**PRESENTACIÓN**

En observancia del marco de convencionalidad y constitucionalidad que tutelan los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, en concordancia con la Política de Igualdad de Género, tomando en cuenta que el actual Presidente Municipal de Zapotlanejo, Jalisco, Gonzalo Álvarez Barragán, de forma reiterada ha manifestado su compromiso de proteger y defender los derechos humanos de las ciudadanas y ciudadanos de este municipio, y contribuir a garantizar una cultura que permita mantener relaciones laborales respetuosas de la dignidad humana, un clima de respeto para el desarrollo de las funciones del personal de este Ayuntamiento, la Regidora Ana Delia Barba Murillo, Presidenta de la Comisión Edilicia de Igualdad Sustantiva de Derechos Humanos y Francisco Javier Nava Hernández, Síndico Municipal, ambos compañeros de este Ayuntamiento de Constitucional de Zapotlanejo, Jalisco, presentan de forma conjunta el presente Protocolo.

En su contenido se brindan los conceptos, metodologías y herramientas para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, que puedan enfrentar servidoras públicas y servidores públicos que laboran en este Ayuntamiento Constitucional de Zapotlanejo, Jalisco. Establecer los criterios orientadores de la actuación de las autoridades encargadas de la implementación del presente Protocolo para que esta sea objetiva, imparcial y apegada al respeto de los derechos humanos.

Con la intención de promover la inhibición de expresiones y actitudes consideradas violentas, la instalación de una cultura de la denuncia al interior del Ayuntamiento Constitucional de Zapotlanejo, Jalisco, generar confianza en el personal de esta administración pública, con procesos de atención de calidad, que permitan dar una respuesta eficiente a los casos presentados.

**OBJETIVOS**

I.- Definir las acciones u omisiones consideradas como violencia en sus modalidades de hostigamiento o acoso sexual o laboral, conforme a la normatividad estatal, nacional e internacional vigente convencional

II.- Definir líneas de acción para prevenir conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, que contribuyan a promover un clima libre de violencia basado en la igualdad de género y respeto de los derechos humanos entre el personal.

III.- Establecer el modelo de atención para orientar y brindar acompañamiento a las personas que presenten una queja o denuncia por presuntas conductas de violencia en las modalidades de hostigamiento o acoso sexual o laboral, garantizando la confidencialidad, respeto a la dignidad, la no revictimización y el acceso a la justicia entre el personal; y,

IV.- Especificar las instancias y procedimientos administrativos competentes al interior del Ayuntamiento de Zapotlanejo, para conocer, investigar, resolver y sancionar los casos de violencia en las modalidades de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

**MARCO NORMATIVO**

De conformidad con el artículo 1ro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estado mexicano está obligado a cumplir con los tratados y convenios internacionales ratificados en materia de derechos humanos. En concordancia, la Constitución del Estado de Jalisco que establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán, favoreciendo en todo momento a las personas para su protección más amplia. Por lo que todas las autoridades, incluidos los municipios, en el ámbito de su respectiva competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Este Protocolo se enmarca, en la observancia de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que señala el compromiso del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en los tres niveles de gobierno, tendientes a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, a fin de alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos en función de estereotipos y roles de género.

En la recomendación que en julio de 2018, hiciera el Comité de la CEDAW en su Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, que menciona el alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, que asegure que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que las personas responsables sean enjuiciados y castigados como corresponda.

En la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", que condena todas las formas de violencia contra la mujer y compromete al estado mexicano a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para lograrlo.

Asimismo, La Ley Federal del Trabajo, sobre hostigamiento y acoso sexual define:

*Artículo 3° bis.-*

*a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y*

*b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.*

En las leyes generales promulgadas en el país, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y sus homólogas en la entidad, así como la Ley Federal del Trabajo, que prevén el establecimiento de medidas para el cumplimiento de los instrumentos internacionales y protección de los derechos humanos, por lo que hemos tenido a bien a emitir el siguiente:

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL, EN LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL DEL GOBIERNO DE ZAPOTLANEJO, JALISCO.**

**CAPÍTULO I**

**GENERALIDADES**

**Artículo 1.-** Este Protocolo tiene por objeto presentar los procedimientos para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, cometidas por cualquier servidora o servidor en el ámbito público municipal cualquiera que sea su género adscrito a las dependencias de la Administración Pública Municipal

**Artículo 2.-** El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria para quienes forman parte de la Administración Pública Municipal, así como para aquellas personas que estén vinculadas de cualquier forma con la misma, y se aplicará en los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral en los que se involucre alguno de sus integrantes.

**Artículo 3.-** Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

**I.- ACCESO A LA JUSTICIA:** Consiste en el acceso a las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas que posibiliten el reconocimiento y ejercicio efectivo de derechos por parte de las personas.

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

**III.- ACOSO LABORAL:** Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

**IV.- APM:** Las diversas dependencias conformadas por servidoras públicas y servidores públicos, y funcionarias y funcionarios que integran la Administración Pública Municipal;

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

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

**VII.- DEBIDA DILIGENCIA:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;

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

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

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

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

**XII.- HOSTIGAMIENTO LABORAL:** Persecución psicológica y de acoso laboral a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.

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

**XIV.- MEDIDAS CAUTELARES:** Todas aquellas medidas concedidas por parte del órgano interno de control en el ámbito de la competencia municipal, que tengan como finalidad salvaguardar la integridad física de la presunta víctima.

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

**XVI.- PERSONA DENUNCIADA:** La persona a la cual se le imputan presuntas conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral;

**XVII.- VÍCTIMA:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual;

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

**XIX.- PROTOCOLO:** Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, en las Dependencias de la Administración Pública Municipal del Gobierno de Zapotlanejo, Jalisco.

**XX.- REVICTIMIZACIÓN:** Profundización de un daño recaído sobre la víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

**Articulo 4.-** Son objetivos del presente Protocolo:

**a)** Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral en las dependencias de la APM y promover una cultura institucional de igualdad de género, inclusión y un clima laboral libre de violencia;

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

**c)** Señalar las instancias competentes al interior de las dependencias de la APM, que pueden conocer y, en su caso, investigar y sancionar el hostigamiento o acoso sexual o laboral;

**d)** Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las servidoras públicas y los servidores públicos sobre la prevención del hostigamiento o acoso sexual o laboral;

**e)** Establecer a través de la información obtenida en los términos del numeral 21, las pautas de elaboración para que cada dependencia de la APM cuente con un registro de los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen; y

**f)** Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento o acoso sexual o laboral en la APM.

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

**I. Dignidad:** Es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades;

**II. Confidencialidad:** Obligación de mantener la privacidad de los datos personales. Las partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todo momento. La revelación de cualquier información del caso debe limitarse exclusivamente a las personas involucradas en los procedimientos y será revelado sólo aquella que realmente se requiera dar a conocer;

**III.** **No victimización:** Se evitará producir a la víctima una afectación adicional a la que ya fue objeto, por lo que su actuación estará encaminada a salvaguardar su integridad con la máxima diligencia;

**IV. Igualdad y no discriminación:** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos de los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Jalisco y 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;

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

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

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

**Artículo 6.-** Las dependencias de la APM llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean víctimas de hostigamiento o acoso sexual o laboral en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público.

**Artículo 7.-** La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias de la APM con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la víctima de hostigamiento o acoso sexual o laboral tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución. La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

**Artículo 8.-** Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco, Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Municipio de Zapotlanejo, Jalisco y el Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Municipio de Zapotlanejo, Jalisco.

**CAPÍTULO II**

**DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES**

**Artículo 9.-** Las dependencias administrativas responsables de la operación de este Protocolo serán:

**I.-Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental;**

**II.- Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco;**

**III.- Órgano Interno de Control;**

**IV.- Dirección Jurídica; y**

**V.- La Comisión de Honor y Justicia.**

Dichas dependencias ejercerán las atribuciones contenidas en el presente y podrán en su caso, formar parte o conformar un órgano deliberativo que se ajuste a sus necesidades.

**Artículo 10.-** Las dependencias administrativas señaladas en el artículo anterior, encargadas de la atención, investigación y en su caso, sanción, de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, deberán generar y desahogar las actuaciones correspondientes con estricto apego a los derechos humanos de las víctimas y de quienes las ejercen.

**Artículo 11.-** Deberá prevalecer el derecho de las víctimas a recibir atención integral y oportuna de sus situaciones particulares. Por lo que, se podrán emitir las medidas cautelares necesarias, en el ámbito de competencia municipal, para garantizar la integridad y el bienestar de la víctima.

**En caso de que la víctima lo requiera** **son consideradas medidas cautelares:**

**I.-** La reubicación temporal a otra área de trabajo al acosador o a la víctima;

**II.-** El cambio de horario de trabajo;

**III.-** La realización de actividades laborales en casa; y

**IV.-** En caso de ser necesario la inasistencia con goce de sueldo hasta que se dé por concluido el asunto ante el Órgano Interno de Control o en su caso la Comisión de Honor y Justicia.

**Artículo 12.-** Queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación para casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, así como aquellas que promuevan la revictimización y culpabilización en la víctima, a efecto de generar desistimiento en la denuncia.

**Artículo 13.-** Se consideran omisiones de las dependencias de la APM las siguientes:

**a)** Negarse a recibir, atender o canalizar casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral en el entorno de trabajo;

**b)** Evitar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, por complicidad con la persona que perpetra la falta; e

**c)** Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente. Las practicas señaladas y las omisiones realizadas en el presente numeral, se sancionarán conforme a lo establecido en este Protocolo.

**CAPÍTULO III**

**PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL**

**Artículo 14.-** Para prevenir y atender el hostigamiento o acoso sexual o laboral, las dependencias de la APM como la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, el Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco, el Órgano Interno de Control y la Comisión de Honor y Justicia, deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas, a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

**1)** Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral y cualquier forma de violencia, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

**2)** Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral;

**3)** Definir el hostigamiento o acoso sexual o laboral de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal del Trabajo y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco;

**4)** Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

**5)** Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, en las Dependencias de la Administración Pública Municipal del Gobierno de Zapotlanejo, Jalisco, con pleno respeto de los derechos humanos;

**6)** Establecer compromisos particulares de la dependencia municipal para erradicar las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, mismos que deben de ser informados a las dependencias administrativas responsables de la operación de este Protocolo;

**7)** Asegurar que la totalidad del personal reciba por parte del Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo o en su caso por la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento o acoso sexual o laboral. Así como otorgar las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones que ofrezca los diferentes órganos de gobierno;

**8)** Promover permanentemente una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar las campañas de difusión que anualmente se lleven a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento o acoso sexual o laboral;

**9)** Proporcionar a la persona que se ostenta como primer contacto los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad, en los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

**Artículo 15.-** La Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, el Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco, el Órgano Interno de Control y la Comisión de Honor y Justicia, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la APM.

**CAPÍTULO IV**

**DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL**

**Artículo 16.-** Se consideran actos de **hostigamiento sexual** de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

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

**II.** Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica; y

**III.** Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda bajo presión al favor sexual.

**Artículo 17.-** El nivel de gravedad de los actos de hostigamiento sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Niveles y tipo de Hostigamiento** | **Forma del Hostigamiento** | **Acciones específicas de Hostigamiento** |
| Nivel 1.- Hostigamiento leve | Verbal | Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas. |
| Nivel 2.- Hostigamiento medio | No verbal y sin  contacto físico | Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas |
| Nivel 3.- Hostigamiento grave | Verbal y con  contacto físico | Abrazos y besos no deseados,  tocamientos, pellizcos,  acercamientos y roses,  acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual. |

**Artículo 18.-** Se consideran actos de **acoso sexual** de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

**I.** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en el que no existe una subordinación de la víctima con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y

**II.** Las injurias sexistas, las microagresiones, los micromachismos, la proxemia y los tocamientos de partes erógenas. El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

**Artículo 19.-** El nivel de gravedad de los actos de acoso sexual se determinará teniendo como referencia la escala de hostigamiento sexual.

**CAPÍTULO V**

**DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL**

**Artículo 20.-** Las conductas que se consideran violencia laboral en sus modalidades de **hostigamiento y acoso laboral**, de manera enunciativa más no limitativa, son las siguientes:

**I.-** El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) a la víctima, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.

**II.-** Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeras y compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.

**III.-** Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso.

**CAPÍTULO VI**

**SECCIÓN PRIMERA**

**DE LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL**

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

**a)** La víctima de hostigamiento o acoso sexual o laboral, podrá acudir a cualquiera de las dependencias administrativas señaladas en el numeral 9 nueve del presente Protocolo y le corresponderá generar el primer contacto y la entrevista con la víctima para posteriormente, si lo considera procedente solicitará al jefe del hostigador o acosador levante el acta administrativa correspondiente; para el caso de que el hostigador o acosador resulte ser el jefe inmediato o director, se solicitará el levantamiento del acta correspondiente al Presidente Municipal; acto seguido, remitirá las actuaciones correspondientes al Órgano Interno de Control o en su caso a la Comisión de Honor y Justicia.

**b)** El Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco, en coordinación con la Dirección Jurídica del Ayuntamiento, brindarán asesoría a las servidoras públicas y servidores públicos de la APM sobre el tratamiento jurídico del hostigamiento o acoso sexual o laboral. Asimismo, en caso de que se requiera se canalizará a la víctima para que se le brinde atención médica y psicológica a las áreas correspondientes;

**c)** El Órgano Interno de Control o en su caso la Comisión de Honor y Justicia, recopilará las actuaciones conducentes para el desarrollo de la investigación, y en caso de estimarlo pertinente iniciará y sustanciará el procedimiento de responsabilidad, siempre y cuando la presunta persona agresora forme parte de la APM; y

**d)** La Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental en su caso, dará trámite a las medidas cautelares que recomiende el Órgano Interno de Control o en su caso la Comisión de Honor y Justicia.

Así mismo, verificará el cumplimiento de las sanciones derivado de los procedimientos administrativos que se implementen.

El Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco y la Dirección Jurídica, orientarán y en su caso, brindará el acompañamiento que requiera la víctima para interponer la denuncia ante la Fiscalía General del Estado.

**SECCIÓN SEGUNDA**

**DE LA ENTREVISTA A LA VÍCTIMA COMO PRIMER CONTACTO**

**Artículo 22.-** La entrevista se realizará de conformidad al artículo 21 inciso a) del presente Protocolo con apoyo de personal de psicología de alguna de las dependencias de la APM y se utilizará para obtener información en torno de la víctima y del hecho violento. Para su desarrollo se debe tomar en cuenta el estado emocional en que se encuentra la víctima.

**Artículo 23.-** La o el entrevistador deberá aplicar técnicas de verbalización y de contención emocional para facilitar a la víctima la exposición de los hechos violentos que sufrió debió a este de preferencia deberá ser psicólogo.

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

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

**b)** Generar un ambiente de confianza en el que la víctima se sienta respetada y permita la apertura al diálogo;

**c)** Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;

**d)** Informar los alcances de la entrevista;

**e)** No generar ningún juicio de valor o prejuicio en estereotipos de género;

**f)** Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;

**g)** Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible y simple;

**h)** Garantizar la integridad física y psicológica de la Víctima;

**i)** No revictimizar; y

**j)** Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

**SECCIÓN TERCERA**

**ATENCIÓN ESPECIALIZADA**

**Artículo 25.-** Medios institucionales: Se establecerán acuerdos de colaboración para la atención psicológica gratuita con perspectiva de género de víctimas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, a través del Sistema DIF Municipal y el Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco.

**SECCIÓN CUARTA**

**DE LA INVESTIGACIÓN**

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

**Artículo 27.-** Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona agresora.

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

**Artículo 29.-** Podrán presentar denuncia por hostigamiento o acoso sexual o laboral según sea el caso:

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

**b)** De manera indirecta el titular de la dependencia que forme parte la víctima, con previo consentimiento de la misma; y

**c)** Los familiares de la víctima cuando ésta se encuentre imposibilitada física o psicológicamente.

**Artículo 30.-** Durante la investigación y determinación de responsabilidad de un hecho de hostigamiento o acoso sexual o laboral, el Órgano Interno de Control o en su caso la Comisión de Honor y Justicia, recomendarán a la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental las medidas cautelares que considere pertinentes para salvaguardar los derechos humanos de quienes estén involucrados en los actos.

**CAPÍTULO VII**

**SANCIONES**

**Articulo 31.-** Para el caso de que no se cumplan las disposiciones que establece el presente Protocolo, se impondrán las sanciones que establezca la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, La ley General de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos, condiciones generales de trabajo del ayuntamiento de Zapotlanejo y la normatividad vigente aplicable.

**Artículo 32. -** De las Sanciones:

I. Amonestación pública o privada;

II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;

III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y

IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

**CAPÍTULO VIII**

**MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

**SECCIÓN PRIMERA**

**DE LAS INSTANCIAS RESPONSABLES**

**Artículo 33.-** Las medidas de prevención deberán ser entendidas como un conjunto de estrategias y disposiciones a implementar por la APM con el objetivo de sensibilizar, capacitar e informar a las servidoras públicas y servidores públicos, sobre los mecanismos institucionales de atención y sanción, además del conocimiento de los actos que integran las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, a fin de que sean identificadas y denunciadas.

**Artículo 34.-** Las instancias de la APM responsables de la implementación de medidas de prevención les corresponde lo siguiente:

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

• El Órgano Interno de Control y la Comisión de Honor y Justicia deberán difundir e informar a la APM sus funciones y el procedimiento de responsabilidad referente al tratamiento de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

• Al Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco, la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental y la Jefatura de Comunicación Social serán las instancias que coadyuven con la difusión de campañas contra el hostigamiento o acoso sexual o laboral, así como de los mecanismos institucionales para su atención.

• El Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco y la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, deberán:

**a)** Diseñar e implementar acciones para la sensibilización y concientización dirigidas a las servidoras públicas y servidores públicos;

**b)** Capacitar a las dependencias de la APM en aspectos estratégicos para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones;

**c)** Capacitar continuamente al personal del Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco, en materia de primer contacto y atención a víctimas con perspectiva de género;

**d)** Promover a todas las dependencias de la APM el conocimiento del presente Protocolo para la Atención de casos de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral;

**e)** Incentivar la generación de convenios de colaboración con instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones de educación superior a fin de desarrollar acciones colaborativas para la erradicación de hostigamiento o acoso sexual o laboral en la APM.

**SECCIÓN SEGUNDA**

**PLAN DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

**Artículo 35.-** Las autoridades responsables de la operación de este Protocolo como lo son el Presidente Municipal, el Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco, la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, Comisaria de Seguridad Ciudadana y Movilidad Urbana, DIF Municipal y demás que se consideren necesarios deberán reunirse por lo menos una vez al año para establecer un plan de trabajo conjunto, así como para la generación de indicadores que permitan la medición del desempeño y eficiencia en materia de prevención de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

**CAPÍTULO VIII**

**MEDIDAS DE SEGURIDAD**

**Artículo 36**. A través de la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco, se establecerán mecanismos que fomenten la protección de víctimas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, al interior de los espacios de la APM. Así como herramientas de reacción inmediata coordinada en casos en los que la víctima solicite apoyo.

# ARTÍCULOS TRANSITORIOS

**PRIMERO**. - El presente Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, en las Dependencias de la Administración Pública Municipal del Gobierno de Zapotlanejo, Jalisco, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la gaceta municipal y página oficial del Ayuntamiento.

**SEGUNDO. -** Se ordena a la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, para que en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer e Igualdad Sustantiva de Zapotlanejo, Jalisco, lleven a cabo dentro de los 90 noventa días posteriores a la entrada en vigor el presente Protocolo, la impartición de cursos y talleres dirigidos a toda la plantilla laboral al servicio del H. Ayuntamiento, respecto de las conductas prohibitivas de hostigamiento o acoso sexual o laboral.