



Gaceta Municipal de Zapotlán

**MEDIO OFICIAL DE DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL
GOBIERNO MUNICIPAL DE ZAPOTLÁN EL GRANDE**

AÑO 16

NÚM. 427

03 DE ENERO DE 2024

**Protocolo Interno de Prevención,
Atención, Sanción y Erradicación del
Hostigamiento o Acoso Sexual o
Laboral, de la Administración Pública
Municipal de Zapotlán el Grande,
Jalisco.**

C. Alejandro Barragán Sánchez, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 42 fracción IV y V, y 47 fracción V de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, a todos los habitantes del Municipio de Zapotlán, **HAGO SABER:**

Que el Ayuntamiento de Zapotlán el Grande, Jalisco, en pleno ejercicio de sus atribuciones en la Sesión Ordinaria de Ayuntamiento número 45 cuarenta y cinco, en el punto número 13 trece del orden del día, de fecha 23 veintitrés de diciembre del año 2023 dos mil veintitrés, tuvo a bien aprobar por mayoría absoluta (15 votos a favor y 1 inasistencia justificada) los siguientes:

R E S O L U T I V O S:

PRIMERO.- El Pleno de este Honorable Ayuntamiento Constitucional de Zapotlán el Grande, Jalisco, aprueba en lo general y en lo particular el Dictamen que contiene la creación del **“Protocolo Interno de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, de la Administración Pública Municipal de Zapotlán El Grande”**.

SEGUNDO.- Una vez aprobado el Reglamento anteriormente citado, se faculta al Presidente Municipal para los efectos de su obligatoria promulgación de conformidad con lo que señala en artículo 42 fracciones IV y V y artículo 47 fracción V, de la Ley de Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, artículos 3 fracciones I y II, 18 y 20 y demás relativos y aplicables del Reglamento de la Gaceta Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco.

TERCERO.- Se abroga el Protocolo Interno de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Municipal del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, de igual forma se derogan todas las disposiciones que se opongan al **Protocolo Interno de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, de la Administración Pública Municipal de Zapotlán El Grande”**

CUARTO.- El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco, y divulgado en el portal web oficial de este municipio.

QUINTO.- Las dependencias de nueva creación que dispone el presente reglamento, estarán sujetas a la suficiencia presupuestaria que se haya aprobado en el presupuesto de egresos aprobado para el año 2023.

SEXTO.- Se faculta e instruye a la Secretario General de Gobierno, para que realice la publicación, certificación y divulgación correspondiente, así como para realizar todas las gestiones necesarias e implementar el presente protocolo.

SEPTIMO.- Se ordena la revisión y adecuación de los Reglamentos Internos o que regulan el

funcionamiento de las Dependencias de esta Administración Pública Municipal, armonizando la normatividad al presente Protocolo.

OCTAVO.- Publicada la presente disposición, remítase mediante oficio un tanto de ella al Honorable Congreso del Estado de Jalisco, para los efectos ordenados en las fracciones VI y VII del artículo 42 de la Ley de Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco.

NOVENO.- Notifíquese el presente acuerdo a la Secretaria General de este H.- Ayuntamiento para los efectos legales correspondientes.

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL, DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE ZAPOTLÁN EL GRANDE, JALISCO”.

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES.

Artículo 1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, cometidos por cualquier servidor o servidora público adscrito a dependencias de la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco, así como establecer los mecanismos de actuación para la atención y acompañamiento de las víctimas cuando éstas se presenten.

Artículo 2. El presente Protocolo es elaborado desde una perspectiva de Derechos Humanos por lo que éste será de observancia general y obligatoria para los funcionarios públicos, empleados públicos y servidores públicos de las dependencias y entidades de la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco, 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, al interior de los espacios laborales en los que se involucre alguno de sus integrantes.

Artículo 3. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberá observar de manera obligatoria por parte de las autoridades e instancias responsables de su aplicación los siguientes principios rectores:

- I. **CERO TOLERANCIA:** Grado nulo de flexibilidad que se aplica ante determinadas conductas, comportamientos o actitudes de hostigamiento o acoso sexual o laboral, así como todo tipo de violencia contra cualquier persona en la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco.
- II. **AMBIENTE SALUDABLE Y ARMONIOSO:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- III. **CONFIDENCIALIDAD:** Obligación de mantener la privacidad de los datos personales. Las partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todo momento. La revelación de cualquier información del caso debe limitarse exclusivamente a las personas involucradas en los procedimientos y será revelado sólo aquella que realmente se requiera dar a conocer con previo consentimiento informado;
- IV. **DEBIDA DILIGENCIA:** Asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de éste se desprenden.
- V. **RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA:** En la aplicación del Protocolo, se deberá atender a la Presunta víctima con respeto, dignidad, empatía, sin generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género.
- VI. **EFICACIA:** Se deberá actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de los objetivos previstos en el Protocolo, priorizando en todo momento la integridad física de las Presuntas víctimas y la no re victimización, así como definir mecanismos que permitan prevenir y erradicar las conductas de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral.
- VII. **HONESTIDAD:** Las autoridades e instancias competentes en la aplicación del Protocolo deberán conducirse en todo momento con integridad, diligencia y justicia, de acuerdo a los objetivos de prevención y erradicación de los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral.

- VIII. **EQUIDAD DE GÉNERO:** En la aplicación del presente Protocolo se deberá garantizar que tanto mujeres como hombres sean atendidos en las mismas condiciones de protección en los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral.
- IX. **IMPARCIALIDAD:** Las denuncias en materia de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral deberán ser atendidas sin conceder privilegios o preferencias en razón de intereses personales, familiares o de negocios, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
- X. **INTEGRIDAD:** Se deberá actuar de manera congruente con los principios y valores rectores del servicio público para garantizar la máxima protección a la Presunta víctima y observar en todo momento la ética para atender los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral.
- XI. **LEGALIDAD:** Todos los casos relacionados con el Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral deberán ser atendidos con estricto apego a las leyes y normas legales aplicables.
- XII. **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:** La aplicación del presente Protocolo se realizará a todos los servidores públicos sin distinción, exclusión, restricción o preferencias basadas en origen étnico, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, apariencia física, características genéticas, embarazo, orientaciones sexuales, estado civil, o por cualquier otro motivo.
- XIII. **NO RE VICTIMIZACIÓN:** Deberá evitarse exponer innecesariamente a las presuntas víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto, atendiendo al principio de dignidad y defensa de la persona.
- XIV. **OBJETIVIDAD:** Se deberá garantizar la integridad física de la Presunta víctima y se le brindará la atención integral necesaria, igualmente, se deberá de actuar de manera neutral e imparcial al momento de emitir las determinaciones conducentes en materia de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral.
- XV. **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA:** Derecho que tiene toda persona a que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el juez de la causa.
- XVI. **PRO-PERSONA:** criterio de selección de la norma de derecho fundamental aplicable a la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
- XVII. **RESPONSABILIDAD:** Todos los asuntos relacionados con los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral deberán ser atendidos e integrados con la debida diligencia, profesionalismo, oportunidad y exhaustividad.
- XVIII. **TRANSPARENCIA:** Toda la información que se obtenga en la integración de las denuncias por casos de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, se deberá observar lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

De la misma manera, se deberán observar por parte de las y los funcionarios, empleados y servidores públicos los principios y valores contenidos en el Código de Ética, que busca orientarlos a conducirse de forma digna sin proliferar expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual o laboral, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función y servicio público.

Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acceso a la justicia:** Consiste en el acceso a las condiciones — Sociales, Culturales, políticas, económicas y jurídicas— que posibiliten el reconocimiento y ejercicio efectivo de derechos por parte de los ciudadanos;

- II. **Acciones Preventivas:** Acciones estratégicas implementadas para las diversas instancias que integran la APM, direccionadas a las y los servidores públicos que laboran en y para ellas, con el objeto de sensibilizar, visibilizar e inhibir conductas constitutivas de hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral;
- III. **Acoso Laboral:** 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 víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta 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;
- IV. **Acoso Sexual:** Son formas de violencia con connotación lasciva, que atenta contra la dignidad de una persona independientemente del entorno en el que este ocurra y en la que no necesariamente existe un nivel jerárquico de subordinación entre quien lo genera y quien lo recibe. Aunado a lo anterior, acoso sexual es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella;
- V. **APM:** La Administración Pública Municipal;
- VI. **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidores/servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- VII. **Código de Ética:** Código de Ética y Reglas de Integridad para las y los Servidores Públicos de la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco;
- VIII. **Conflicto de Interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;
- IX. **Contraloría:** Órgano Interno de Control;
- X. **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;
- XI. **Debido Proceso:** Garantía procesal que debe estar presente en toda clase de procesos, no sólo en aquellos de orden penal, sino de tipo civil, administrativo o de cualquier otro, ya que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho;
- XII. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento al Comité de Ética o al Órgano Interno de Control por parte de la o el denunciante o por un tercero, que implican actos de hostigamiento o acoso sexual o laboral en los que se encuentran involucradas servidoras o servidores públicos en ejercicio de sus funciones;
- XIII. **Denunciante:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de hostigamiento o acoso sexual o laboral;
- XIV. **Dependencias Municipales:** Las dependencias de la APM, tanto centralizadas y descentralizadas, del municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco;
- XV. **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;

- XVI. Dirección:** Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres;
- XVII. Estereotipos de Género:** Práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su género;
- XVIII. Fiscalía:** Fiscalía General del Estado de Jalisco;
- XIX. Hecho Victimizante:** Actos u omisiones que dañan, menoscaban o ponen en peligro los bienes jurídicos o derechos de una persona convirtiéndola en víctima. Estos pueden estar tipificados como delitos o constituir una violación a los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que México forme parte;
- XX. Hostigamiento Laboral:** El hostigamiento laboral se denomina a la 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, humilla, ofende o amedrenta;
- XXI. Hostigamiento Sexual:** Es el ejercicio del 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;
- XXII. Hostilidad:** indica una actitud provocativa y contraria, generalmente sin motivo alguno, hacia otro ser vivo.
- XXIII. 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;
- XXIV. Medidas Cautelares:** Todas aquellas medidas aplicadas por parte del Órgano de Control Disciplinario en materia laboral en el ámbito de la competencia municipal, que tengan como finalidad salvaguardar la integridad física y psicológica de la presunta víctima;
- XXV. Medidas de Protección:** Acciones que tienen como finalidad proteger la integridad física y psicológica del o la denunciante a efecto de garantizar el acceso a la justicia, igualdad jurídica y la no discriminación;
- XXVI. Medidas de no Repetición:** Son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza.
- XXVII. Obstrucción:** Conjunto de acciones tendientes a inhibir la presentación de denuncias o el seguimiento por parte de cualquier servidor público del ente hacia la víctima;
- XXVIII. Órgano de Control Disciplinario:** El Comité de Ética Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco;
- XXIX. Órgano Interno de Control:** La Contraloría Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco;
- XXX. Persona Consejera:** La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento o acoso sexual o laboral;
- XXXI. Perspectiva de Género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género;
- XXXII. Presunta Persona Agresora:** La persona a la cual se le imputan presuntas conductas de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral;
- XXXIII. Presunta Víctima:** La persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una posible conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XXXIV. Prevención:** La adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial;

- XXXV. Primer Contacto:** El momento ante la persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual o laboral recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- XXXVI. Protocolo:** El presente Protocolo Interno de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, de la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco;
- XXXVII. Registro:** El registro de los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral en la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco;
- XXXVIII. Secretaría:** Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres;
- XXXIX. Servidora y Servidor Público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco;
- XL. Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención, sanción y erradicación al hostigamiento o acoso sexual o laboral en la que incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- XLI. Víctima:** La persona a quien se le cometa una conducta de hostigamiento o acoso sexual o laboral, o violencia de género;
- XLII. Violencia de Género:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público; Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o a las niñas sino también a los hombres, niños y minorías sexuales; y
- XLIII. Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

CAPITULO II DE LOS OBJETIVOS

Artículo 5. Son objetivos del presente protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, en las dependencias de la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco, y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- II. Definir mecanismos para orientar y en su caso, brindar acompañamiento ante las autoridades competentes a la presunta víctima de algún caso de hostigamiento o acoso sexual o laboral a fin de garantizar la no re victimización y el acceso a la justicia.
- III. Señalar las vía e instancias de la APM que serán las competentes de conocer y en su caso investigar, sancionar y erradicar los casos objeto de este Protocolo.
- IV. Establecer procedimientos que permitan brindar acompañamiento y orientación especializado al o la denunciante de hostigamiento o acoso sexual o laboral, que propicien el acceso a la justicia y a la protección física y psicológica de la presunta víctima.
- V. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a los servidores públicos sobre la prevención de hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- VI. Contar con registro de los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

- VII. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la concurrencia de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, al interior de las dependencias de la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco.
- VIII. Incentivar la denuncia de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, al interior de las dependencias de la APM, como medida para inhibir que se produzcan nuevos casos.

Artículo 6. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio al cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco, tiene que observar en los procedimientos de imposición de sanciones en materia administrativa, laboral o en su caso, penal. La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 7. El Comité de Ética llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas puedan haber sido 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 o bien, al acudir a solicitar un trámite o servicio público al APM de Zapotlán el Grande, Jalisco.

Artículo 8. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias de la APM de Zapotlán el Grande, Jalisco, 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 aplicable.

El nombre de la víctima por hostigamiento o acoso sexual o laboral, tendrá carácter de información confidencial para evitar que se agraven sus condiciones o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como 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 9. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APM, se deberá velar por la salvaguarda de la dignidad e integridad física, psicológica y mental de las personas. Entre otras acciones de naturaleza análoga, las servidoras y servidores públicos deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral manteniendo entre si un trato digno.

Cualquier persona podrá presentar denuncias ante el Comité de Ética u Órgano Interno de Control cuando algún servidor público incurra en actos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

Artículo 10. Lo no previsto en el presente Protocolo será sujeto a lo establecido en las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en 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, la Ley para los Servidores Públicos del estado de Jalisco y sus Municipios y sus respectivos reglamentos, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Procedimientos Administrativos, Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco, el Código Penal del Estado de Jalisco, así como las disposiciones jurídicas aplicables en materia.

CAPÍTULO III DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES.

Artículo 11. Las autoridades y dependencias administrativas responsables de la operación y vigilancia del presente Protocolo serán:

- I. Presidente Municipal;
- II. Sindicatura;
- III. Órgano Interno de Control;
- IV. Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental;
- V. Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Zapotlán el Grande, y
- VI. Sindicato que representa al trabajador, en caso de ser personal sindicalizado.

Dichas autoridades y dependencias ejercerán las atribuciones contenidas en el presente protocolo.

SECCIÓN PRIMERA Actores Estratégicos

Artículo 12. Persona Consejera.

La persona consejera orientará y en su caso, acompañará a la presunta víctima, ante las autoridades competentes y promoverá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 13. Perfil de la Persona Consejera

El personal designado como persona consejera deberá acreditar el conocimiento, capacitación y certificación por las Secretarías en materia de igualdad, no discriminación y atención de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

Artículo 14. La Persona Consejera tendrá por funciones las siguientes:

- I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada correspondiente.
- II. Orientar y proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre las conductas relacionadas con el hostigamiento o acoso sexual o laboral y, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer de los hechos.
- III. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética o ante la persona titular del área de quejas del Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva.
- IV. Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del Comité de Ética para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- V. Excusarse de intervenir en caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de alguna Persona Consejera, se deberá comunicar a la otra Persona Consejera; o bien, actuar bajo las instrucciones que reciba por parte del Comité de Ética para actuar en determinado sentido.
- VI. Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control, cuando el Comité de Ética o alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente protocolo o del Código de Ética.
- VII. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al protocolo.

- VIII.** Turnar en un plazo no mayor de 5 cinco días hábiles al Comité de Ética, o al Órgano Interno de Control, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto.
- IX.** Analizar si en la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral descritas en el protocolo, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- X.** Recibir la queja de cualquier servidor público que le presente el caso.
- XI.** Capturar las denuncias en el formato que determine el Comité de Ética en un plazo no mayor de 3 tres días hábiles;
- XII.** Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima;
- XIII.** La Persona Consejera deberá generar bitácora del proceso de atención de la denuncia.
- XIV.** Las Personas Consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos.

Artículo 15. Las dependencias administrativas encargadas de la atención, investigación y en su caso, sanción, de los temas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, deberán generar y desahogar las actuaciones correspondientes con estricto apego a los derechos humanos de las presuntas víctimas y de quienes las ejercen.

Artículo 16. El Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus competencias promoverá y vigilará la observancia del Protocolo.

Artículo 17. 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 de protección, en el ámbito de la competencia municipal, para garantizar la integridad y bienestar de la víctima.

Artículo 18. Queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación para casos de hostigamiento o acoso sexual, así como aquellas que promuevan la revictimización y culpabilización de la víctima, a efecto de generar desistimiento de la denuncia.

Artículo 19. Se consideran omisiones de las dependencias de la APM las siguientes:

- I.** Negarse a recibir, atender o canalizar casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, en el entorno laboral.
 - II.** 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
 - III.** Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente.
- Las prácticas y omisiones señaladas en el presente numeral serán sancionadas conforme a la normatividad vigente y aplicable.

CAPÍTULO IV

DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL

SECCIÓN PRIMERA

Acciones Específicas De Prevención

Artículo 20. Para prevenir y atender el hostigamiento o acoso sexual o laboral, la APM a través de:

- La Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental realizara las acciones siguientes;
- La Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres;
- I. Adoptar por parte del Titular Ejecutivo, las y los Regidores, los titulares de las áreas administrativas, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral y que deberá comunicarse periódicamente a los servidores públicos a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- II. Asegurar que el personal de primer ingreso reciba la capacitación para su incorporación al servicio público en él y que la totalidad del personal reciba una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento o acoso sexual o laboral, derechos humanos y perspectiva de género;
- III. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran la APM que sean parte del programa de Personas Consejeras de primer contacto.
- 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 el hostigamiento o acoso sexual o laboral;
- V. Contar con el número necesario de personas consejeras para la atención de primer contacto.
- VI. Adoptar medidas cautelares para la o el denunciante o víctima;
- VII. Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento o acoso sexual o laboral;
- VIII. La implementación de acciones que atiendan sus causas y efectos, derivados de las relaciones de poder desigual entre las personas y al interior de los espacios laborales, las acciones que se implementen deberán estar dirigidas en particular a la prevención del hostigamiento o acoso sexual o laboral, y a la provisión de mecanismos de actuación que atiendan a las víctimas y resuelva el conflicto;
- IX. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral;
- X. 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 y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco;
- XI. Expresar en el contenido del pronunciamiento la prohibición de estas conductas, las cuales incluye al personal y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
- XII. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento o acoso sexual o laboral, con pleno respeto de los derechos humanos;
- XIII. 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;
- XIV. Promover e incentivar una cultura de denuncia;
- XV. Promover una cultura de consentimiento y masculinidades alternativas.

Artículo 21. La Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y, la Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental en conjunto con los Secretarios Generales de los Sindicatos, coordinarán la realización de campañas informativas, brigadas de capacitación, generación y seguimiento de estadísticas por dependencia y, en general, de las acciones que estime pertinente realizar en ejercicio de sus atribuciones reglamentarias, apegadas a los objetivos, estrategias y líneas

de acción contempladas en el Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral.

En las acciones de prevención que se implementen deberán participar la totalidad de las dependencias y entidades de la APM.

Artículo 22. El Órgano Interno de Control dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

SECCIÓN SEGUNDA

Acciones De Capacitación, Formación y Certificación

Artículo 23. La Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental deberá incluir en sus programas anuales, cursos de sensibilización y capacitación a las personas que intervengan en el protocolo.

Artículo 24. Las sesiones de sensibilización, capacitación y formación que implemente la Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Comité de Ética o bien el área o dependencia competente.

Artículo 25. El Comité de Ética pondrá a disposición de las distintas áreas, cursos en materia de hostigamiento o acoso sexual o laboral, para la sensibilización, capacitación o formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, para el buen funcionamiento de la APM.

CAPÍTULO V

DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL

SECCIÓN PRIMERA

Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Artículo 26. Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico;
- II. Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica; y
- III. Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda bajo presión al favor sexual.

Artículo 27. Los tipos de conducta de hostigamiento sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

CONDUCTA VERBAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chistes y conversaciones de contenido sexual. 2. Piropos o comentarios no inapropiados acerca de su apariencia; 3. Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual y la orientación sexual; 4. Hacer insinuaciones; 5. Pedir citas o relaciones sexuales; 6. Presionar después de una ruptura sentimental; y 7. Llamadas telefónicas o mensajes de voz para incitar a actos sexuales.
CONDUCTA NO VERBAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acercamientos excesivos (proxemia); 2. Miradas insinuantes 3. Silbidos, gestos y señales de connotación sexual; 4. Persecución; 5. Intento de tocamientos; 6. Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos incitando actos sexuales; 7. Exposición de objetos pornográficos; y 8. Exhibicionismo de carácter sexual.
VERBAL CONTACTO FÍSICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abrazos o besos no deseados 2. Tocamientos, pellizcos y roces; 3. Acorralamiento; y 4. Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados

Artículo 28. 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 agresiones, las actitudes machistas, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos.

El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un superior jerárquico sobre un inferior jerárquico.

SECCIÓN SEGUNDA

Del Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral.

Artículo 29. El hostigamiento laboral se denomina a la 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, humilla, ofende o amedrenta. Considerándose elementos de hostigamiento laboral los siguientes:

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

- II. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre 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.
- IV. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la denuncia.

Artículo 30. De tales elementos se desprenden las siguientes características:

- a) Es intencional.
- b) Es horizontal o vertical.
- c) Son conductas ordenadas y relacionadas.
- d) Los hechos vertidos en la demanda coinciden con la dinámica de hostilidad.

Artículo 30. Se considera 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 víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

Artículo 31. El acoso laboral se clasifica en tres niveles, siendo los siguientes;

- a) Horizontal: cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente: cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- c) Vertical ascendente: éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

El acoso también se llega a presentar por razón de género en donde “el elemento determinante es que la conducta acosadora se realice en función del género de la víctima”.

Artículo 32. Las conductas de acoso laboral se determinará teniendo como referencia las acciones siguientes:

Medidas Organizacionales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Designar los trabajos peores o más degradantes. 2. Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna. 3. Designar tareas por debajo de sus cualidades, habilidades o competencias habituales. 4. No asignar ningún tipo de trabajo. 5. Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir). 6. Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
Aislamiento Social.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros. 2. Traslado a un puesto de trabajo aislado. 3. Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra. 4. División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

<p>Ataques a la vida privada de la persona.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima. 2. Terror a través de llamadas telefónicas en horarios no laborables. 3. Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades. 4. Burlarse de algún defecto personal. 5. Imitar los gestos o la voz de la víctima. 6. Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas. 7. La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.
<p>Violencia Física.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Amenazas de violencia física. 2. Maltrato físico.
<p>Agresiones Verbales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gritar o insultar. 2. Críticas permanentes al trabajo de las personas. 3. Amenazas verbales.
<p>Agresiones Psicológicas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales. 2. Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada. 3. Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros. 4. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. 5. Menospreciar o menospreciar personal o profesionalmente a la persona. 6. Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”. 7. La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada. 8. La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo. 9. Las sesiones de duración excesiva, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, entre otras.

CAPITULO VI
PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL.

SECCIÓN PRIMERA
Vías e Instancias Competentes

Artículo 33. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el presente Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vía jurisdiccionales fuera de este.

Artículo 34. Las autoridades de primera instancia de la APM que conocerán del procedimiento serán las siguientes:

- a) Persona consejera
- b) Comité de Ética.
- c) Órgano Interno de Control.

Artículo 35. Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el hostigamiento o acoso sexual o laboral en centros de trabajo, la Persona Consejera y/o Comité de Ética deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso:

- I. Fiscalía General del Estado de Jalisco;
- II. Procuraduría Social;
- III. Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco;
- IV. Comisión Estatal de Derechos Humanos; o
- V. Cualquier entidad pública protectora de derechos fundamentales.

Asimismo, se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

CAPÍTULO VII DE LA ATENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL

Artículo 36. En los casos que se presenten señalamientos de conductas por hostigamiento o acoso sexual o laboral, las dependencias y entidades de la APM de Zapotlán el Grande, que de acuerdo a sus facultades y atribuciones tienen injerencia en cualquier etapa del procedimiento planteado en las presentes disposiciones, deberán en primer término garantizar la protección y los derechos de la persona que acude a manifestar la comisión de un posible hecho victimizante.

SECCIÓN PRIMERA De la Atención

Artículo 37. Para los casos que se presenten de Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral en las instalaciones de APM, se deberá realizar lo siguiente:

- I. Cualquier integrante del Comité de Ética de Ética además de la Persona Consejera podrá fungir como primer contacto en caso de emergencia de la Presunta Víctima para la presentación de una denuncia, quien estará obligado u obligada a proporcionar la asesoría correspondiente, atendiendo con perspectiva de género y enfoque a derechos humanos, actuando con ética y confidencialidad sin generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género, deberá transmitir mensajes claros mediante un lenguaje accesible y simple, garantizará la integridad física y psicológica de la presunta víctima, sin revictimizar y expresando el alcance de sus atribuciones.
- II. La persona que fungió como primer contacto, auxiliará a la Presunta Víctima en la narrativa de los hechos para proceder con su denuncia (la cual deberá constar por escrito y ser firmada), haciendo uso del guion de entrevista y formatos de denuncia provistos por la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres. Cabe destacar la importancia de este momento para cumplir con los principios del Protocolo, para evitar la revictimización, es necesario recuperar la mayor información posible en este primer momento de aproximación de la Presunta Víctima.
- III. La persona que fungió como primer contacto, deberá hacer del conocimiento de la Secretaria Ejecutiva de Comité de Ética la narrativa de los hechos para convocar a sesión

extraordinaria para la planificación y ejecución de medidas preventivas. A la par, deberá dar vista al Órgano Interno de Control de la AMP, de conformidad a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco para que este inicie la investigación así como al resto de los integrantes del Comité de Ética respecto de todos los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral. Esto con el objetivo de que se emitan recomendaciones y asegure que el seguimiento del caso se lleve a cabo con perspectiva de género y derechos humanos.

- IV. El Comité de Ética, informará al Órgano Interno de Control las medidas cautelares emitidas en caso de que la integridad y seguridad física de la Presunta Víctima esté en riesgo.
- V. Todas las denuncias en materia de hostigamiento o acoso sexual o laboral presentadas, así como las medidas preventivas y de reeducación que en su caso hayan sido determinadas por la autoridad competente, obligatoriamente, deberán hacerse del conocimiento al Presidente Municipal.
- VI. Para el caso de presuntas víctimas de personal sindicalizado, el Sindicato coadyuvará con la Persona Consejera en la atención de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- VII. La Persona Consejera deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
- VIII. Finalmente, se reitera la importancia de hacer una narración detallada de los hechos porque aún si la presunta víctima cree no contar con evidencia puede que en la narración surja alguien alrededor del hecho que pudo dar aviso de ver que las personas se fueron juntas o juntos, que se le mandó llamar a un lugar privado, que siempre se acercaba a su oficina, etc. Entre más específica y clara sea la entrevista es de mayor utilidad para que el Órgano Interno de Control pueda encontrar testigos, datos para corroborar y reconstruir la narración.

Recordemos que uno de los principales objetivos del Protocolo Cero es no reproducir la revictimización, por ello, este primer momento de contacto con la presunta víctima es sumamente importante, ya que, al hacer una buena reconstrucción y recopilación de la información, se podrá evitar que la presunta víctima pase por distintos procesos una y otra vez los cuales pueden generar más secuelas a su integridad emocional.

Artículo 38. Para generar una entrevista que proteja los derechos de la víctima desde el primer contacto es necesario:

- I. Atender con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos;
- II. Generar un ambiente de confianza en el que la víctima se sienta respetada y permita la apertura al diálogo;
- III. Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;
- IV. Informar los alcances de la entrevista;
- V. No generar ningún juicio de valor o prejuicio en estereotipos de género;
- VI. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- VII. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible y simple;
- VIII. Garantizar la integridad física y psicológica de la Presunta Víctima;
- IX. No revictimizar; y
- X. Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

CAPITULO VIII.
INVESTIGACIÓN, SUBSTANCIACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL.

SECCIÓN PRIMERA
Sustanciación Ante el Comité de Ética

Artículo 39. Los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral de los que conozca el Comité de Ética se desahogaran conforme a lo dispuesto en las leyes vigentes en la materia, sin conciliación entre las partes y se resolverá con el menor tiempo posible.

Artículo 40. La Persona Consejera pondrá en conocimiento del Comité de Ética la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste. La persona que presida el Comité de Ética, sin prejuzgar o estereotipar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar medidas preventivas que tiendan a la protección de la presunta víctima, las cuales deberán enfocarse en procurar su integridad física y psicológica.

Para las medidas referidas en el párrafo anterior, la persona que presida el Comité de Ética deberá contar con la anuencia por escrito de la presunta víctima.

El Comité de Ética aplicará el Código de Ética y Reglas de Integridad Para los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal, de Zapotlán el Grande, Jalisco, observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

Artículo 41. El Comité de Ética dará vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable a la materia.

SECCIÓN SEGUNDA
Investigación ante el Órgano Interno de Control

Artículo 42. Una vez recibida la denuncia ante el órgano interno de control acordara el inicio de la investigación conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativa y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

SECCIÓN TERCERA
Sanciones Del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral.

Artículo 43. El Órgano Interno de Control determinará la responsabilidad a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

CAPITULO IX
MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PARA LA MODIFICACION DE CONDUCTAS.

SECCIÓN PRIMERA
Medidas de Protección

Artículo 44. Son aquellas que se determinan con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en el lugar de trabajo.

Artículo 45. Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- I. No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- II. Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- III. Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

Asimismo, se podrá conminar a la presunta persona agresora para que se abstenga de conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Artículo 46. Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta con el Código de Ética y Reglas de Integridad para las y los Servidores Públicos de la Administración Municipal de Zapotlán el Grande Jalisco, con el fin de proteger a la presunta víctima, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el lugar de trabajo:

- a) Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b) Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
- c) Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d) Autorización para realizar funciones fuera del lugar de trabajo.
- e) En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- f) Otras medidas que a consideración del Comité de Ética coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

Las medidas de protección podrán ser implementadas aún sin la petición de la presunta víctima, cuando el Comité de Ética lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de este Protocolo.

SECCIÓN SEGUNDA
Medidas para la Modificación de Conducta.

Artículo 47. Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el Comité de Ética cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

Artículo 48. Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el lugar de trabajo.

- a) Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- b) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- c) Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- d) Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
- e) Terminación de la relación laboral de la persona agresora con el centro de trabajo.
- f) Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

Artículo 49. Asimismo, será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia:

- a) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- b) Difusión del procedimiento para la atención de casos de violencia laboral con base en el Protocolo.
- c) Emisión una campaña sobre las conductas de violencia laboral en el centro de trabajo.
- d) Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada, incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del lugar de trabajo ante las personas trabajadoras del área afectada.

CAPITULO X REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL.

Artículo 50. El Comité de Ética contara con un registro de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, el cual contendrá, sus causas, sus características y las determinaciones, recomendaciones o medidas que se hayan adoptado sobre el caso.

CAPÍTULO XI PLAN DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Artículo 51. Las autoridades responsables de la operación y vigilancia de este protocolo deberán reunirse por lo menos dos veces al año, siendo convocados por el o la Secretario Ejecutivo del Comité de Ética, 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 XII DE LA SUPLETORIEDAD

Artículo 52. Para cualquier otro tema que no se contemple en el presente Protocolo se considerará de forma supletoria el Código de Conducta de los Servidores Públicos, Ley General de Responsabilidades Administrativa y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; y a todas aquellas concernientes a la aplicación de esta normatividad.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Publíquese el presente Protocolo en la Gaceta Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco y divulgado en el portal web oficial de este Municipio.

SEGUNDO. - El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

TERCERO. – Se abroga el Protocolo Interno para la Prevención, Atención, Sanción y erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Municipal del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, y se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Reglamento

QUINTO.- Las dependencias de nueva creación que dispone el presente reglamento, estarán sujetas a la suficiencia presupuestaria que se haya aprobado en el presupuesto de egresos para el año 2023.

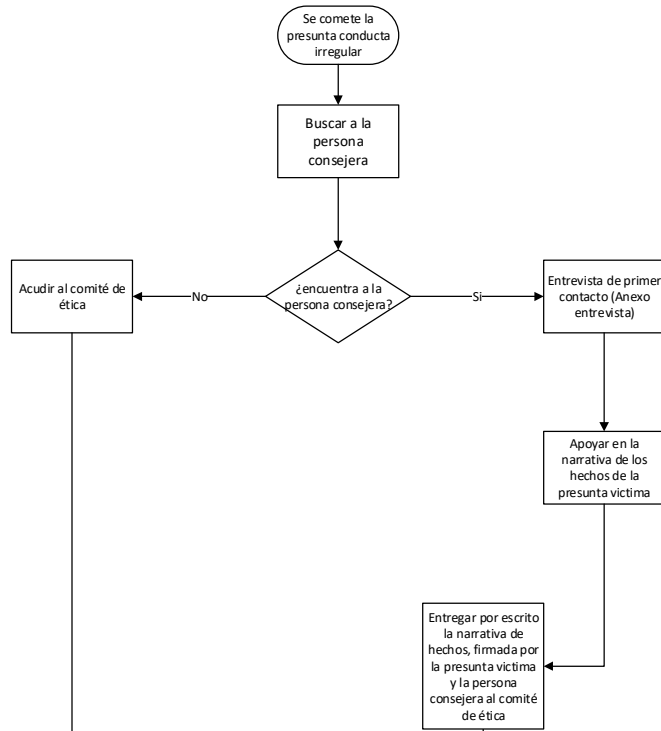
SEXTO. - Se faculta e instruye a la Secretaria General del Ayuntamiento para realizar todas las gestiones necesarias e implementar el presente protocolo

SEPTIMO. - Se ordena la revisión y adecuación de los Reglamentos Internos o que regulan el funcionamiento de las Dependencias de esta Administración Pública Municipal armonizando la normatividad al presente Protocolo.

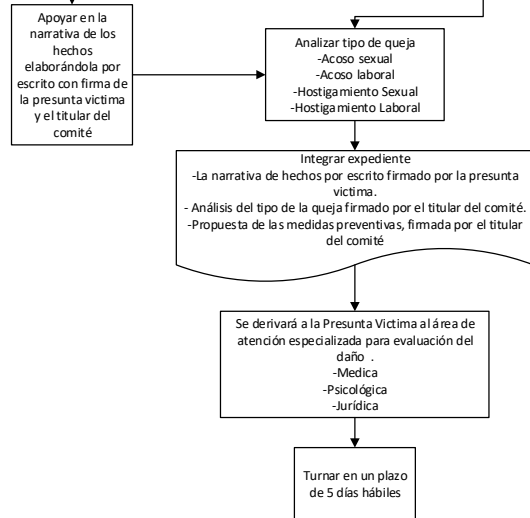
PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL

Fase

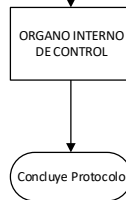
Persona Consejera



Comité de ética



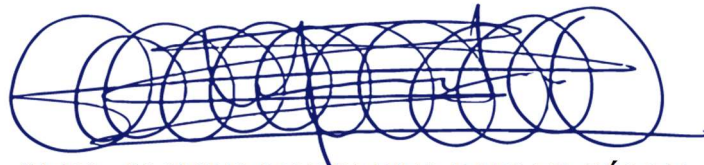
Órgano interno de control



Para publicación y observancia, Promulgo el presente Protocolo Interno de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, de la Administración Pública Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco, a los 03 tres días del mes de enero de 2024.



C. ALEJANDRO BARRAGÁN SÁNCHEZ
Presidente Municipal



MTRA. CLAUDIA MARGARITA ROBLES GÓMEZ
Secretaria de Gobierno


C. Regidora Yuritzi Alejandra Hermosillo Tejeda: rúbrica. C. Regidor Ernesto Sánchez Sánchez: rúbrica. C. Regidora Diana Laura Ortega Palafox: rúbrica. C. Regidor Jesús Ramírez Sánchez: rúbrica. C. Regidora Marisol Mendoza Pinto: rúbrica. C. Regidor Jorge de Jesús Juárez Parra: rúbrica. C. Regidora Eva María de Jesús Barreto: rúbrica. C. Regidora Laura Elena Martínez Ruvalcaba: rúbrica. C. Regidor Raúl Chávez García: rúbrica. C. Regidor Edgar Joel Salvador Bautista: rúbrica. C. Regidora Tania Magdalena Bernardino Juárez: rúbrica. C. Regidora Mónica Reynoso Romero: rúbrica. C. Regidora Sara Moreno Ramírez: rúbrica. C. Síndica Magali Casillas Contreras: rúbrica. -----

La que suscribe MTRA. CLAUDIA MARGARITA ROBLES GÓMEZ, Secretaria de Gobierno del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, con las facultades que me confiere el artículo 63 de la Ley de Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, por el presente hago constar y -----CERTIFICO-----

Que con fecha 03 de enero del 2024, fue oficialmente publicado en la Gaceta Municipal de Zapotlán, órgano oficial informativo del Ayuntamiento; el Protocolo Interno de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral, de la Administración Pública Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco, para que de conformidad con lo que establece el segundo transitorio, se levanta la presente certificación para los efectos legales a que haya lugar. -----

A T E N T A M E N T E

"2024, AÑO DEL 85 ANIVERSARIO DE LA ESCUELA SECUNDARIA FEDERAL BENITO JUÁREZ"
"2024, BICENTENARIO EN QUE SE OTORGA EL TÍTULO DE "CIUDAD" A LA ANTIGUA ZAPOTLÁN EL GRANDE"
Ciudad Guzmán, Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, a 03 de enero de 2024



MTRA. CLAUDIA MARGARITA ROBLES GÓMEZ
Secretaria General



Gobierno Municipal
de Zapotlán el Grande, Jal.
2021-2024

La presente fue publicada en la Gaceta Municipal de Zapotlán el Grande.
Correspondiente al día 03 de enero del año 2024
En Ciudad Guzmán, municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco.

El presente ejemplar fue publicado con un tiraje de 20 ejemplares, el día 03 de enero de 2024, por el área de Diseño Gráfico, adjunto a la Dirección de Prensa y Publicidad del H. Ayuntamiento de Zapotlán el Grande, Jalisco; y fueron entregados para su distribución a la Oficina de Secretaría General.