

# PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE TOTOTLÁN, JALISCO.

## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES

1. Este protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cometidas por cualquier servidora/servidor público adscrito a las dependencias de la administración pública municipal.
2. Son objetivos del presente protocolo:
  - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en las dependencias, así como cualquier persona que labore en y para la administración pública municipal.
  - b) Definir mecanismos para orientar y en su caso acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
  - c) Señalar las vías e instancias competentes de la administración pública municipal, encargadas de las acciones de prevención, atención, investigación, integración resolución y ejecución de sanción de hostigamiento sexual y acoso sexual.
  - d) Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las y los servidores públicos sobre la prevención de hostigamiento sexual y acoso sexual.
  - e) Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública municipal que permitan su análisis para implementar acciones que las prevengan y erradiquen.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias de la administración pública municipal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral.

*Modificación Gaceta Municipal 25/07/2023*

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectara por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- I. ACOSO SEXUAL: La forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- II. CERO TOLERANCIA: Consiste en generar una nula flexibilidad para atender, investigar y en su caso; sancionar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- III. 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.
- IV. CAPACITACIÓN: El proceso por el cual las personas servidoras/servidores públicos 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.
- V. CONTRALORÍA: Contraloría Ciudadana, instancia municipal responsable de la investigación, integración y resolución de los procedimientos de responsabilidad administrativa de Tototlán, Jalisco.
- VI. DENUNCIA: Documento que contiene la manifestación formulada por la presunta víctima en relación a conductas relacionadas con hostigamiento sexual y acoso sexual.
- VII. 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.

- VIII. 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.
- IX. HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- X. 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.
- XI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN: Medidas tendientes a velar por la integridad física y emocional de la víctima y de sus derechos humanos, desde la recepción de la queja, así como, durante la integración del procedimiento de responsabilidad administrativa.

Se refieren de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes:

- a) Reubicación física, cambio de unidad administrativa, horario de labores, sea de la víctima o de la persona presuntamente responsable, siempre y cuando la víctima otorgue su consentimiento expreso;
- b) Autorización, a efecto de que la víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando las características de sus actividades así lo permitan;
- e) Restringir a la persona presuntamente responsable, de tener contacto o comunicación con la víctima dentro de las oficinas del gobierno Municipal;
- d) Orientar y en su caso canalizar a la víctima a otras instancias públicas o privadas con el objeto de que reciba apoyo psicológico, social, médico entre otros.
- XII. PERSONA CONSEJERA: La persona designada que orienta y acompaña a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.
- XIII. 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.

- XIV. 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, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.
  - XV. PRIMER CONTACTO: El momento dentro de la Dependencia, 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 dónde se atienda su caso.
  - XVI. PROTOCOLO: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Gobierno Municipal De Tototlán, Jalisco.
  - XVII. REVICTIMIZACIÓN: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
  - XVIII. 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; 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.
4. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:
- a) Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
  - b) Perspectiva de género.
  - c) Acceso a la justicia.
  - d) Pro persona.
  - e) Confidencialidad.
  - f) Presunción de inocencia.
  - g) Prohibición de represalias.
  - h) Integridad personal.
  - i) Debida diligencia.
  - j) No revictimización.
  - k) Transparencia.
  - l) Máxima protección.

5. Las dependencias de la administración pública municipal llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público.
6. La víctima podrá iniciar el procedimiento ante cualquier instancia municipal, que tenga la facultad. Si asiste a una instancia municipal y si es su deseo iniciar el procedimiento administrativo, será remitida a la Unidad de Atención Primaria y Seguimiento para que se le brinde la atención, acompañamiento y seguimiento del procedimiento a la resolución definitiva.
7. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme y de manera supletoria a lo contemplado en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la jurisprudencia emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la jurisprudencia y precedentes emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 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 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco, Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, el Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Tototlán, Jalisco, el Reglamento de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de Tototlán, Jalisco, el Reglamento General del Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco, y las disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

## CAPÍTULO II

### DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIA RESPONSABLES

8. Las dependencias administrativas responsables de la operación de este protocolo serán:
  - I. El Órgano Interno de Control.
  - II. Sindicatura.

- III. Oficialía Mayor Administrativa y Recursos Humanos
- IV. El Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

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

- 9. Las dependencias administrativas encargadas de la atención, investigación y en su caso, sanción, de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, deberán generar y desahogar las actuaciones correspondientes con estricto apego a los derechos humanos de las presuntas víctimas y de quienes las ejercen.
- 10. 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 preventivas necesarias, en el ámbito de competencia municipal, para garantizar la integridad y el bienestar de la víctima.

Son consideradas medidas preventivas:

- a) La reubicación temporal a otra área de trabajo a persona denunciada o a la presunta víctima en caso de que ella lo requiera.
  - b) El cambio de horario de trabajo.
  - c) La realización de actividades laborales en casa.
  - d) La inasistencia con goce de sueldo.
- 11. Queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como aquellas que promuevan el re victimización y culpabilización en la víctima, a efecto de generar desistimiento en la denuncia.
  - 12. Se consideran omisiones de las dependencias de la Administración Pública Municipal las siguientes:
    - a) Negarse a recibir, atender o canalizar casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el entorno laboral.
    - b) Evitar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual por complicidad con la persona que perpetra la falta.
    - c) Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente. Las prácticas señaladas en el numeral 13 y las omisiones realizadas en

el presente numeral, se sancionarán conforme a lo establecido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

### CAPÍTULO III

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

13. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias de la administración pública municipal deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas, a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

a) Emitir por parte de sus titulares de las dependencias municipales un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las servidoras/servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

1. Nombre de la institución.
2. Fundamento normativo.
3. Considerandos.
4. Pronunciamiento, con los siguientes elementos:
  - 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 Jalisco.

**d.** Expresar, en el contenido del pronunciamiento 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.** Manifiestar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos.

**g.** Compromisos particulares de la dependencia municipal para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, mismos que deben de ser informados a las dependencias administrativas responsables de la operación de este protocolo.

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

**i.** Lugar y fecha de emisión.

b) 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. Así como otorgar las facilidades para el proceso formativo de Sensibilización que ofrezcan los diferentes órganos de gobierno.

c) Promover permanentemente 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.

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



e) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras y servidores públicos para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.

14. El Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco, y la Oficialía Mayor Administrativa y Recursos Humanos, 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 administración pública municipal.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

#### CAPÍTULO IV DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

15. 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.

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.

16. El nivel de gravedad de los actos de hostigamiento sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

NIVEL 1. VERBAL	NIVEL 2. NO VERBAL	NIVEL 3. VERBAL CON CONTACTO FISICO
1.- Chistes y conversaciones de contenido sexual;	1.- Acercamientos excesivos (proxemia); 2.- Miradas insinuantes;	1.- Abrazos o besos no deseados;

<p>2.- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia;</p> <p>3.- Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual y la orientación sexual;</p> <p>4.- Hacer insinuaciones;</p> <p>5.- Pedir citas o relaciones sexuales de manera inapropiada;</p> <p>6.- Presionar después de una ruptura sentimental;</p> <p>7.- Llamadas telefónicas.</p>	<p>3.- Silbidos, gestos y señales de connotación sexual;</p> <p>4.- Persecución;</p> <p>5.- Intento de tocamientos;</p> <p>6.- Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos;</p> <p>7.- Exposición de objetos pornográficos;</p>	<p>2.- Tocamientos, pellizcos y roces;</p> <p>3.- Acorralamiento;</p> <p>4.- Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados.</p>
--	---	---

17. Se consideran actos de acoso sexual de enunciativa más no limitativa los siguientes:

- a. 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.
- b. Las injurias sexistas, las micro agresiones, los micro machismos, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos de partes erógenas. El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

18. El nivel de gravedad de los actos de acoso sexual se determinará teniendo como referencia la escala de hostigamiento sexual.

CAPÍTULO V  
SECCIÓN PRIMERA  
DE LA ATENCION DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

19. Para los casos que se presenten en las instalaciones de la administración pública municipal se deberá realizar lo siguiente:

a) La presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, podrá acudir a cualquiera de las dependencias administrativas señaladas en el numeral 8 ocho del presente protocolo. Al Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco, le corresponde generar el primer contacto y la entrevista con las presuntas víctimas para posteriormente, si lo considera procedente solicitara al jefe del hostigador o acosador remita las actuaciones correspondientes al Órgano Interno de Control.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

b) El Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco, en el marco de sus atribuciones, brindará asesoría a los servidores públicos de la administración pública municipal sobre el tratamiento jurídico del hostigamiento sexual y acoso sexual. Así mismo, brindará atención psicológica en caso de que se requiera y en la cuestión médica canalizará a quien corresponda.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

c) El Órgano Interno de Control, recopilará las actuaciones conducentes para el desarrollo de la investigación, y en caso de estimarlo pertinente iniciará y sustanciará el procedimiento de responsabilidad administrativa, siempre y cuando la presunta persona agresora forme parte de la administración pública municipal.

d) La Oficialía Mayor Administrativa y Recursos Humanos, en su caso, dará trámite a las medidas cautelares que recomiende el Órgano Interno de Control. Así mismo, verificará el cumplimiento de las sanciones derivadas de los procedimientos administrativos que se implementen, así mismo el Síndico coadyuvará en la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. El Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco, orientará y en su caso, brindará el acompañamiento que requiera la presunta víctima para interponer la denuncia ante la Fiscalía General del Estado.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

## SECCIÓN SEGUNDA

### DE LA ENTREVISTA A LA PRESUNTA VÍCTIMA COMO PRIMER CONTACTO

20. La entrevista se realizará por conducto del Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco, a través de la persona de primer contacto; se utilizará para obtener información en torno de la víctima y del hecho violento. Para su desarrollo se debe tomar en cuenta el estado emocional en que se encuentra la presunta víctima.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

21. La o el entrevistador deberá tener conocimientos básicos sobre perspectiva de género y enfoque de derechos humanos para facilitar a la víctima la exposición de los hechos violentos que sufrió.

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

- a) Atender con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos.
- b) Generar un ambiente de confianza en el que la víctima se sienta respetada y permita la apertura al diálogo.
- c) Actuar con ética y confidencialidad en todo momento.
- d) Informar los alcances de la entrevista.
- e) No generar ningún juicio de valor o prejuicio en estereotipos de género.
- f) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- g) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible y simple.
- h) Garantizar la integridad física y psicológica de la Presunta Víctima.
- i) No re victimizar.
- j) Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

### SECCIÓN TERCERA

#### ATENCIÓN ESPECIALIZADA

23. En la atención de Primer contacto, se deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquier otro que resulte necesario. 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.

### SECCIÓN CUARTA

#### DE LA INVESTIGACIÓN

24. Los procedimientos de investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual deberán garantizar la confidencialidad, seguridad y protección de la víctima durante el proceso.

25. Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona agresora.

26. No se generará actuación alguna cuando se compruebe la falsedad de declaraciones o que no existen actos constitutivos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

27. Podrán presentar denuncia por hostigamiento sexual y acoso sexual según sea el caso:

a) Cualquier persona con o sin nombramiento que haya sido agraviada con alguna de las conductas previstas en el presente protocolo, por parte de una persona integrante de la administración pública municipal.

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

c) Los familiares de la víctima cuando ésta se encuentre imposibilitada física o psicológicamente, o cuando sea menor de edad.

28. Durante la investigación y determinación de responsabilidad de un hecho de hostigamiento sexual o bien de acoso sexual, el Órgano Interno de Control recomendará a la Oficialía Mayor Administrativa y Recursos Humanos las medidas cautelares que considere pertinentes para salvaguardar los derechos humanos de quienes estén involucrados en los actos.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

## CAPÍTULO VI

### SANCIONES

29. Para el caso de que no se cumplan las disposiciones que establezcan el presente protocolo, se impondrán las sanciones que establezca la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios y los Reglamentos Internos Vigentes.

## CAPÍTULO VII

### MEDIDAS DE PREVENCIÓN SECCIÓN PRIMERA DE LAS INSTANCIAS RESPONSABLES

30. Las medidas de prevención deberán ser entendidas como un conjunto de estrategias y disposiciones a implementar por la administración pública municipal con el objetivo de sensibilizar, capacitar e informar a los servidores públicos sobre

los mecanismos institucionales de atención y sanción, además del conocimiento de los actos que integran las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de que sean identificadas y denunciadas.

31. Las instancias de la administración pública municipal responsables de la implementación de medidas de prevención les corresponde lo siguiente:

- I. Al pleno del Ayuntamiento, por conducto de sus ediles, los procesos de reforma y armonización de la legislación vigente en materia de género.
- II. Al Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco, por conducto de la Oficialía Mayor Administrativa y Recursos Humanos, el tratamiento de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la administración pública municipal.
- III. El Órgano Interno de Control deberá difundir e informar a la administración pública municipal sus funciones y el procedimiento de responsabilidad laboral, referentes al tratamiento de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- IV. El Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco, la Oficialía Mayor Administrativa y Recursos Humanos y la Dirección de Comunicación Social serán las instancias que coadyuve con la difusión de campañas contra el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como de los mecanismos institucionales para su atención.
- V. El Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco, y la Oficialía Mayor Administrativa y Recursos Humanos, deberán:
  - a) Diseñar e implementar acciones para la sensibilización y concientización dirigidas a los servidores públicos;
  - b) Capacitar a las dependencias de la administración pública municipal en aspectos estratégicos para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones.
  - c) Capacitar continuamente al personal del Instituto de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Municipio de Tototlán, Jalisco, en materia de primer contacto y atención a víctimas con perspectiva de género;
  - d) Promover a todas las dependencias de la administración pública municipal el conocimiento del presente protocolo para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual
  - e) Incentivar la generación de convenios de colaboración con instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones de educación superior a fin de desarrollar acciones colaborativas para la erradicación de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública municipal.

*Modificado Gaceta Municipal 25/07/2023*

## SECCIÓN SEGUNDA

### PLAN DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

32. Las autoridades responsables de la operación de este protocolo deberán reunirse por lo menos dos veces al año para establecer un plan de trabajo conjunto, así como para la generación de indicadores que permitan la medición del desempeño y eficiencia en materia de prevención de hostigamiento sexual y acoso sexual.

## CAPÍTULO VIII

### MEDIDAS DE SEGURIDAD

33. A través de la Oficialía Mayor Administrativa y Recursos Humanos, se establecerán mecanismos que fomenten la protección de víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior de los espacios de la administración pública municipal. Así como herramientas de reacción inmediata coordinada en casos en los que la víctima solicite apoyo.

### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Protocolo Interno de Prevención, Investigación y Sanción de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, del Gobierno Municipal de Tototlán, Jalisco, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la gaceta municipal.

SEGUNDO. - Se ordena a la Oficialía Mayor para que en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer, lleven a cabo dentro de los 120 ciento veinte días posteriores a la entrada en vigor el presente protocolo, la impartición de cursos y talleres dirigidos a toda la plantilla laboral al servicio del H. Ayuntamiento, respecto de las conductas prohibitivas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; y Perspectiva de Género.

TERCERO. - Se ordena a la Oficialía Mayor para que de forma inmediata a la entrada en vigor del presente protocolo, realice los trámites correspondientes para capacitar y certificar al personal del Instituto Municipal de la Mujer que fungirá como primer contacto y realizará la entrevista.

CUARTO. - Se ordena a la Oficialía Mayor para que de forma inmediata a la entrada en vigor del presente protocolo, realice los trámites correspondientes para capacitar en Perspectiva de Género, al personal del Órgano Interno de Control.

**EL PRESENTE REGLAMENTO FUE APROBADO EN SESIÓN EXTRAORDINARIA DE AYUNTAMIENTO CELEBRADA EL 18 DIECIOCHO DE OCTUBRE DE 2021 DOS MIL VEINTIUNO, PROMULGADO EL 19 DIECINUEVE DE OCTUBRE DE 2021 DOS MIL VEINTIUNO Y PUBLICADO EL DÍA 22 VEINTIDÓS DE OCTUBRE DE 2021 DOS MIL VEINTIUNO EN LA GACETA MUNICIPAL.**

#### **ARTÍCULOS TRANSITORIOS DE LAS MODIFICACIONES DEL 21 DE JULIO DE 2023**

**PRIMERO.-** Las reformas realizadas al Protocolo Interno, entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal.

**SEGUNDO.** - Una vez publicado el presente ordenamiento, remítase una copia al Congreso del Estado de Jalisco para efectos de lo ordenado en el artículo 42 fracción VII de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal de Guadalajara.

**TERCERO.** - Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Reglamento.

**CUARTO.-** Los trámites que se hubieren iniciado con anterioridad a las presentes reformas continuarán tramitándose hasta su resolución de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

**LAS PRESENTES MODIFICACIONES FUERON APROBADAS EN SESIÓN ORDINARIA DE AYUNTAMIENTO CELEBRADA EL DÍA 21 VEINTIUNO DE JULIO DE 2023 DOS MIL VEINTITRÉS, PROMULGADO EL DÍA 21 VEINTIUNO DE JULIO DE 2023 DOS MIL VEINTITRÉS Y PUBLICADO EL DÍA 25 VEINTICINCO DE JULIO DE 2023 DOS MIL VEINTITRÉS EN LA GACETA MUNICIPAL.**



