



PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y ATENCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES PARAMUNICIPALES DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSENADA, B. C.

Publicado en el Periódico Oficial No. 38, de fecha 06 de septiembre del 2019, Tomo CXXVI

Texto Vigente Publicado POE 06/09/2019

**TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO PRIMERO GENERALIDADES**

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades Paramunicipales de la Administración Pública Municipal.
2. Son objetivos del presente protocolo:
 - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades Paramunicipales de la Administración Pública Municipal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
 - b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades paramunicipales de la Administración Pública Municipal, que pueden conocer y, en su caso, investigar el hostigamiento sexual y acoso sexual, y
 - d) Contar con registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público Municipal, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.



3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades paramunicipales de la Administración Pública Municipal 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.

4. Las dependencias llevarán a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración Pública Municipal.

5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades paramunicipales de la Administración Pública Municipal con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

El nombre de la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

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

a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de



indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

b) **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Municipal de Ensenada, Baja California, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

c) **Capacitación:** El proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo.

d) **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;

e) **Comités de Ética:** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Municipal en términos del Acuerdo de Cabildo del día 02 de julio de 2019;

f) **Comité Preventivo:** Comité Preventivo de la Administración Pública Municipal para el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

g) **Dependencias:** Las oficinas que conforman el Ayuntamiento, incluyendo sus dependencias paramunicipales;

h) **Paramunicipales:** Las dependencias descentralizadas de la Administración Pública Municipal;

i) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos;



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

k) **Instituto:** El Instituto Municipal de la Mujer del Municipio;

l) **Lineamientos:** Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emitidos en el Acuerdo de Cabildo de 02 de julio de 2019;

m) **Oficialía Mayor:** La persona que se desempeña como Oficial Mayor;

n) **Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará

n) acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual;

o) **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;

p) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual;

q) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité Preventivo;

r) **Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia, preferentemente ante la Persona consejera, en que la Presunta víctima de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso;

s) **Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades Paramunicipales de la Administración Pública Municipal de Ensenada, Baja California

t) **Registro:** El Registro de los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Municipal a cargo de las Dependencia;



u) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecida en el Código de Ética para Las Personas Servidores Públicos del Gobierno Municipal de Ensenada Baja California;

v) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención y atención del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género, y

w) **Servidora y servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Municipal.

x) **Sindicatura Municipal:** De sus áreas de quejas, en su caso, de responsabilidades como órgano de control.

7. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) No tolerancia de las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- b) Igualdad de género;
- c) Confidencialidad;
- d) Presunción de inocencia;
- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- f) Prohibición de represalias;
- g) Integridad personal;
- h) Debida diligencia, e
- i) Pro persona.

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

9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Código de Ética para Las Personas Servidores Públicos del Gobierno Municipal de Ensenada Baja California; En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



10. El Oficialía Mayor, Sindicatura Municipal y el Instituto Municipal de la Mujer, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

Capítulo II
Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Municipal
Sección Primera
Acciones Específicas de Prevención

11. Las Dependencias para prevenir y atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:

- a) Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, que deberá comunicarse a las Servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización para la Capacitación de las Personas consejeras;
- d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento sexual y Acoso sexual;



- e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras para la atención del Primer contacto;
- f) Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;
- g) Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y
- h) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

La Oficialía Mayor dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y hará público el reporte de resultados de éstas.

- i) El Comité Preventivo conocerá en segunda instancia los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual pudiendo determinar en su caso sí es, o no, necesario presentar una denuncia ante Sindicatura Municipal.

Sección Segunda **Persona consejera**

12. La Oficialía Mayor designará, entre las Servidoras y los servidores públicos, a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias y Paramunicipales, mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para publicarlos en los medios electrónicos públicos de la Administración Pública Municipal.

La Persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la Presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes. Las Oficialía Mayor, proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

13. Las Personas consejeras deberán contar con la Capacitación a que se refiere el numeral 19 y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;



- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
 - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 - d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
 - e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
 - f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
 - g) Comunicar a la Presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y
 - h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
14. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:
- a)** Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
 - b)** Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
 - c)** Apoyar y auxiliar a la Presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité Preventivo o ante Sindicatura Municipal, en la toma de la declaración respectiva;
 - d)** Atender los exhortos o llamados del Comité Preventivo, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
 - e)** Actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Oficialía Mayor para actuar en determinado sentido;
 - f)** Hacer del conocimiento por escrito a Sindicatura Municipal, al Instituto Municipal de la Mujer, cuando el Comité Preventivo o alguna Servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo,



g) Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones del presente Protocolo;

h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Presidente del comité Preventivo y/o a Sindicatura Municipal, a través del área de Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;

i) Analizar la narrativa de los hechos de la Presunta víctima, si se identifican conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual descritas para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta víctima;

j) Dar seguimiento respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.

15. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias, con el fin de que la experiencia de éstas, pueda auxiliar a cualquiera de ellas en la atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

16. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera progresiva de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

Sección Tercera

Acciones de Capacitación y Formación

17. Las Dependencias deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos de Sensibilización y Capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.

18. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.

19. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias, cursos en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual para la Sensibilización, Capacitación o Formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia.



El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Capacitación. El Instituto otorgará la Capacitación.

Capítulo III
Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual
Sección Primera
Vías e instancias competentes

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

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

- a) Persona consejera;
- b) Comités Preventivo, o
- c) Sindicatura Municipal.

21. La Presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

22. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la Presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Sección Segunda
Atención especializada

23. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la Presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal



médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta víctima.

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

Capítulo IV
Investigación del Hostigamiento sexual y Acoso sexual
Sección Primera
Sustanciación ante el Comité Preventivo

24. Los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que conozca el Comité Preventivo se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos del Código de Ética para las Personas Servidores Públicos del Gobierno Municipal de Ensenada, Baja California y se resolverán en el menor tiempo posible.

25. La Persona consejera pondrá en conocimiento del Comité Preventivo la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.

La Presidenta o presidente del Comité Preventivo, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la Presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la Presidenta o presidente del Comité preventivo deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima.



El Comité Preventivo comunicará a la Presunta víctima y a la Persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

26. El Comité Preventivo dará vista a Sindicatura Municipal de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable.

Sección Segunda Investigación ante Sindicatura Municipal

27. Sindicatura Municipal, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité Preventivo.

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

29. Sindicatura Municipal llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación.

Sección Tercera Sanciones del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

30. Sindicatura Municipal fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

Capítulo V Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

31.- El Comité Preventivo contará con un Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.



El Instituto elaborará un informe anual sobre Denuncias de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Municipal

Capítulo VI

De la Integración del Comité Preventivo de la Administración Pública Municipal para el Hostigamiento y Acoso Sexual.

32.- Se crea el Comité Preventivo de la Administración Pública Municipal para el Hostigamiento y Acoso Sexual, como Órgano de Consulta y como autoridad de segunda instancia.

33.- El Comité Preventivo estará integrado con base a la perspectiva de género de la siguiente manera:

I) Oficial Mayor (Presidente)

II) Síndico Procurador (Secretario)

III) Un integrante de cada Comité de Ética y de prevención de Conflictos (Vocales)

34.- Son atribuciones del Comité Preventivo de la Administración Pública Municipal para el Hostigamiento y Acoso Sexual:

I. Atender y conocer de los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que se den en las Dependencias de la Administración Pública Municipal;

II. Trabajar en conjunto con el Instituto Municipal de la Mujer de Ensenada y Sindicatura Municipal.

III) Integrar expediente que resulte de la denuncia por parte de la víctima.

VI. Los demás establecidos en este Protocolo.

De las Reuniones del Comité Preventivo



35.- El Comité Preventivo se reunirá en Asamblea únicamente para conocer de los casos Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, la Convocatoria será expresa por parte del Presidente del Consejo.

36.- En las sesiones se considerará Quórum legal las dos terceras partes de los integrantes del Comité Preventivo.

37.- Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos, entendiéndose esta, la mitad más uno de los votos emitidos por los Miembros del Comité Preventivo presentes en la Asamblea.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades Paramunicipal de la Administración Pública Municipal de Ensenada, Baja California, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO.- La implementación del Protocolo deberá hacerse por parte del Instituto Municipal de la Mujer con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Dependencia por lo que no implicará erogaciones adicionales, dentro de los 90 días siguientes a la entrada en vigor.

TERCERO.- Dentro de los 60 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, la Oficialía Mayor designarán libremente a las Servidoras y servidores públicos que fungirán como Personas consejeras, quienes desempeñarán esa función en tanto comienza a operar la Capacitación que se refiere el numeral 19.

CUARTO.- Las Dependencias informarán al Instituto a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 11 del presente Protocolo.

b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;



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

d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de Sensibilización, comunicación interna y Capacitación en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

QUINTO.- El Instituto, con el fin de contribuir a la aplicación del Protocolo, realizará las acciones siguientes:

a) Orientará a las Personas consejeras designadas en términos del transitorio tercero, para la aplicación del Protocolo;

b) Comunicará a las Dependencias la disponibilidad de las capacitaciones enunciadas en el numeral 19 del presente, dentro del plazo de treinta días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo

.....

SEGUNDO. – Túrnese a la Secretaria General del Ayuntamiento para los trámites legales correspondientes.

TERCERO. - Cúmplase.