PROYECTO DEL MODELO DE PROTOCOLO CERO MUNICIPAL.

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL MUNICIPIO DE EL SALTO, JALISCO (PROTOCOLO CERO, MUNICIPAL)

TITULO PRIMERO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente Protocolo es de observancia general y obligatorio para las personas servidoras públicas, así como cualquier persona que labore en la Administración Pública Municipal de El Salto, Jalisco; tiene como propósito la implementación efectiva y coordinada de los procedimientos y acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral, en las dependencias de la Administración Pública Municipal de El Salto, Jalisco.

2. Son objetivos del presente Protocolo:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral en las dependencias y entidades 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 a la presunta víctima en la presentación, acompañamiento y seguimiento de denuncias por hostigamiento sexual y/o acoso sexual, garantizando en todo momento la no revictimización.

III. Señalar las instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la Administración Púbica Municipal, que deban conocer, atender, investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral;

IV. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las personas servidoras públicas sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral;

V. Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral en el servicio público municipal, que permitan su análisis para implementar acciones específicas que permitan inhibir y erradicar dichas conductas.

VI. Contribuir en la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual

en el ámbito laboral en las dependencias de la Administración Pública Municipal.

3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal tienen que observar para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

I. **Acciones Preventivas:** Acciones estratégicas implementadas para las diversas instancias que integran la administración pública municipal, direccionadas a las personas servidoras públicas, con el objeto de sensibilizar, visibilizar e inhibir conductas constitutivas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

II. **Acoso Sexual:** Son formas 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. Se puede manifestar de forma física, verbal y no verbal:

Física: Acercamientos innecesarios, abrazos o besos no deseados, familiaridad innecesaria.
Verbal: Comentarios y bromas sugestivas, insistencia para tener una cita, preguntas intrusivas de índole sexual.

No verbal: Miradas lascivas, contacto electrónico con fines sexuales, gestos y silbidos con connotación sexual;

III. **Administración Pública Municipal (APM):** Organización administrativa del municipio de El Salto;

IV. **Código de Ética y Conducta:** Al Código de Ética y Conducta de los servidores públicos del Municipio de El Salto, Jalisco, o al instrumento jurídico análogo que se encuentre vigente;

V. **Contraloría Municipal:** Es el Órgano Interno de Control de la Administració n Pública Municipal, con excepción de los elementos operativos de seguridad pública de la Comisaria de la Policía Preventiva Municipal de El Salto, en términos de lo previsto por la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Jalisco.

VI. **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;

VII. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

VIII. **Denuncia:** Documento que contiene la manifestación formulada por la persona denunciante en relación a conductas relacionadas con el hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral;

IX. **IX.Dirección:** La Dirección de Investigación y Supervisión Interna, quien será la dependencia competente para conocer, atender, investigar y sancionar los casos de hostigamiento y/o acoso sexual en el ámbito laboral en los que se señalen a elementos operativos de la Comisaria de la Policía Preventiva Municipal.

X. **Equidad de género:** Es el generar las condiciones de acceso a las mismas oportunidades a partir de la particularidad y necesidad de las mujeres y hombres a fin de lograr una igualdad de género, a través de la transversalización de la perspectiva de género;

XI. **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;

XII. **Hostigamiento sexual:** Acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. De acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 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 sexualidad de connotación lasciva;

XIII. **Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la

sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

XIV. **Instituto:** Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto;

XV. **Medidas preventivas:** Las acciones de sensibilización, capacitación y difusión para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual, emitidas por la Contraloría Municipal y/o la Dirección de Investigación y Supervisión Interna de conformidad con las disposiciones legales aplicables, que tengan como finalidad salvaguardar la integridad física de la persona denunciante;

XVI. **Medidas de reeducación:** Todas aquellas medidas pedagógicas especializadas en la prevención y erradicación de las conductas violenta, implementadas por el Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto;

XVII. **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 mujeres y 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;

XVIII. **Persona Denunciada:** Persona presunta responsable en quien recae el señalamiento de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el ámbito laboral;

XIX. **Persona Denunciante:** 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 en el ámbito laboral;

XX. **Principios:** Los principios rectores que rigen el actuar de las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Municipal de El Salto, Jalisco, en el contexto del Código de Ética y Conducta de los servidores públicos del Municipio de El Salto, Jalisco;

XXI. **Presunción de Inocencia:** Determina que toda persona sujeta a un procedimiento de responsabilidad es inocente, y será tratada como tal, durante la integración del procedimiento mientras no se declare su responsabilidad mediante la resolución definitiva y emitida por la autoridad competente;

XXII. **XXII: Principio de credibilidad y reconocimiento de su dicho:** Las autoridades que intervengan en la aplicación del Protocolo, no deberán criminalizar y/o responsabilizar por su situación de víctima y deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia en el momento que lo requiera y respetar el pleno ejercicio de sus derechos presumiendo de su buena fe, credibilidad y el reconocimiento de su dicho;

XXIII. **Protocolo:** El Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento Sexual o acoso Sexual en el ámbito laboral para el municipio de El Salto (Protocolo Cero, Municipal);

XXIV. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la persona denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXV. **Roles de género:** Son las actividades y funciones que se designan a las mujeres y hombres a partir de los estereotipos de género;

XXVI. **Unidad de Seguimiento:** Unidad de Seguimiento de los casos de Protocolo Cero, Municipal, adscrita al Instituto Municipal de Atención a las Mujeres;

XXVII. **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.

5. 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 o acoso sexual en el ámbito laboral.

6. En la interpretación del presente Protocolo, se deberá priorizar la no revictimización y observar de manera obligatoria por parte de las autoridades e instancias responsables de su aplicación los siguientes principios y valores previstos en el Código de Ética y Conducta de los servidores públicos del Municipio de El Salto, Jalisco:

I. *Legalidad;*
II. *Honradez;*
III. *Lealtad;*
IV. *Imparcialidad;*
V. *Eficiencia;*
VI. *Economia;*
VII. *Disciplina;*
VIII. *Profesionalismo;*
IX. *Objetividad;*
X. *Transparencia;*
XI. *Rendición de Cuentas;*
XII. *Competencia por Mérito;*
XIII. *Eficacia;*
XIV. *Integridad;*
XV. *Equidad;*
XVI. *Honestidad;*
XVII. *Respeto;*
XVIII. *Responsabilidad; y*
XIX. *Ética.*

7. En lo previsto en el Protocolo, 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 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 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

CAPÍTULO II
INSTANCIAS ENCARGADAS DEL SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

8. Las autoridades encargadas de promoción, monitoreo y aplicación del presente Protocolo, en el ámbito de sus respectivas competencias, son:

I. Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto;
II. Contraloría Municipal;
III. Dirección de Investigación y Supervisión Interna y;
IV. Unidad de Seguimiento

9. Son atribuciones del Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Elaborar el programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

II. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

III. Establecer mecanismos de sensibilización a las y los servidores públicos en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

IV. Diseñar e implementar las estrategias de difusión sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

V. Brindar, en el marco de sus atribuciones, servicios integrales a la persona denunciante, o en su caso, remitir a la instancia competente;

VI. Elaborar el Informe Anual sobre los casos registrados en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

10. Son atribuciones de la Contraloría Municipal en funciones de la Contraloría Municipal en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Recibir y atender las denuncias de posibles casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

II. Tramitar el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente, por actos que puedan ser constitutivos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

III. Trabajar en coordinación y constante comunicación durante todo el proceso con la Unidad de Seguimiento para la debida investigación, integración de las denuncias por posibles casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral;

IV. Dictar las medidas preventivas que correspondan en los procedimientos administrativos de responsabilidad administrativa en casos relacionados con este Protocolo, de conformidad a las disposiciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco;

V. Imponer las sanciones correspondientes sobre las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral de conformidad a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del estado de Jalisco;

VI. Las demás que le sean atribuidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del estado de Jalisco y la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Jalisco.

11. Son atribuciones de la Dirección de Investigación y Supervisión Interna en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Recibir y atender las denuncias de posibles casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en las que señalen como presuntos responsables a personal operativo de la Comisaria de la Policía Preventiva Municipal.

II. Investigar, integrar, resolver y ejecutar la resolución correspondiente en materia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual a cargo del personal operativo de la Comisaria de la Policía Preventiva Municipal.

III. Trabajar en coordinación y constante comunicación durante todo el proceso con la Unidad de Seguimiento para la debida investigación, integración de las denuncias por posibles casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral donde en las que señalen como presuntos responsables a personal operativo de la Comisaria de la Policía Preventiva Municipal;

IV. Dictar las medidas preventivas que correspondan en los procedimientos administrativos en casos relacionados con este Protocolo, de conformidad a las disposiciones previstas en la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Jalisco.

V. Imponer las sanciones correspondientes sobre las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral de conformidad a la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Jalisco;

VI. Las demás que consideren pertinentes de conformidad con la normatividad aplicable.

12. La Unidad de Seguimiento será la encargada de monitorear los procesos de todos los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual

en el ámbito laboral que se presenten en las dependencias de la Administración Pública Municipal, y estará integrada por tres profesionistas con experiencia en perspectiva de género y derechos humanos, cuya adscripción se encuentre en El Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto.

13. Son atribuciones de la Unidad de Seguimiento en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Brindar atención de primer contacto, orientación y asesoría a la presunta denunciante.

II. Canalizar si se requiere de apoyo de médico y a la autoridad competente tanto para el acompañamiento en la narrativa de los hechos ante la autoridad que corresponda.

III. Coadyuvar en la investigación para asegurarse que se integre la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, así como la protección a las víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

IV. Formular opinión técnica a la Contraloría Municipal, una vez concluida la investigación y previo al acuerdo de la calificación de la falta administrativa o acuerdo de conclusión y archivo.

V. Identificar si la victima requiere de apoyo o intervención de especialistas, como atención médica y/o psicológica o cualquier otra que resulte necesaria con la finalidad de brindarla o gestionarla de acuerdo a sus competencias.

VI. Coordinarse y coadyuvar con las diversas dependencias que integran la Administración Pública Municipal, para la correcta canalización de víctimas;

VII. Elaborar registro de casos por hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral que se presenten o de los que se tenga conocimiento.

VIII. Canalizar a las personas que cometan las conductas relacionadas con hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el ámbito laboral al Centro Especializado para la Erradicación de Conductas Violentas hacia las Mujeres (CECOVIMM), una vez dictada la resolución por la Contraloría Municipal o por la Dirección.

CAPÍTULO III
DEL PROGRAMA PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE EL SALTO, JALISCO.

14. El Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto será el encargado de elaborar el Programa para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en la administración pública municipal de El Salto, Jalisco y serán los Entes Públicos quienes lo implementan de modo que deberán realizar, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes acciones:

I. Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, que deberá comunicarse a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resultan idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

II. Colocar en las áreas de recepción y atención información impresa sobre prevención y atención del hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, así como hacer llegar información a través de medios electrónicos;

III. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

IV. Procurar que la totalidad del personal de su Dependencia reciba capacitación de prevención o sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral;

V. Incorporar la perspectiva de género en su entidad o dependencia a través de espacios de encuentro dentro de la jornada laboral donde se permita el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género; así como la incorporación de lenguaje incluyente en los documentos y publicaciones oficiales internas y externas;

VI. Promover espacios de encuentro y redes de apoyo entre mujeres dentro de la jornada laboral;

VII. Promover la cultura de denuncia ante la violencia de género a través de la difusión del presente Protocolo y las guías de aplicación.

15. El Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto implementará todas aquellas acciones de difusión que considere necesarias para la sensibilización, prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

CAPÍTULO IV
ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

16. La persona denunciante podrá presentar la denuncia respecto de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral ante la Contraloría Municipal o la Dirección de Investigación y Supervisión Interna en Materia Administrativa, según sea el caso, para efecto de obtener asesoría, sin perjuicio de las vías establecidas en los ordenamientos legales aplicables.

17. La Contraloría Municipal y la Dirección de Investigación y Supervisión Interna en Materia Administrativa, deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta al momento de recibir la respectiva denuncia en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral:

I. Atender con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos;

II. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

III. Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;

IV. No generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género;

V. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;

VI. No revictimizar; y

VII. Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

18. Para efectos del presente Protocolo, se deberá hacer del conocimiento a la Contraloría Municipal o Dirección de Investigación y Supervisión Interna, según sea el caso un probable hecho de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, mediante denuncia escrita o través de los medios digitales habilitados para tal efecto, ya sea de manera anónima o donde la persona denunciante se identifique, y detalle la narración circunstanciada del hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, la indicación de quién o quiénes lo habrían cometido, persona que lo hayan presenciado y/o cuanto considere pertinente.

En caso de denuncias interpuestas de forma anónima, será requisito indispensable que en estas se pueda identificar al menos a una persona a la que le consten los hechos denunciados.

19. En aras de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, los datos personales deberán de ser tratados con carácter de confidencial.

20. La persona titular de la dependencia o entidad de que se trate deberá aplicar las medidas preventivas que emita la autoridad competente.

CAPÍTULO V
DE LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL

21. La ruta de la denuncia que seguirá la Contraloría Municipal será la siguiente:

Paso 1: Se deberá presentar la denuncia ante la Contraloría Municipal.

Paso 2: Una vez recibida la denuncia, en un término de tres días como máximo, se solicitará a la Unidad de Seguimiento emita su opinión para que en caso de considerarlo necesario, se emitan medidas urgentes para proporcionar las prevenciones necesarias de seguridad a la persona denunciante.

Paso 3: El área administrativa donde ocurrieron los hechos recibirá una capacitación sobre prevención de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, impartida por el Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto, Jalisco, independientemete de la resolución administrativa correspondiente.

Paso 4: La persona que haya vivido el acoso u hostigamiento recibirá acompañamiento psicológico y seguimiento cercano y de confianza en todo el proceso, a través de la Unidad de Seguimiento.

22. La Contraloría Municipal iniciará la investigación correspondiente a partir de la recepción de la denuncia, en términos de la normativa aplicable.

23. Todas aquellas denuncias que sean presentadas ante la Contraloría Municipal por temas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, deberán ser informados de manera inmediata y obligatoria al Instituto Municipal de atención a las Mujeres de El Salto.

24. En los asuntos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, no opera la conciliación, mediación o acuerdos de justicia alternativa entre las partes.

25. La Contraloría Municipal deberá observar la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos al momento de recibir denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, por lo que a toda persona denunciante le deberá ofrecer servicios integrales especializados a través del Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto.

Los servicios integrales especializados consisten en la atención por parte de profesionistas en trabajo social, legal y psicológica con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Lo anterior a través de la canalización por escrito a dichos servicios al Instituto Municipal de atención a las Mujeres de El Salto o al ente de la Administración Pública Municipal que pueda proporcionarlos.

26. Una vez emitido el acuerdo de avocamiento por parte de la Contraloría Municipal deberá emitir medidas preventivas a favor de la persona denunciante, las cuales podrán consistir en:

I. Apercibir por escrito a la persona denunciada, que se abstenga de intimidar, molestar, acercarse, comunicarse directa o indirectamente, ya sea por medios electrónicos o por conducto de terceras personas, a la persona denunciante, en el ámbito laboral;

II. Cambiar de horario laboral a la persona denunciada, de tal manera que no coincida con el horario de la persona denunciante;

III. Cambiar de actividades o funciones de manera provisional y temporal a la persona denunciada, de tal manera que no coincida con las actividades y funciones de la persona denunciante;

IV. Mover de área a la persona denunciada de tal manera que no coincida con la persona denunciante;

V. Suspender de sus funciones o actividades labores de manera temporal a la persona denunciada, con el objetivo de proteger la integridad de la persona denunciante, así como para garantizar el desarrollo de la investigación;

VI. Cambiar de horario o área a la persona denunciante, con su consentimiento, como última instancia y solo que de manera fundada

y motivada no sea posible implementar las medidas consistentes en las fracciones I, II, III, IV o V;

VII. Cualquier otra que resulte proporcional, objetiva e idónea, acorde al caso particular, para la proteger la integridad de la persona denunciante.

27. Toda investigación sobre hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral serán conducidas de manera exhaustiva, sin prejuicios de género, atendiendo al principio de buena fe, lo que conlleva a no prejuzgar, de manera que la persona denunciante no sufra un mayor agravio.

28. Concluidas las diligencias de investigación, la Contraloría Municipal procederá a analizar los hechos y determinar la existencia o inexistencia de elementos que pudieran configurar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

29. La Contraloría Municipal una vez concluida la investigación y previo al acuerdo de la calificación de la falta administrativa o acuerdo de conclusión y archivo deberá informar y solicitar a la Unidad de Seguimiento que formule la opinión técnica.

30. En caso de que la Contraloría Municipal determine que la persona denunciada ha cometido los actos que se le señalan, además de hacerse acreedor a las sanciones aplicables y previstas en los ordenamientos jurídicos aplicables, deberá dar vista de manera inmediata al Instituto Municipal de atención a las Mujeres de El Salto para la vinculación a las acciones y medidas de reeducación que estime procedentes.

31. La Dirección de Investigación y Supervisión Interna, conducirá el procedimiento de atención e investigación correspondiente, conforme a lo establecido en el presente Capitulo, atendiendo las etapas procedimientales previstas en la Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Jalisco.

CAPÍTULO VI
SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

32. La Contraloría Municipal fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, para las personas servidoras públicas las sanciones contempladas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco. En caso de que resultare una conducta grave el expediente será remitido al Tribunal

de Justicia Administrativa, para los efectos legales correspondientes.

La Comisión de Honor y Justicia impondrá las sanciones adminsitrativas a que haya lugar al personal operativo de la Comisaria de la Policía Preventiva Municipal contempladas en la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Jalisco.

33. En los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral donde la Contraloría Municipal o la Dirección de Investigación y Supervisión Interna determinen la falta de elementos, el ente público señalado deberá solicitar el apoyo del Instituto Municipal de atención a las Mujeres de El Salto para promover la cultura de la denuncia, sensibilización al tema y explicación del presente Protocolo.

34. Tanto las medidas de prevención como las medidas de reeducación no constituyen en sí mismas una sanción, más aun no eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

CAPÍTULO VII
REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE EL SALTO.

35. El Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto, la Contraloría Municipalm y la Dirección de Investigación y Supervisión Interna, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, contarán con un registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, con las determinaciones, recomendaciones y sanciones que hayan sido impuestas por las autoridades encargadas del cumplimiento del presente Protocolo. Lo anterior con apego a lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

36. El Instituto Municipal de atención a las Mujeres de El Salto elaborará un informe anual sobre las denuncias de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, en la Administración Pública Municipal que servirá de insumo para la planeación y ejecución del programa o plan de prevención.

37. Con base en los resultados obtenidos en el informe anual, el Instituto Municipal de Atención a las Mujeres de El Salto, la Contraloría Municipal y la Dirección de Investigación y Supervisión Interna, podrán perfilar acciones de capacitación, difusión o cualquier otra que estimen necesaria con la finalidad de prevenir y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Protocolo entrara en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal de El Salto, Jalisco.

SEGUNDO.- Dentro de los noventa días posteriores a la entrada en vigor del presente protocolo, el Instituto Municipal de Atención a las Mujeres deberá emitir el Programa para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en la Administración Pública Municipal de El Salto, Jalisco.

TERCERO.- Dentro de los noventa días posteriores a la entrada en vigor del presente protocolo, el H. Ayuntamiento Constitucional de El Salto, deberá en el ámbito de sus competencias, realizar las adecuaciones necesarias en los instrumentos jurídicos correspondientes.