**PROTOCOLO DEL MUNICIPIO DE SAN FERNANDO, CHIAPAS, PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUALY ACOSO SEXUAL.**

**Periódico Oficial No. 231, de fecha 29 de junio de 2022**

**Publicación No. 1193-C-2022**

**C. Juan Antonio Castillejos Castellanos**, Presidente Municipal de San Fernando, Chiapas, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 60 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 45 fracción II, 57 fracción VI, y 213 de la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas; 26 del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de San Fernando, Chiapas; y,

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma, y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano es parte, así como de las garantías para su protección, e imponen a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos establecidos en la ley.

Que el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", aceptada por nuestro país, condena toda forma de violencia contra la mujer, comprometiéndose en adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar éstas.

Que la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, prevé el establecimiento de medidas para su cumplimiento, mismas que deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Que con fecha 09 de diciembre de 2021, el Sistema Anticorrupción del Estado de Chiapas, dio a conocer los “Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que hace referencia el Artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas”, que en su Artículo Transitorio Segundo precisó que los Órganos Internos de Control y las Secretarías deberán emitir sus Códigos de Ética.

Que en sesión ordinaria de cabildo número 019/2021-2024 de fecha 11 de febrero de 2022, el Honorable Ayuntamiento de San Fernando, Chiapas, tuvo a bien aprobar el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública del Municipio de San Fernando, Chiapas, el cual fue publicado con fecha 16 de marzo de 2022 en el Periódico Oficial del Estado, estableciendo en su artículo 26, que: *“Las denuncias por posibles actos o conductas relacionadas al hostigamiento y acoso sexual, o por violación a la igualdad y no discriminación, en lo no previsto en este Código de Ética, se atenderán conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, así como el Protocolo de actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, respectivamente, que emita el Órgano Interno de Control”;* que en su artículo Transitorio Cuarto determinó que dentro del plazo de 30 días hábiles, el Municipio, por conducto del Órgano Interno de Control, deberá emitir el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”.

Es importante tener presente que las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual constituyen faltas que atentan contra el derecho a la igualdad, el primero hacia las personas con las que se tiene

una relación de subordinación con motivo del empleo, y el segundo en un ejercicio indebido de poder, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

En ese sentido es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Municipio de San Fernando, Chiapas, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, en el que se pondere juzgar con perspectiva de género, estableciendo de manera clara el procedimiento de investigación ante los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés y ante el Órgano Interno de Control; regulando la valoración de las pruebas y desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género.

Que el Titular del Órgano Interno de Control, presentó el Proyecto del “Protocolo del Municipio de San Fernando, Chiapas, para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, con los requisitos establecidos y de aplicación general para todas las personas servidoras públicas del Municipio de San Fernando, Chiapas; como el instrumento que refleja el compromiso del Municipio de San Fernando, Chiapas, con la Ética, la Integridad, la prevención de los conflictos de interés, de conductas discriminatorias y la no tolerancia a la corrupción.

En virtud de lo expuesto, el Honorable Ayuntamiento Constitucional de San Fernando, Chiapas, tiene a bien expedir el siguiente:

**PROTOCOLO DEL MUNICIPIO DE SAN FERNANDO, CHIAPAS, PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUALY ACOSO SEXUAL.**

**CAPÍTULO I.**

**GENERALIDADES.**

**1.** El presente protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública del Municipio de San Fernando, Chiapas.

**2.** Son objetivos del presente protocolo:

**I.** Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias de la Administración Pública Municipal,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 especializado ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual,

a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

**III.** Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Administración Pública Municipal, que pueden conocer y, en su caso, prevenir, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

**IV.** Establecer las pautas de elaboración para que la Administración Pública Municipal, cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

**V.** Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Municipal.

**3.** La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que dentro de la Administración Pública Municipal, se tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa 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.

**4.** El Municipio llevará a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, especialmente de las personas presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo o comisión en el servicio público, o al acudir a solicitar un trámite o un servicio a la Administración Pública Municipal.

**5.** La información que se obtenga, genere o resguarde por la Administración Pública Municipal, 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 presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de 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.

**6.** Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

**I. Acoso sexual:** Es una 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.

**II. Administración Pública Municipal**: A la Administración Pública del Municipio de San

Fernando, Chiapas.

**III. Autoridad investigadora:** A la autoridad administrativa encargada de la investigación de faltas administrativas en el Órgano Interno de Control.

**IV. Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves lo será el

servidor público asignado al Órgano Interno de Control. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal Administrativo del

Poder Judicial del Estado.

**V. Autoridad substanciadora:** A la autoridad administrativa que en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora.

**VI. Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

**VII. Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

**VIII. Código de Ética:** Al Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública del Municipio de San Fernando, Chiapas.

**IX. Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

**X. Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales,

familiares o de negocios.

**XI. Comité:** Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, conformado en términos del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de San Fernando, Chiapas.

**XII. 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.

**XIII. Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales, así como las condiciones que deben cumplirse para asegurar que toda persona acusada pueda defenderse y garantizar el cumplimiento de sus derechos, de conformidad con las leyes aplicables.

**XIV. Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas.

**XV. Dependencias:** A los organismos públicos previstos en el artículo 77 de la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas.

**XVI. Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por

objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de

piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características

genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

**XVII. 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.

**XVIII. Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas.

**XIX. Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**XX. Municipio**: Al Municipio de San Fernando, Chiapas, que es la entidad gubernativa con personalidad jurídica y patrimonio propio.

**XXI. Órgano Interno de Control:** Al Órgano Interno de Control del Municipio de San Fernando, Chiapas.

**XXII. Persona Consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.

**XXIII. Persona servidora pública:** La Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Municipal.

**XXIV. Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos

que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeresy hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

**XXV. Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

**XXVI. Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia, preferentemente ante la Persona Consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en

donde se atienda su caso.

**XXVII. Protocolo:** El presente “Protocolo del Municipio de San Fernando, Chiapas, para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”.

**XXVIII. Registro:** El Registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el

serviciopúblico de la Administración Pública Municipal.

**XXIX. Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

**XXX. Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los

conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.

**XXXI.** SEIGEN: A la Secretaría de Igualdad de Género en el Estado.

**XXXII. Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública Municipal se concibe como el área que promueve e implementa una cultura institucional y organizacional

con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este

enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

**XXXIII. Violencia contra las mujeres**: 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.

**7.** En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

**I.** Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**II.** Perspectiva de género.

**III.** Acceso a la justicia.

**IV.** Pro persona.

**V.** Confidencialidad.

**VI.** Presunción de inocencia.

**VII.** Respeto, protección y garantía de la dignidad.

**VIII.** Prohibición de represalias.

**IX.** Integridad personal.

**X.** Debida diligencia.

**XI.** No revictimización.

**XII.** Transparencia.

**XIII.** Celeridad.

**8.** En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Administración Pública Municipal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de “Comportamiento Digno”. Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.

**9.** Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Código de Ética.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas; Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas; y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

**10.** La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Órgano Interno de Control, el cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión de la Comisión de Equidad de Género del Ayuntamiento.

**11.** El Municipio, a través de sus órganos administrativos facultados, el Órgano Interno de Control y la Comisión de Equidad de Género del Ayuntamiento, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observanciadel Protocolo.

**CAPÍTULO II.**

**DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL.**

**SECCIÓN PRIMERA.**

**DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN.**

**12.** Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, el Municipio deberá realizar acciones que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando las siguientes acciones:

**I.** Emitir por parte de la persona titular de la Presidencia Municipal, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá realizarse por lo menos una vez al año,dirigido a los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos, para dejar constancia.

El Pronunciamiento deberá contener:

**A.** Nombre de la institución.

**B.** Fundamento normativo.

**C.** Considerandos.

**D.** Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

**a.** Expresar el compromiso de “Cero Tolerancia” frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así

como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas.

**b.** Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**c.** Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en

la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas.

**d.** Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la regla de "Comportamiento Digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio

de la Función Pública, previsto por el artículo 22 del Código de Ética. El pronunciamiento debe expresar que la prohibición de estas conductas incluye al

personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

**e.** Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención.

**f.** Manifestar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo.

**g.** Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**h.** Firma de la persona titular de la institución.

**i.** Lugar y fecha de emisión.

**II.** Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

**III.** Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran el Comité y para la Certificación de la Persona Consejera.

**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 sexual y acoso sexual.

**V.** Contar con el número necesario de Personas Consejeras.

**VI.** Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.

**VII.** Proporcionar a la Persona Consejera los medios para llevar a cabo sus actividades

con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**13.** El área responsable de la agenda de igualdad de género y, en su caso, la unidad jurídica del Municipio, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

**SECCIÓN SEGUNDA.**

**DE LA PERSONA CONSEJERA.**

**14.** El área responsable de la agenda de equidad de género, emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas Consejeras que se desempeñarán en la Administración Pública Municipal, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. El Municipio deberá asegurar que el número de Personas Consejeras represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.

**15.** La Persona Consejera deberá contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

**I.** Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

**II.** Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.

**III.** Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.

**IV.** Respetar el principio de presunción de inocencia.

**V.** Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.

**VI.** Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.

**VII.** Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en laresolución de la problemática planteada.

**VIII.** Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

**IX.** Utilizar comunicación asertiva.

**X.** Escuchar de forma activa.

**16.** Son funciones de la Persona Consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

**I.** Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.

**II.** Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en sucaso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los

hechos.

**III.** Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité 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 del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**V.** Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba del Órgano Interno de Control para actuar en determinado

sentido.

**VI.** Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o de quien presida el

Comité, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la persona titular de la Presidencia Municipal cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control.

**VII.** Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.

**VIII.** Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la secretaria o secretario Ejecutivo del Comité y/o al Órgano Interno de Control, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto.

**IX.** Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de “Comportamiento Digno”, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.

**X.** Capturar las denuncias en el Registro, en un plazo no mayor a tres días hábiles contados a partir de su recepción, en los formatos y herramientas que determine el Municipio.

**XI.** Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.

**XII.** Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto

del anonimato.

**XIII.** 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.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente del área responsable de la agenda de género en el Municipio.

**17.** El Municipio, llevará un registro de las Personas Consejeras en activo, y propiciará la colaboración con otros municipios, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**18.** La Persona Consejera deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizary ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la SEIGEN.

**SECCIÓN TERCERA.**

**DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN.**

**19.** El Municipio deberá incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas Consejeras, Comité y Órgano Interno de Control, enmateria de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

**20.** Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente el Municipio, deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la SEIGEN.

**21.** El Municipio pondrá a disposición de las personas servidoras públicas, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la sensibilización, capacitación y formación de su personal de manera progresiva.

**22.** Las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, serán aquellas descritas por la SEIGEN. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por el Municipio.

**CAPÍTULO III.**

**DEL PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

**SECCIÓN PRIMERA.**

**DE LAS VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES.**

**23.** La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

**I.** Persona Consejera.

**II.** Comité.

**III.** Órgano Interno de Control.

**24.** La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**25.** La Persona Consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

**SECCIÓN SEGUNDA.**

**DE LA ATENCIÓN ESPECIALIZADA.**

**26.** En la atención de Primer contacto, la Persona Consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquier otro que resulte necesario. La Persona Consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La Persona Consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

**27.** El Municipio podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

**CAPÍTULO IV.**

**DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

**SECCIÓN PRIMERA.**

**DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA**

**Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.**

**28.** Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la Persona Consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité 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.

**29.** El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, XV, XVI y XVII, del artículo 22 del Código de Ética, correspondiente a la Regla de integridad “Comportamiento Digno”, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

**30.** La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia, y en caso que de la misma identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que inicie el trámite.

**31.** El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**32.** El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

**33.** El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**SECCIÓN SEGUNDA.**

**DE LA ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA.**

**34.** La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:

**I.** Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias.

**II.** Por parte del Comité.

**35.** La Autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

**I.** Se identificará desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.

**II.** Se identificará la vulneración de uno o más derechos.

**III.** Se identificará la existencia de un daño de índole físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral.

**36.** La investigación iniciará a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la Presunta víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la Autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de la Presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

**37.** Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la Presunta víctima no sufra un mayor agravio.

**38.** La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

**39.** La Autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

**40.** La Autoridad investigadora informará a la Autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

**SECCIÓN TERCERA.**

**DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.**

**41.** El Comité o la Autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la Presunta víctima; éstas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

**42.** La Persona Consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la Autoridad investigadora.

**43.** El Municipio deberá adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el

Comité o la Autoridad investigadora.

**44.** Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la continuidad de los actos, la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa; comprenden las siguientes:

**I.** La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presunta responsable.

**II.** La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del

centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.

**III.** La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y

**IV.** Canalizar y orientar a la Presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba

apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

**SECCIÓN CUARTA.**

**DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.**

**45.** La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

**46.** Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

**47.** Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción**.**

**48.** Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

**49.** Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

**50.** Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la Presunta víctima, generalmente son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

**51.** Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

**SECCIÓN QUINTA.**

**DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN.**

**52.** La Autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la Autoridad investigadora con perspectiva de género.

**53.** Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

**54.** Se deberá cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

**55.** Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un accesoa la justicia sin discriminación por motivos de género.

**56.** Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

**57.** El Órgano Interno de Control fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas.

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

**59.** En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, en caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

**CAPÍTULO V.**

**DEL REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

**60.** El Municipio, llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Municipal, así como de las resoluciones emitidas para las mismas; en dicho registro deberá constar elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

**61.** La Secretaría del Ayuntamiento elaborará y difundirá la versión pública del informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Municipal.

**TRANSITORIOS.**

**PRIMERO.** El presente Protocolo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico

Oficial del Estado.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Municipio, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERO.** Las Dependencias informarán a la persona titular de la Presidencia Municipal, dentro de un plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

**a)** Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente

Protocolo.

**b)** Formulación de la convocatoria abierta al personal de la Administración Pública Municipal, para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Persona

Consejera.

**c)** Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen.

**d)** De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación

interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en el Palacio Municipal por los miembros del Honorable Ayuntamiento Constitucional del Municipio de San Fernando, Chiapas, en sesión ordinaria de cabildo número 34/2021-2024 de fecha veintisiete del mes de mayo del año dos mil veintidós.- C. Juan Antonio Castillejos Castellanos, Presidente Municipal.- C. María Deifilia Castillejos Escobar, Síndico Municipal.- C. Saúl García Castellanos, Regidor.- C. Jorge Iván Gutiérrez Anza, Regidor.- C. Adriana Gutiérrez Avendaño, Regidora.- C. Carlos Irán Morales Hernández, Regidor.- C. Adriana Gallegos Marina, Regidora.- C. Silvia Ana Vallejo Sánchez, Regidora.- C. Domitila Tagua Gómez, Regidora.- **Rúbricas.**