



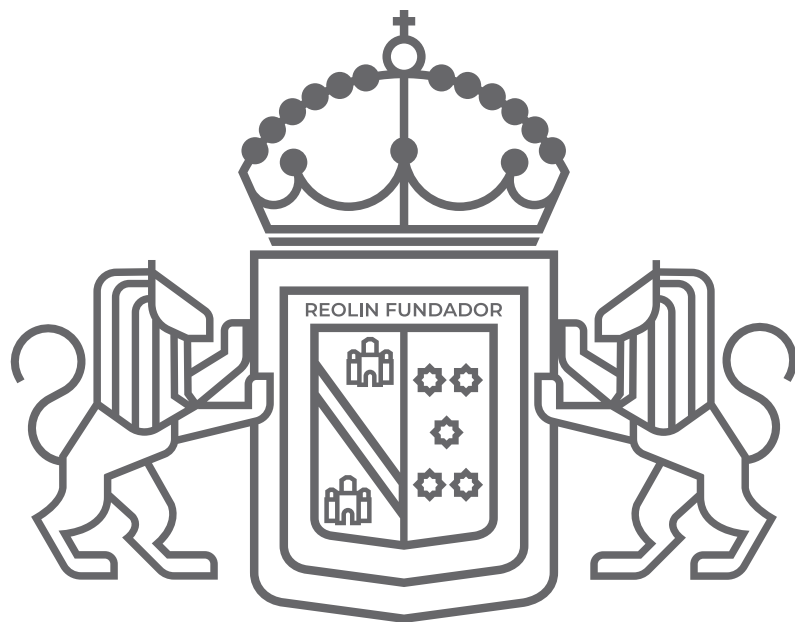
**PROTOCOLO PARA PREVENIR,
ATENDER Y SANCIONAR CASOS
DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN EL AYUNTAMIENTO
DE LERMA Y ORGANISMOS
DESCENTRALIZADOS**



CIUDAD DE LERMA



LERMA
Podemos Más



CIUDAD DE LERMA

Índice

PRESENTACIÓN.....	4
GLOSARIO.....	5
ANTECEDENTES.....	6
MARCO JURÍDICO	6
MARCO REFERENCIAL.....	7
ELEMENTOS PARA IDENTIFICAR EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	8
DIFERENCIAS ENTRE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	8
CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	8
PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	9
CAPÍTULO I GENERALIDADES	9
CAPÍTULO II DEL FIN DEL PROTOCOLO.....	10
CAPÍTULO III DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES.....	10
CAPÍTULO IV PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL.....	11
CAPÍTULO V DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	11
CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LA QUEJA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	12
CAPÍTULO VII DE LAS SANCIONES.....	14

PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Lerma con estricto apego a los derechos humanos y en concordancia con los principios de certeza jurídica que toda institución pública debe albergar en la creación de sus instrumentos normativos, a través del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en el Ayuntamiento de Lerma y Organismos Descentralizados (DIF, OPDAPAS, IMCUFIDE), responde a una exigencia comunitaria e institucional de índole jurídico y administrativo, enfocada a generar rutas críticas y procedimientos efectivos que garanticen la adecuada atención dirigida a víctimas de estas conductas, la debida diligencia y el acceso a la justicia. Pero, sobre todo, responde al compromiso que esta administración pública asume con las mujeres y su amplio y sano desenvolvimiento en los espacios laborales, toda vez que, busca reivindicar el papel de la mujer en el ámbito laboral velando por su seguridad y el respeto irrestricto a sus derechos como mujeres y como personas.

El acoso y hostigamiento sexual se gesta a partir de la reproducción de prácticas sustentadas en construcciones socioculturales de género que promueven la omisión, invisibilización y normalización de estos actos. El protocolo favorece a su vez al fortalecimiento de la cultura de la denuncia a fin de generar un acercamiento confiable de las y los integrantes de la comunidad, autoridades y dependencias administrativas competentes para emitir los efectos legales que sean pertinentes en cada caso.

El Ayuntamiento de Lerma se pronuncia en contra de cualquier conducta de esta índole que se cometa en el entorno social y al interior de la administración pública, por lo que a efecto de que la institución genere y mantenga un espacio laboral y profesional libre de este tipo de discriminaciones y violencias, se emite el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.

GLOSARIO

Género: Se refiere al conjunto de factores socioculturales e históricos que se establecen para las categorías de feminidad y masculinidad; alude a los roles, comportamientos, actividades y atributos que se construyen socialmente.

Sexo: Conjunto de características biológicas.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (INMUJERES, 2021, p. 114).

Igualdad de género: Hace referencia a la situación en la cual tanto mujeres como 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 (INMUJERES, 2021).

Machismo: Término que deriva del patriarcado y alude a un conjunto de normas, actitudes, prácticas y comportamientos que perpetúan la subordinación de la mujer con respecto al hombre, enfatizando el dominio de lo masculino y lo considerado hetero normado; existe discriminación hacia las mujeres y hacia las personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+.

Patriarcado: Refiere a una organización de la estructura social, un sistema sexo-género, en donde existe supremacía del poder de los hombres sobre las mujeres, quienes no ejercen plenamente sus derechos y libertades.

Misoginia: Alude a creencias o expresiones emocionales, psicológicas e ideológicas de odio hacia las mujeres y a lo que se denomina femenino. Donde las mujeres son consideradas inferiores a los hombres, enmarcando un rol de cuidadoras y reproductoras de la especie humana.

Estereotipos: Imagen o idea estructurada que es tendencia para la sociedad, por lo que su uso es aceptado y reproducido de manera general.

Víctima: Persona de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.

Agresor: Persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Acoso sexual: Forma de violencia 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.

Hostigamiento sexual: Es 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.

Interseccionalidad: Enfoque que identifica distintas características, situaciones o contextos como edad, género, raza, clase, religión, orientación sexual, etnia, entre otras, que se interconectan entre sí de manera que generan la potenciación de discriminación en una persona, en razón de la suma de características antes descritas.

Clima Laboral: De acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, es un conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente laboral que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el lugar de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las personas trabajadoras.

Servidoras/es públicas/os: Quienes desempeñan un cargo subordinado al Estado, estando en obligación de conducirse conforme a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

Sistema DIF: Sistema de Desarrollo Integral de la Familia.

OPDAPAS: Organismo Público Descentralizado de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento.

IMCUFIDE: Instituto Municipal de Cultura Física y Deporte.

ANTECEDENTES

De manera histórica y sistémica, las mujeres han sido víctimas de diferentes tipos y modalidades de violencia. Existen patrones socioculturales que delinear pensamientos, comportamientos, actitudes, roles y estereotipos de género que supeditan a la mujer, siendo el hombre quien detenta el poder sobre de ellas.

Cabe señalar que se perpetúan al no existir límites para su ejecución, fomentando invisibilización y discriminación de las mujeres en diferentes espacios, que en suma reproducen estereotipos y generan desigualdades. Al ser un problema sobre violencia de género, es necesario que se haga visible, se nombre y se emprendan acciones que busquen revertirlo.

Dado lo anterior, es de suma importancia propiciar la eliminación de las violencias contra las mujeres, a fin de generar un entorno laboral y social donde todas y todos puedan desempeñarse con libertad, así como ejercer sus derechos de manera plena. Por lo cual, el Ayuntamiento de Lerma publica el presente protocolo, buscando incidir de manera paralela en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



MARCO JURÍDICO

Internacional

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer, “Convención Belém Do Pará”
- Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948.
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales.

- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995)

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Ley Federal del Trabajo.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

- Ley Orgánica de la Administración Pública.

- Código Penal Federal.

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.

- Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

- Código Penal del Estado de México.

- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.

- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

- Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres del Estado de México.

MARCO REFERENCIAL

La comprensión de las causas de las conductas expresadas en este documento requiere partir de un panorama general sobre violencia contra las mujeres, en la que la categoría de violencia sexual comprende la base general de la que se derivan tipologías de violencia como el acoso y hostigamiento sexual, que tienen un carácter sociocultural normalizado y estereotipado, que a su vez favorecen la incidencia sistemática.

De acuerdo con lo estipulado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 6, la violencia sexual hace referencia a “Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto” (p. 3). En ese sentido, el acoso y el hostigamiento sexual son a su vez manifestaciones de discriminación por razones de género y representan formas específicas de violencia sistémica que afectan en mayor escala a las mujeres, sin dejar de lado que el fenómeno también ocurre en varones y personas con identidad, orientación y expresión sexual diversa.

El hostigamiento sexual, con base en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es “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” (p. 6). Es decir, es una conducta en donde las estructuras jerárquicas, así como las dinámicas organizacionales generan relaciones de poder asimétricas que pueden coadyuvar al reforzamiento de prácticas discriminatorias, violentas por razones de género que transgreden el derecho a la intimidad

además del ámbito personal, justificadas por el estatus o el nivel de autoridad de quien las perpetra y la dependencia laboral subordinada a la misma.

El artículo 1, párrafo 18 de la Recomendación General de la CEDAW N° 19: La Violencia contra la Mujer, respecto al hostigamiento sexual, establece que “Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (p. 4). Lo que alude a un hecho vinculado directamente con la jerarquía en donde las mujeres se encuentran en una posición de desventaja y vulnerabilidad.

Asimismo, referente al hostigamiento sexual, el Código Penal Federal establece en el artículo 259 Bis que “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida”

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concibe al acoso sexual como “un comportamiento de carácter sexual ofensivo para quien es objeto de este”. En general el acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de la persona como el derecho a la dignidad, la intimidad, la libertad sexual, la salud y la seguridad.

Ahora bien, un fenómeno recurrente es la invisibilización de las violencias, producto de los distintos constructos sociales que justifican y legitiman la frecuente

reproducción de prácticas afines, mismas que a su vez estructuran de manera interpretativa el significado que tiene un acto violento, la magnitud, el grado de participación de quienes se involucran en los mismos y propiamente la sanción u omisión.

El acoso y el hostigamiento poseen una naturaleza sexual no recíproca, en donde pueden o no existir relaciones asimétricas entre quien perpetra el acto y la víctima. Estas prácticas fomentan un clima laboral hostil dado que las consecuencias que se generan no solo tienen efectos adversos para la víctima, sino también para quienes integran su ámbito relacional.

ELEMENTOS PARA IDENTIFICAR EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Suprema Corte de Justicia de la Nación determina en el amparo directo 47/2013, los siguientes elementos para identificar conductas de acoso y hostigamiento sexual:

- El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.
- Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo o escolar, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.
- Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
- Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera

indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.

DIFERENCIAS ENTRE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Existe una relación de índole laboral o escolar en el que la víctima tiene un nivel jerárquico menor a quien comete el acto.	No existe subordinación, puede cometerlo cualquier persona.
Se realiza en entornos laborales y/o escolares.	Sucede en cualquier espacio donde se gesticione un factor de oportunidad.
Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
Existen conductas reiteradas de diferentes magnitudes.	No existen necesariamente conductas reiteradas.
Pueden existir manifestaciones de complicidad de la persona agresora con otras personas del entorno laboral y escolar que refrenden la actuación del/la victimario/a.	No necesariamente existe complicidad de la persona agresora con otras personas del entorno laboral y escolar que refrenden la actuación del/ la victimario/a.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) En la víctima

Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, miedo, fatiga, falta de motivación, dificultad para la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.

Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas y disturbios del sueño.

Problemas laborales: reducción de la satisfacción laboral, estrés laboral, ausentismo, deserción laboral, cambio de trabajo y disminución de la productividad.

b) En la Institución

Menor productividad, costes que supone el remplazo del personal por ausentismo o abandono, ambiente de trabajo tenso y hostil, deterioro de la imagen y pago de indemnizaciones. Además, costos en el sistema de salud, de seguridad social, en el sistema judicial y políticas sociales.

c) En la sociedad

Limita el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres.

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I GENERALIDADES

I. El presente protocolo tiene como propósito la implementación adecuada, homogénea y efectiva de acciones de prevención y el establecimiento de los procedimientos para atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y organismos, que integran la Administración Pública Municipal.

II. Son objetivos del presente protocolo:

- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y organismos, que integran la Administración Pública Municipal.
- Disponer de un procedimiento de atención

y acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual, que propicien el acceso a la justicia.

- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento y acoso sexual.
- Definir los mecanismos de coordinación interinstitucional, sobre hostigamiento y acoso sexual.
- Contar con un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual en el servicio público municipal, que permita su análisis e implementación de acciones que inhiban y erradiquen tales conductas.

III. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y organismos de la Administración Pública Estatal, tienen 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.

IV. El protocolo será aplicable para las servidoras y los servidores públicos siguientes:

- a) Personal de base y/o sindicalizado.
- b) Personal de confianza.
- c) Personal por honorarios.
- d) Personal por tiempo u obra determinada.

V. La observancia del presente Protocolo, corresponde a las dependencias y organismos auxiliares de la administración pública municipal y su aplicación a sus Direcciones, a través de los Comités correspondientes, los órganos internos de control y, en su caso, a la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México.

VI. En la aplicación del presente Protocolo, se priorizará la no revictimización, considerando los siguientes principios:

- a) Igualdad de género.
- b) Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- c) Confidencialidad.
- d) Presunción de inocencia.
- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- f) Prohibición de represalias.
- g) Integridad personal.
- h) Debida diligencia, y
- i) Pro-persona

CAPÍTULO II DEL FIN DEL PROTOCOLO LOS OBJETIVOS DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

•Prevenir las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual.

•Señalar vías e instancias competentes para investigar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.

•Definir mecanismos para orientar y brindar un acompañamiento especializado a presuntas víctimas.

•Contar con guía de actuación uniforme y efectiva, sustentada en campañas de sensibilización, capacitación, para prevenir la existencia de casos de hostigamiento y acoso sexual.

•Garantizar una atención de calidad sin revictimizar.

•Garantizar el acceso a la justicia mediante la aplicación de sanciones administrativas.

•Promover un ambiente laboral de “Cero Tolerancia” hacia este tipo de prácticas.

•Contar con un registro casos de hostigamiento y acoso sexual para analizarlos e implementar acciones o políticas públicas que los inhiban y erradiquen, y para realizar acciones de prevención.

CAPÍTULO III DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES

Las autoridades y dependencias administrativas responsables de la operación de este protocolo serán:

- I. Órgano Interno de Control
- II. Defensoría de Derechos Humanos
- III. Coordinador de Asuntos Jurídicos de Presidencia
- IV. Unidad de Género y Erradicación de la Violencia

Las instancias encargadas de la atención y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual deberán generar las actuaciones correspondientes con estricta garantía de los derechos humanos de las presuntas víctimas de estas conductas y de quienes las ejercen.

Las autoridades administrativas competentes deberán incorporar la perspectiva de género, enfoque intercultural, enfoque interseccional y el enfoque de derechos humanos en la prevención, atención, investigación y sanción de los casos de acoso y hostigamiento sexual.

Deberá prevalecer el derecho de las víctimas a recibir atención integral y oportuna de sus situaciones particulares. Generarán las medidas de protección necesarias para garantizar la integridad y el bienestar de la víctima.

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

Se consideran omisiones de las autoridades y dependencias administrativas las siguientes:

- a) Negarse a recibir, atender o canalizar casos de acoso y hostigamiento sexual en el entorno laboral.
- b) Evitar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de acoso y hostigamiento sexual por complicidad con la persona que perpetra la falta.
- c) Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente.

**CAPÍTULO IV
PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL,
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MUNICIPAL
ACCIONES ESPECÍFICAS DE
PREVENCIÓN**

Dado que el acoso y hostigamiento sexual impactan negativamente el clima laboral, se requiere un trabajo institucional pertinente y acorde a las características tanto de la administración pública como del funcionariado público. Por lo cual se emprenderán acciones enfocadas en la sensibilización, así como la supervisión y control.

Aunado a lo anterior, las dependencias y organismos auxiliares deberán realizar, al menos, las siguientes acciones para prevenir el hostigamiento y acoso sexual:

I. Asumir, por conducto de sus titulares, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” ante las conductas de hostigamiento y acoso sexual, el cual deberá ser transmitido a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para asegurar su conocimiento.

II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral, seguro y sano, con la finalidad de prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual. Realizar campañas de difusión permanentes para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, al interior.

III. Garantizar al personal, que la denuncia de hostigamiento y acoso sexual no constituirá una causa de despido o limitante para su contratación en la Administración Pública Municipal.

**CAPÍTULO V
DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

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.

II. Las injurias sexistas, las agresiones, los 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.

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

NIVEL 1. VERBAL	NIVEL 2. NO VERBAL Y SIN CONTACTO FÍSICO	NIVEL 3. VERBAL Y CON CONTACTO FÍSICO
<p>Chistes y conversaciones de contenido sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piropos. • Comentarios y preguntas invasivas sobre la vida y la orientación sexual. • Hacer insinuaciones con contenido sexual. • Pedir citas o relaciones sexuales. • Realizar comentarios sobre la apariencia personal. • Presionar después de una ruptura sentimental. • Llamadas telefónicas excesivas. 	<ul style="list-style-type: none"> •Acercamientos excesivos (proxemia). • Miradas insinuantes de connotación sexual. • Silbidos, gestos y señales de connotación sexual. • Persecución. • Mirar fijamente a una persona y sobre todo en partes íntimas. • Tratar de encontrarse de frente con la persona para intentar tocarle o que le enfrente. • Intento de tocamientos. • Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos insinuantes. • Exposición de objetos pornográficos. •Exhibicionismo de carácter sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abrazos o besos no deseados. • Tocamientos, pellizcos y roces. •Acorralamiento. • Presión o amenaza de despido u otra para ceder a actos sexuales no deseados.

Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa mas no limitativa los siguientes:

I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, 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 al favor sexual bajo presión.

Cabe señalar que existen distintas acciones que se suelen confundir con acoso y hostigamiento sexual, pero que pertenecen a otras categorías, de acuerdo con lo que establece el Código Penal Federal vigente, en el artículo 260.

CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LA QUEJA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL QUEJAS

El procedimiento para recepción de quejas por parte del Órgano Interno de Control, se realizará conforme a los principios de legalidad, honradez, imparcialidad, lealtad y eficiencia; además se buscará que se realice con base en las siguientes características:

- Será tratada con confidencialidad, seriedad y tiempos establecidos.
- Será manejada de manera sensible, imparcial y transparente.
- Esté escrito de manera clara y sea accesible para todo el funcionariado público.
- Garantice un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.
- Se base en principios de justicia y en el debido proceso.
- Sea administrada por personal capacitado.
- Ofrezca una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación.
- Aseguren que ninguna persona trabajadora será objeto de represalias por presentar una queja.

- Se revisen periódicamente para monitorear su eficacia y efectividad.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Para brindar una atención integral a la presunta víctima se canalizará con los medios institucionales disponibles, de atención jurídica y psicológica. Se establecerán acuerdos para la atención psicológica gratuita a través de la Dirección de Atención a la Mujer, DIF Municipal, y demás instancias que se consideren pertinentes.

Vías externas: la administración podrá solicitar el apoyo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México, con el objetivo de canalizar para su atención psicológica, jurídica, de trabajo social a integrantes de la institución.

PRIMER CONTACTO

El primer contacto para la atención deberá ser una persona cuyo perfil responda a las siguientes características:

- Tener experiencia laboral en la institución, con ética y responsabilidad, así como conocimientos en materia derechos humanos, perspectiva de género y violencia de género.
- Contar con la capacidad de comunicar respeto y empatía con la persona víctima.

Además, sus funciones son recibir la denuncia y brindar acompañamiento a la víctima en el proceso correspondiente.

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

1. La persona víctima acude al Órgano Interno de Control (OIC) para la presentación de su denuncia.
2. Entrega una denuncia formal por escrito o bien de manera verbal.
3. La persona titular del Órgano Interno de Control revisa el expediente y realizará la investigación que amerite para tomar decisión frente al hecho.

3.1 En caso de que proceda una sanción o recomendación, se realizará el procedimiento administrativo correspondiente a fin de fincar las responsabilidades pertinentes conforme a la normatividad aplicable.

3.2 Cuando la denuncia presentada incurra en falsedad, es decir, se actúe con mala fe para causar daño a la persona señalada, la persona denunciante será sancionada con base al procedimiento correspondiente de acuerdo con la normatividad del OIC.

CONTENIDO GUÍA PARA EL FORMATO DE QUEJAS

- Fecha de recepción:
- Persona que presenta la queja:
- Puesto y área de la persona quejosa:
- Servidora/dor pública/o involucrada/o:
- Fecha de los hechos:
- Presuntas irregularidades:
- Acuerdo de radicación:
- Resolución:
- Firma de la persona quejosa.

DE LA INVESTIGACIÓN

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

Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona agresora. No se generará actuación institucional alguna cuando se compruebe la falsedad de declaraciones o que no existen actos constitutivos de acoso u hostigamiento sexual.

Podrán presentar denuncia por acoso u hostigamiento sexual según sea el caso:

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

b) De manera indirecta la autoridad que encabeza el espacio laboral del que forme parte la víctima, con previo consentimiento de esta.

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

Durante la investigación y determinación de responsabilidad de un hecho de acoso sexual o bien de hostigamiento sexual, la administración pública municipal, a través del Órgano Interno de Control en coordinación con Defensoría de Derechos Humanos y la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia, podrá implementar las medidas provisionales que considere pertinentes para salvaguardar los derechos humanos y laborales de las personas que se encuentren involucradas en los actos.

CAPÍTULO VII DE LAS SANCIONES SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Las autoridades administrativas fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas, conforme a lo establecido en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios. Para el caso de que no se cumplan las disposiciones que establece el presente protocolo se impondrán las sanciones que establezca la legislación administrativa aplicable.

Tal como se estipula en Artículo 13 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos siendo las siguientes:

- I. Amonestación privada o pública;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año;

III. Destitución del puesto;

IV. Sanción económica, e

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

Asimismo, con la finalidad de determinar cuáles son las sanciones correspondientes que se impondrán se considerará lo establecido en el Artículo 14 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

I. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de la ley o las que se dicten con base en ella;

II. Las circunstancias socioeconómicas de la servidora y servidor público;

III. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos la antigüedad en el servicio;

IV. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;

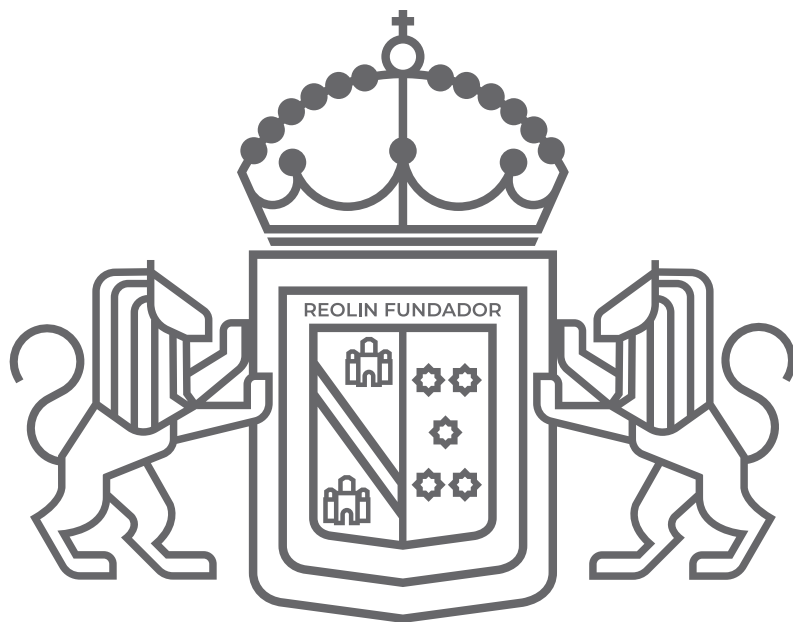
V. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y

VI. El monto del beneficio, lucro, o daño o perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones, para los efectos de la ley, se considerará reincidente a la servidora o al servidor público que habiendo sido declarado responsable del incumplimiento de alguna de las obligaciones a que se refiere el artículo 8 de la ley, incurra nuevamente en una o varias conductas infractoras a dicho precepto legal.

Y las demás que se consideren aplicables.

MEDIDAS DE SEGURIDAD

A través de la Coordinación entre las diferentes instancias de gobierno, se establecerán mecanismos que fomenten la protección de víctimas de acoso y hostigamiento sexual al interior de la Administración Pública Municipal. Así como herramientas de reacción inmediata coordinada en casos en los que la víctima solicite el apoyo del personal administrativo.



CIUDAD DE LERMA



**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y
SANCIONAR CASOS DE ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AYUNTAMIENTO
DE LERMA Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS**