeres dentro de su ámbito de competencia y facultades brindará la atención de primer contacto para orientar a la persona en calidad de afectada sobre el proceso interno para interponer su denuncia, a través de las siguientes acciones:

- I. Proporcionar orientación e información para interponer denuncia ante instancias internas y externas, las cuales de presentarse no tendrán afectación alguna sobre sus funciones laborales;
- II. Precisar que el Órgano Interno de Control es la única vía e instancia al interior del Ayuntamiento, competente para interponer una denuncia, investigar y sancionar de manera administrativa;
- III. Explicar en qué consisten las medidas de protección, su solicitud y temporalidad; y
- IV. Garantizar la atención con estricto apego a los Derechos Humanos.

En ninguna circunstancia se le podrá obligar o coaccionar a la persona en calidad de afectada a interponer la denuncia o tratar de persuadir de no presentarla ante instancias internas o externas.

De las Medidas de Protección

38. Se podrán dictar medidas que tiendan a brindar protección para evitar posibles afectaciones derivadas de la denuncia, a solicitud de la persona en calidad de afectada o de manera oficiosa, sin prejuzgar la veracidad de los hechos y considerando las circunstancias del caso.

39. Las medidas de protección serán gestionadas por el Instituto Municipal de las Mujeres ante la Oficialía Mayor, previa solicitud de la persona en calidad de afectada o de oficio, a fin de evitar posibles afectaciones en el área de trabajo, derivadas de los hechos que se ponen en conocimiento.

40. Toda medida de protección deberá ser notificada a la persona en calidad de afectada, en su caso a la persona presunta señalada, al Instituto Municipal de las Mujeres y al área competente para su debido conocimiento y registro de acuerdo con sus facultades.

41. Las medidas de protección serán efectivas durante el proceso de investigación por parte del Órgano Interno de Control, hasta en tanto se resuelva el asunto presentado por la persona en calidad de afectada.

42. Las medidas de protección se otorgarán considerando:

- I. La seguridad de la persona en calidad de afectada;
- II. El nivel de riesgo o peligro existente, y



III. Las evidencias o elementos probatorios.

43. De manera enunciativa, más no limitativa, se podrán aplicar, por el Área de Recursos Humanos a solicitud del Instituto Municipal de las Mujeres, las siguientes medidas de protección:

- I.** Exhortar a la persona señalada a abstenerse de incomodar bajo cualquier forma y medio a la persona en calidad de afectada, sin perjuicio de su presunción de inocencia;
- II.** De ser necesario, reubicar temporalmente a la persona señalada como presunta responsable, respetando siempre la presunción de inocencia, o bien, a quien tenga la calidad de afectada previo consentimiento, atendiendo a las condiciones generales de trabajo y evitando en todo momento la revictimización; y
- III.** Garantizar a la persona en calidad de afectada el goce de sus derechos laborales y la no afectación del desarrollo de sus actividades.

Capítulo Sexto

Del Órgano Interno de Control

De la Investigación ante el Órgano Interno de Control

44. El Órgano Interno de Control al recibir la denuncia, iniciará la investigación correspondiente, ordenando realizar las diligencias oportunas para una debida integración del expediente con estricto apego a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Reglamento Interior del Ayuntamiento y demás normatividad aplicable en la materia.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Sanciones de Hostigamiento y Acoso Sexual

45. Las sanciones administrativas serán emitidas bajo el Enfoque Diferencial de Derechos Humanos e Igualdad Sustantiva, en los términos que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y demás normatividad aplicable.

CAPÍTULO OCTAVO

Registro de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual

46. El Instituto Municipal de las Mujeres en coordinación con el Órgano Interno de Control serán los encargados de llevar el registro numérico de los casos atendidos, manejando la información con datos desagregados.

47. En el supuesto de que la persona en calidad de afectada sea mujer, el Instituto Municipal de las Mujeres reportará al BANESVIM los casos de hostigamiento y/o acoso sexual.

48. En caso de que la persona en calidad de afectada haya acudido directamente al Órgano Interno de Control a interponer su denuncia, éste hará del conocimiento del Instituto Municipal de las Mujeres del número de casos, con el objeto de generar un análisis estadístico e implementación de estrategias a fin de prevenir y atender este tipo de conductas, así como en lo particular para las medidas de protección que por su conducto se puedan gestionar.



TRANSITORIOS

Primero. El presente acuerdo entrará en vigor a partir de su emisión.

Segundo. La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá ejecutarse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Ayuntamiento, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Tercero. A partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, el Ayuntamiento tendrá un plazo de noventa días naturales para:

- I.** Emitir el Pronunciamiento "Cero Tolerancia de Violencia contra el hostigamiento y acoso sexual " referido en este documento.
- II.** Difundir el Protocolo y el Pronunciamiento en los canales de comunicación institucional para el conocimiento de todo el personal del Ayuntamiento.
- III.** Iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia del presente Protocolo.
- IV.** Elaborar el documento administrativo denominado "Cédula de Atención" para atender a la persona en calidad de afectada, que incluya el formulario de información de forma sensible, confidencial, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

Cuarto. El presente protocolo será revisado por al menos una vez al año de manera colegiada por quienes integren el Comité, y para el caso de detectar áreas de oportunidad se podrán llevar a cabo las modificaciones que de común acuerdo se aprueben por mayoría, teniendo voto de calidad en caso de empate de la persona servidora pública que ocupe la presidencia.

Dado en el Palacio Municipal del H. Ayuntamiento de Tantoyuca, Veracruz; en Tantoyuca, Veracruz, a los veintinueve días del mes de julio del año dos mil veintiséis.

