

Gobierno
2021-2024

11 MAR. 2022
RECIBIDO
INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER

Veror
12:28 pm

SECRETARÍA GENERAL/197/2022
TONALÁ, JALISCO, MARZO 10 DE 2022

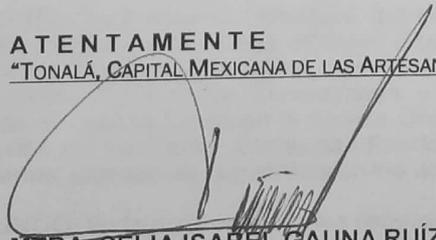
LCDA. ANGÉLICA MAGALY CASTELLANOS SÁNCHEZ
DIRECTORA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER
PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN TONALA

Sirva este conducto para saludarle y a la vez, le informo que el día 24 de febrero del año 2022, se llevó acabo Sesión Ordinaria de Ayuntamiento, y bajo acuerdo No. 151, se aprobó la expedición del protocolo "PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADIAR LOS CASOS DE ACOSO y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINITRACION PÚBLICA CENTRALIZADA Y DESENTRALIZADA DEL AYUNTAMIENTO y GOBIERNO DE TONALÁ, JALISCO" y sus Transitorios insertos en el cuerpo del mismo.

Se remite copia certificada del acuerdo en mención, para su conocimiento y efectos administrativos a que haya lugar.

Sin más por el momento a que referirme, quedo de usted, como su atenta y segura servidora.

ATENTAMENTE
"TONALÁ, CAPITAL MEXICANA DE LAS ARTESANÍAS"


MTRA. CELIA ISABEL GAUNA RUÍZ DE LEÓN
SECRETARIA GENERAL

CIGRL/RHG/lpcg

 @gobiernotonala  /gobiernotonala  @gobierno_tonala  Gobierno Tonalá

Hidalgo #21, Centro Histórico, Tonalá, Jal. C.P. 45400. Tel. (33) 3586-6000

 tonala.gob.mx/

LA MAESTRA CELIA ISABEL GAUNA RUIZ DE LEÓN, SECRETARIA GENERAL DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TONALÁ, JALISCO; HACE CONSTAR Y: -----

CERTIFICA:

Que en Sesión Ordinaria de Ayuntamiento celebrada el día veinticuatro de febrero del año dos mil veintidós, se aprobó en lo general el séptimo punto del orden del día, referente a dictámenes, y en particular se aprobó el acuerdo No. 151, sexto dictamen de comisión, mismo que a la letra dice:-----

ACUERDO NO. 151

"SEXTO DICTAMEN DE COMISIÓN.- En uso de la voz el Presidente Municipal, Sergio Armando Chávez Dávalos, expresa que, se da cuenta del dictamen que presenta la Comisión Edilicia de Igualdad Sustantiva y Derechos Humanos.

Las que suscribimos Regidoras integrantes de la Comisión Edilicia Permanente de Igualdad Sustantiva y Derechos Humanos, en ejercicio de las facultades que nos confieren los artículos 27 y 28 de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, en relación con el numeral 92 y 93 fracción I del Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco, damos cuenta que a esta comisión, le fue turnada por unanimidad el acuerdo número 896, aprobado en la sesión Ordinaria de Ayuntamiento celebrada el día 27 veintisiete de mayo del año pasado, para su estudio, análisis y dictaminación, la solicitud de la Licenciada Miriam Guadalupe Villaseñor Lomelí, entonces Directora del Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva en Tonalá, Jalisco, que remite el "PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADIAR LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA Y DESENTRALIZADA DEL AYUNTAMIENTO Y GOBIERNO DE TONALÁ, JALISCO"; para lo cual proponemos el dictamen final, conforme a la siguiente:

PARTE EXPOSITIVA:

PRIMERO: La entonces Directora del Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva en Tonalá, Jalisco, Licenciada MIRIAM GUADALUPE VILLASEÑOR LOMELÍ, remitió el Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar los Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en las Entidades de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno de Tonalá, Jalisco, el cual se turnó en la Sesión Ordinaria de cabildo celebrada el día 27 veintisiete de mayo del 2021 dos mil veintiuno, correspondiéndole conocer a la Comisión de Igualdad Sustantiva y Derechos Humanos, quedando registrada como acuerdo número 896.

SEGUNDO: En la propuesta antes referida, presentada por la Directora del Instituto de la Mujer, expone la siguiente:

ACUERDO DEL CIUDADANO PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE TONALÁ DEL ESTADO DE JALISCO, MEDIANTE EL CUAL SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUALES EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA CENTRALIZADA Y DESCENTRALIZADA DEL AYUNTAMIENTO Y GOBIERNO MUNICIPAL DE TONALÁ DEL ESTADO DE JALISCO.

CONSIDERACIONES

- I. De acuerdo con el Artículo 1º- de la Declaración Universal de Derechos Humanos en el cual proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- II. Asimismo, el Artículo 2º- de la anterior Declaración menciona que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional el país o territorio de cuya jurisdicción dependa de una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.
- III. Datos del Comité Permanente entre Organismos de la UNICEF la violencia basada en el género es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

Basándose en información de la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe se entiende por violencia de género el ejercicio de la violencia que refleja la asimetría existente en las relaciones de poder entre varones y mujeres, y que perpetúa la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino.

Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la violencia de género es la expresión general empleada para capturar la violencia que se produce como resultado de expectativas normativas sobre los roles asociados con cada género, junto con las relaciones desiguales de poder entre los dos géneros en una sociedad específica.

- VI. Por violencia contra las mujeres se entiende, de acuerdo con el Artículo 1º- de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, como *"Todo acto de violencia basado en la pertenencia del sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada"*.
- VII. En términos del Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer *"Convención de Belém do Pará"* los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.
- VIII. Que la convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra las mujeres en su diversidad, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- IX. En ese contexto, el hostigamiento sexual y el acoso sexual son de definición compleja y extensa, la cual abarca una variedad de fenómenos y hechos, desde contacto físico no deseado, comentarios o gestos con contenido o referencias sexuales hacia las personas que ofenden o constituyen una amenaza o humillación de la persona que lo sufre; o cualquier

comportamiento de naturaleza sexual no recíproco e indeseado, que sea ofensivo para la persona vulnerada.

- X. De conformidad con el párrafo anterior, el hostigamiento sexual y acoso sexual, en el ámbito laboral, son problemas que afectan principalmente a las mujeres pero no excluye a otros géneros también se vean afectados y les impide su desarrollo, vulneren sus derechos a la integridad personal tanto, física, psíquica y psicológica, a la libertad y la seguridad personal, a la salud, a la vida privada, donde igualmente se transgrede la obligación del Estado Mexicano de eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas públicas y privadas.
- XI. De acuerdo con el Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar sancionar y reparar las violaciones a estos.
- XII. Basándose en las disposiciones del Código para la Protección Integral de los Derechos Fundamentales de la Mujer del Municipio de Tonalá, Jalisco, en su Artículo 107, el Gobierno Municipal deberá considerar dentro de sus políticas públicas, planes, programas y acciones la implementación del Programa Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres mismas que deberán sujetarse a los principios rectores.
- XIII. Asimismo, el Artículo 105 del Código para la Protección Integral de los Derechos Fundamentales de la Mujer del Municipio de Tonalá, Jalisco, que a la letra dice que todas las dependencias y organismos municipales adoptarán las medidas necesarias tanto en forma individual como coordinada con otras dependencias o instituciones, a fin de cumplir con lo establecido en este ordenamiento.
- XIV. El Artículo 107 Fracción VI del Código para la Protección Integral de los Derechos Fundamentales de la Mujer del Municipio de Tonalá, Jalisco, el cual menciona que el ayuntamiento deberá generar sistemas de registros y monitoreo de tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, especialmente sobre la violencia Feminicida y órdenes de protección,
- XV. Que la violencia por motivo de género es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y tomando en consideración que su trascendencia tiene alcances en todos los sectores de la sociedad. Eliminar la violencia de género se vuelve una condición indispensable para el desarrollo integral de la persona, así como para el desarrollo social.
- XVI. En la Fracción I del Artículo 115 de la Constitución Política del Estado de Jalisco se establece que cada municipio será gobernado por un Ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un Presidente o Presidenta Municipal; por su parte la Fracción II en su Inciso A del mismo Artículo establece que una de las facultades de los municipios es establecer las bases generales de la administración pública municipal y del procedimiento administrativo.
- XVII. Por su parte el Artículo 131 del Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento de Tonalá, establece que el Ayuntamiento contará con una dependencia denominada Órgano Interno de Control con las facultades que le otorga la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco y demás ordenamientos aplicables. De acuerdo con el Artículo 134 en sus Fracciones I, II, III y IV del mismo Reglamento menciona que las facultades del Contraloría Interna son implementar mecanismos para prevenir, investigar, substanciar y calificar las faltas administrativas en las que incurran las y los servidores públicos del Ayuntamiento de Tonalá; resolver las faltas administrativas no

graves e imponer y ejecutar las sanciones correspondientes remitiéndolas al Tribunal Administrativo para resolución.

- XVIII. Que el Artículo 7 Fracción II del Código para la Protección Integral de los Derechos Fundamentales de la Mujer del Municipio de Tonalá, Jalisco, tiene entre sus objetivos regular, promover, proteger, respetar y garantizar la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Municipio hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.
- XIX. Que en el Artículo 11 Fracción IX Código para la Protección Integral de los Derechos Fundamentales de la Mujer del Municipio de Tonalá, Jalisco establece que el Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco, deberá promover medidas para combatir el hostigamiento y el acoso sexual, laboral y escolar en las dependencias municipales, en las empresas, en los sistemas de transporte público y privado, así como en cualquier espacio público y comunitario, brindando servicios de capacitación y emitir propuestas de mejora.
- XX. Que el Artículo 134 Fracción I, II, III y X del Reglamento de Gobierno y la Administración Pública del Municipio Constitucional de Tonalá, establece que son facultades del Órgano Interno de Control implementar mecanismos para prevenir las faltas administrativas y los hechos de corrupción, así como evaluar anualmente estos mecanismos y sus resultados; investigar, substanciar y calificar las faltas administrativas; resolver las faltas administrativas no graves e imponer y ejecutar sanciones correspondientes.
- XXI. De acuerdo al Artículo 83 Fracción V del Reglamento de Gobierno y la Administración Pública del Municipio Constitucional de Tonalá, se vigilará el cumplimiento de los acuerdos que en materia de derechos humanos, en general, y en específico de las mujeres, comunidades indígenas y otros grupos vulnerables, apruebe el Ayuntamiento.
- XXII. En el Artículo 30 del Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco, establece que los servidores públicos, que como resultado de una acción u omisión que transgredan alguna de las disposiciones contenidas en dicho Código, serán sancionados en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.
- XXIII. Que el Artículo 50, numeral 2 de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco, precisa que la Contraloría del Estado es el Órgano Interno de Control del Poder Ejecutivo del Estado que, de manera directa, o a través de los órganos internos de control de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal ejercerá sus atribuciones de conformidad a la legislación orgánica del Poder Ejecutivo.
- XXIV. Por otro lado, el Artículo 2º- del Código de Ética y Reglas Institucionales del Municipio de Tonalá, Jalisco, aboca que los principios, valores y conductas, son de observancia general, enunciativa y no limitativa para los servidores públicos de las dependencias y organismos del Municipio de Tonalá, Jalisco.
- XXV. Aunado a lo anterior, en el Artículo 9 Inciso N del Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco, estipula que los servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación con clara orientación al interés público, donde se vulneran los principios y valores del mismo Código al hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.

- XXVI. Que el Artículo 2º del Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco, prevé que el Órgano Interno de Control del Municipio de Tonalá, Jalisco, será competente para aplicar, vigilar y evaluar el cumplimiento del presente instrumento por sí, o a través del Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Municipio de Tonalá, Jalisco, que se conforme para tal efecto.
- XXVII. Que el Artículo 22 del Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco, prevé que el Órgano Interno de Control podrá apoyarse en el Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Municipio de Tonalá, Jalisco que se crea para tal efecto.
- XXVIII. Que el Artículo 25 del Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco, connota que el Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Municipio de Tonalá, Jalisco, es el órgano colegiado responsable de llevar a cabo, con el auxilio del Órgano Interno de Control, la implementación y seguimiento oportuno de las acciones que emanen del presente instrumento y de aquellas que le sean determinadas por el Órgano interno.
- XXIX. En esta razón, el Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tonalá, Jalisco, está comprometido en proteger y garantizar los derechos de todas las personas que laboren en la Administración Pública del Municipio, para tal efecto, se requiere tener presentes los estándares que ha desarrollado el derecho internacional de los derechos humanos, mediante la generación de mecanismos de prevención, sanción y erradicación frente a actos de discriminación y violencia basados en relación al género.
- XXX. Debido a todo lo mencionado en los párrafos anteriores, resulta necesario establecer un Protocolo específico, que permita a todas las Dependencias de la Administración Pública del Ayuntamiento Municipal de Tonalá, Jalisco, generar e implementar los mecanismos necesarios para prevenir y erradicar el acoso y hostigamiento sexual en los espacios de trabajo y particularmente a la Contraloría Municipal de Tonalá, Jalisco y el Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco, establecer rutas específicas de atención, denuncia, investigación, reparación y sanción con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos en los casos de acoso y hostigamiento sexual, así como dar seguimiento, monitorear y evaluar el funcionamiento del Protocolo.

En mérito de lo anteriormente expuesto y fundado, tengo a bien emitir el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO. Se expide el Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, para quedar como sigue:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA Y DESCENTRALIZADA DEL AYUNTAMIENTO Y GOBIERNO MUNICIPAL DE TONALÁ, JALISCO.

Capítulo I Generalidades

1. El presente Protocolo tiene como propósito la implementación efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, donde la persona que ejerce la violencia es servidora o servidor público o prestadora de servicios profesionales de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, y que la violencia se presenta en el ámbito laboral, donde la aplicación de dicho Protocolo será con perspectiva de derechos humanos y de género con enfoque interseccional e intergeneracional.

2. Son Objetivos del presente protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, 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 de denuncias ante las autoridades competentes en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- III. Señalar las instancias competentes al interior de las Dependencias de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, que deban conocer, atender, investigar y sancionar los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- IV. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las y los servidores públicos sobre la prevención de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual; y
- V. Contar con un registro de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones específicas que inhiban y erradiquen dichas conductas.

3. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso sexual:** La forma de violencia con connotación en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio de 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. **CECOVIM:** Centro Especializado para la Erradicación de las Conductas Violentas hacia las Mujeres
- III. **CEPAEVM:** Consejo Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- IV. **Código de Ética:** Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco
- V. **Comités:** Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Municipio de Tonalá, Jalisco y de los Comités en las materias referidas en las Dependencias de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco.
- VI. **Denuncia:** Documento que contiene la manifestación formulada por la presunta víctima con relación a conductas relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso sexual.
- VII. **Entes Públicos:** Las diversas Dependencias de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, conforme a lo establecido en el Artículo 57 del Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco.

- VIII. **Ética:** Es la disciplina de valores que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio;
- IX. **Enfoque interseccional:** Es una herramienta para el análisis, el trabajo de abogacía y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.
- X. **Enfoque intergeneracional:** La opción de dirigir la atención y la capacidad de acción institucional hacia los problemas sociales desde el supuesto de que la respuesta está en el fortalecimiento de los procesos de desarrollo humano, respuesta que puede ser impulsada y desarrollada desde el encuentro y la vinculación entre las generaciones.
- XI. **Hostigamiento Sexual:** Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en cualquier ámbito. Se expresa en conductas verbales, física o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XII. **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.
- XIII. **Instituto:** Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco.
- XIV. **Medidas preventivas.** Las acciones de sensibilización, capacitación y difusión para prevenir el acoso y hostigamiento que se llevarán a cabo por parte del Instituto.
- XV. **Medidas de reeducación:** Todas aquellas medidas pedagógicas especializadas en la prevención y erradicación de las conductas violentas, implementadas por el Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco.
- XVI. **Órgano Interno de Control:** A la unidad administrativa a cargo de promover y fortalecer el buen funcionamiento del Control Interno en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.
- XVII. **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad, exclusión y opresión 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, así como en el desarrollo de mecanismos y políticas que otorguen una protección integral de la mujer.
- XVIII. **Persona Señalada:** La persona a la cual se le imputan presuntas conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.
- XIX. **Plan Anual:** Plan Anual de Capacitación y Especialización para la Erradicación del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco.
- XX. **Presunta o Presunta Denunciante:** La persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una posible conducta de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.
- XXI. **Principios:** Principios rectores que rigen el actuar de las y los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Centralizada y

Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, en el contexto del Código de Ética y las Reglas de Integridad para los Servidores Públicos del Municipio de Tonalá, Jalisco.

- XXII. **Protocolo:** El Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco.
- XXIII. **Reglas de Integridad:** Son las normas de ética y conducta en relación con los principios rectores de tal modo que permita a las y los servidores públicos enfrentar dilemas éticos ante una situación dada y están contenidas en el presente Acuerdo;
- XXIV. **Secretaría Ejecutiva:** La Secretaría Ejecutiva Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Ayuntamiento Municipal de Tonalá, Jalisco.
- XXV. **Unidad de Seguimiento:** Unidad de Seguimiento de los Casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual Laboral en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal del Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco.

4. 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 Reglas de Integridad del municipio de Tonalá, Jalisco:

- I. **Legalidad:** Las personas servidoras públicas hacen solo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
- II. **Honradez:** Las personas servidoras públicas se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan ni aceptan compensaciones, prestaciones, dadas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ellos compromete a sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.
- III. **Lealtad:** Las personas servidoras publicas corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.
- IV. **Imparcialidad:** Las personas servidoras publicas dan a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
- V. **Eficiencia:** Las Personas servidoras Publicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.
- VI. **Economía:** Las personas servidoras Publicas en el ejercicio del gasto público administraran los bienes, recursos y servicios públicos administraran los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo estos de interés social.

- VII. **Disciplina:** Las Personas servidoras publicas desempeñaran su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.
- VIII. **Profesionalismo:** Las personas servidoras publicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.
- IX. **Objetividad:** Las personas servidoras publicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informados en estricto apego a la legalidad.
- X. **Transparencia:** Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegien el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generen, obtienen, adquieren, trasforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de maneras proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.
- XI. **Rendición de Cuentas:** Las personas servidoras publicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.
- XII. **Competencia por merito:** Las personas servidoras publicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia garantizando la igualdad de oportunidad atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.
- XIII. **Eficacia:** Las personas servidoras publicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada a los logros de resultados, procurando en todos momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminado cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.
- XIV. **Integridad:** Las personas servidoras publicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben de observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión, o función, convencidas en el compromiso de ejecutar su conducta para que impere en su desempeño, una ética que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observe su actuar.
- XV. **Equidad:** Las personas servidoras publicas procuraran que toda persona accede con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficios de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.
- XVI. **Honestidad:** entendemos que los intereses colectivos deben prevalecer al interés particular y que el actuar se realice con la debida transparencia y este dirigido a alcanzar los propósitos misionales.
- XVII. **Respeto:** El respeto implica la comprensión y la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos con derechos y deberes en un constante proceso de la mejora espiritual y material.
- XVIII. **Responsabilidad:** Saber y hacer lo que se espera de nosotros.

- XIX. Compromiso:** Asumir y realizar conforme a los parámetros establecidos, las actividades asignadas.
- XX. Ética:** Conjunto de principios morales que rigen nuestra conducta en el desempeño de las funciones que realizamos.
- XXI. Congruencia:** Realizar el trabajo con esmero, calidad, rigor, técnico y conocimientos que supriman improvisaciones, fallas o errores por omisión y/o desconocimiento.
5. Las y los servidores públicos en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, deberán velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas y particularmente de las mujeres desde la perspectiva de género y el enfoque en derechos humanos.
6. Las y los servidores públicos deberán abstenerse de realizar conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, descritas en las reglas de integridad de comportamiento digno, contemplada en el Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco.
7. Además del presente Protocolo, se deberá aplicar lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativa del Estado de Jalisco y el Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco.
8. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Contraloría y el Instituto, en el ámbito de sus respectivas competencias.



Capítulo II
Autoridades encargadas del seguimiento del Protocolo

SECRETARÍA GENERAL

9. Las autoridades encargadas de la promoción, monitoreo, vigilancia y aplicación del presente Protocolo, en el ámbito de sus respectivas competencias son:
- I. La Órgano Interno de Control;
 - II. Unidad de seguimiento
 - III. El Instituto, y
 - IV. El Comité de Ética.
10. Son atribuciones del Órgano en la implementación del Protocolo las siguientes:
- I. Dar seguimiento a las investigaciones, previa denuncia, que substancie el Comité por casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
 - II. Dar seguimiento a las denuncias presentadas ante los Órganos Internos de Control en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
 - III. Ejercer la facultad de atracción respecto a las denuncias presentadas ante los Órganos Internos de Control en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual cuando la trascendencia y relevancia del asunto lo amerite; y
 - IV. Verificar las acciones del Comité en la implementación del Protocolo.

- V. Tramitar el procedimiento de responsabilidad administrativa, correspondiente por las conductas derivadas del presente Protocolo;
 - VI. Dictar las medidas precautorias punitivas que correspondan en los procedimientos administrativos de responsabilidad en casos relacionados con este Protocolo de conformidad a las disposiciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; y
 - VII. Imponer las sanciones correspondientes sobre las conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual de conformidad a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco;
 - VIII. Las demás que le sean atribuidas a la Ley General de Responsabilidades Administrativas del Estado de Jalisco.
11. Son atribuciones del Instituto en la implementación del Protocolo las siguientes:
- I. Brindar la atención de primer contacto a la presunta denunciante y canalizar a la instancia correspondiente.
 - II. Elaborar el programa para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual y hostigamiento sexual.
 - III. Emitir e implementar el programa de prevención;
 - IV. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
 - V. Establecer mecanismos de sensibilización a las y los servidores públicos en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
 - VI. Diseñar e implementar las estrategias de difusión sobre la prevención de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
 - VII. Brindar, en el marco de sus atribuciones, servicios integrales a la presunta víctima, o en su caso, remitir a la instancia competente;
 - VIII. Elaborar las cédulas de atención y formatos necesarios para la atención y seguimiento de los casos de acosos y hostigamiento sexual;
 - IX. Asegurar que todas las personas que cometan conductas relacionadas con Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual sean canalizadas al CECOVIM a efecto de que reciba el curso correspondiente; y
 - X. Elaborar el Informe Anual sobre los casos registrados en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.
12. La Unidad de Seguimiento será la encargada de monitorear los procesos de todos los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual que se presenten en las Dependencias de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, y estará integrada por una persona representante de las siguientes áreas del Ayuntamiento:
- I. Secretaría General,
 - II. Jefatura de Gabinete; y
 - III. Dirección General Jurídica

13. La Unidad de Seguimiento tendrá las siguientes atribuciones:
- I. Vigilar el cumplimiento de las sanciones interpuestas a la persona señalada.
 - II. Coadyuvar en la investigación para asegurarse que se integre la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, así como la protección de las víctimas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual; y
 - III. Formular opinión jurídica pertinente de acuerdo al asunto en específico que apoye al dictamen del Órgano Interno de Control, previo a que emita la resolución final.
14. El Comité tendrá las siguientes atribuciones:
- I. Difundir en cada una de sus áreas el funcionamiento e implementación del presente protocolo.
 - II. Implementar todos los mecanismos preventivos emitidos por el Instituto y por la Unidad de Seguimiento; y
 - III. Las demás contenidas en el Acuerdo.

Capítulo III
Del programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco.

15. El Instituto será el encargado de elaborar la Política Pública para Prevenir, atender, Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, que deberá contener objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores. En ella se establecerá el Programa de Prevención, el Plan Anual, las estrategias de difusión, así como todos los mecanismos y acciones institucionales necesarios para llevar a cabo la Política Pública.

Sección Primera
Del Programa de Prevención y Estrategias de Difusión

16. El Instituto elaborará el Programa de Prevención y serán las dependencias quienes lo implementen 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 Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual que deberá comunicarse a las servidoras y servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
 - II. Procurar que la totalidad del personal de su Dependencia reciba una capacitación anual de sensibilización sobre Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
 - III. Colocar en las áreas de recepción y atención, información impresa sobre prevención y atención del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, así como hacer llegar la información a través de medios electrónicos;
 - IV. Brindar las facilidades para el proceso formativo de sensibilización del Comité en las materias de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;

- V. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia y documentar la campaña de difusión que se lleve a cabo por conducto del Instituto para prevenir y erradicar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
 - VI. Orientar a que se cumplan las medidas preventivas y de reeducación que dicten las autoridades encargadas de la aplicación del presente Protocolo, que tengan como finalidad proteger la integridad de la presunta víctima y garantizar la no repetición de la conducta en el espacio de trabajo;
 - VII. Identificar conductas que podrían incitar y/o justificar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en sus espacios de trabajo y generar en conjunto con el Instituto, estrategias preventivas y de reeducación;
 - VIII. Incorporar la perspectiva de género en las dependencias 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;
 - IX. Promover espacios de encuentro y redes de apoyo entre mujeres dentro de la jornada laboral con el objeto de dar una reparación del daño similar.
 - X. Promover la cultura de la denuncia ante la violencia de género a través de la difusión del presente Protocolo y las guías de aplicación; y
 - XI. En caso de presentarse un probable caso de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, el Comité podrá recomendar medidas preventivas para la Dependencia y de reeducación a la o las personas denunciadas.
17. El Instituto implementará todas aquellas acciones de difusión que considere necesarias para la sensibilización, prevención y atención de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.
18. El Comité promoverá que todas aquellas acciones de difusión en la materia del presente Protocolo que sean perfiladas por el Instituto sean implementadas en las Dependencias de su respectiva adscripción.

SECRETARÍA GENERAL

Sección Segunda Plan Anual de Capacitación

19. El Instituto, en coordinación con el Órgano Interno de Control, diseñaran el Plan Anual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, conforme a los siguientes programas:
- I. Programa de Capacitación dirigido a las servidoras y servidores públicos de las Dependencias, llevado a cabo por el Instituto, y
 - II. El programa de Capacitación dirigido al Comité y al personal Órgano Interno de Control en materia de atención, investigación y sanción de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, llevado a cabo por el Instituto y el mismo Órgano Interno de Control.
20. Las y los titulares de las Dependencias, deberán procurar que todas las personas servidoras públicas de su respectiva adscripción reciban, por lo menos, una capacitación anual en materia de

sensibilización y prevención de conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, de conformidad con el Programa de Prevención que para tal efecto emita el Instituto.

21. El Órgano Interno de Control y el Instituto practicarán una verificación anual al personal que implemente el Protocolo, con relación a su proceso formativo y sobre las gestiones que hayan realizado, y emitirá todas las recomendaciones que considere necesarias para fortalecer su desempeño.

Capítulo IV Atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Primer contacto de atención

22. La persona denunciante podrá presentar la denuncia respecto de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual ante el Órgano Interno de Control, para efecto de obtener asesoría, sin perjuicio de las vías establecidas en los ordenamientos legales aplicables.

23. El Órgano Interno de Control deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta al momento de recibir la respectiva denuncia en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual:

- I. Atender con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos;
- II. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- III. Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;
- IV. No generar ningún juicio de valor o perjuicio basado en estereotipos de género;
- V. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- VI. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible y simple;
- VII. Garantizar la integridad física y psicológica de la presunta víctima;
- VIII. No revictimizar; y
- IX. Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

24. Personal adscrito al Órgano Interno de Control o del Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco, podrá fungir como primer contacto de la presunta víctima, siempre y cuando tenga la formación necesaria para reanalizarlo, a efecto de que se le proporcione la debida orientación sobre las formalidades de presentación de la denuncia en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual objeto del acuerdo

25. Las personas que sean de primer contacto, deberán garantizar que los documentos, constancias, pruebas y cualquier otro elemento que le proporcione la presunta víctima, sean tratados de conformidad Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios y además normatividad aplicable en la materia

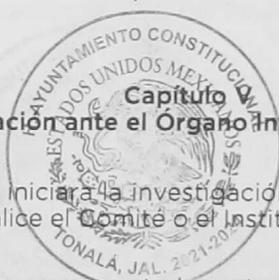
26. Las personas que hayan fungido como primer contacto por parte del Órgano Interno de Control o el Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco, hará del

conocimiento a las partes mencionadas de la información que haya formulado la presunta víctima, mediante oficio. Para que, de manera inmediata realice las gestiones necesarias para convocar a sesión extraordinaria en donde será vista la denuncia formulada, para su inmediata remisión al Órgano Interno de Control, de conformidad a los lineamientos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y La Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; y la solicitud de apoyo en caso de que no se hubiese generado, a la Unidad de Seguimiento.

El comité con la asesoría de la Unidad de seguimiento, podrá solicitar al Órgano Interno de Control, emita las medidas preventivas conducentes

27. Todas las denuncias en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual que sean presentadas ante el Órgano Interno de Control y el Instituto de la Mujer para la Igualdad Sustantiva en Tonalá, Jalisco, así como las medidas preventivas y reeducación que en su caso hayan sido determinadas por la autoridad competente, obligatoriamente deberán hacerse del conocimiento a las Autoridades encargadas del presente Protocolo, como lo marca el artículo 9 del presente.

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



Capítulo V
Investigación ante el Órgano Interno de Control

29. El Órgano Interno de Control iniciará la investigación correspondiente a partir de la recepción de la denuncia o de la vista que realice el Comité o el Instituto, en términos de la normativa aplicable.

30. Todas aquellas denuncias que sean presentadas ante el Órgano Interno de Control en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual deberán ser informados de manera inmediata y obligatoria al Comité y el Instituto.

31. En caso de que el Órgano Interno de Control 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 para la vinculación a las acciones y medidas de reeducación que estime procedentes.

Capítulo VI
Sanciones del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual

32. En los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual donde el Órgano Interno de Control determine la falta de elementos, la Dependencia señalada deberá ser intervenida por personal del Comité para promover la cultura de la denuncia, sensibilización al tema y explicación del presente Protocolo.

33. Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas de conformidad con la normativa aplicables, en su caso remitirán a la autoridad competente cuando consideren que la sanción es grave.

34. Agregar las sanciones administrativas correspondientes por reincidencia de las faltas de acuerdo con el Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento de Tonalá y a la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

Capítulo VII

Registro de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual y Evaluación de la Política Pública para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno de Tonalá, Jalisco.

35. El Instituto y la Contraloría, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, contarán con un único registro de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, sus manifestaciones, sus causas y sus características, además de los datos generales donde se presentó el suceso, así como perfiles de la presunta víctima y de la o las personas denunciadas; en el mismo sentido, 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 elaborará un informe anual sobre las denuncias de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, que servirá como insumo para la planeación y/o actualización del Programa de Prevención y del Plan Anual.

37. El Instituto y el Órgano Interno de Control presentarán al Sistema Municipal de Acceso, el informe anual para que a partir de éste se dé seguimiento y evalúe la Política Pública para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, así como del Programa de Prevención y del Plan Anual.

38. Conforme a los resultados obtenidos en el informe anual, el Instituto y la Contraloría podrán perfilar acciones de capacitación, difusión o cualquier otra que estimen necesaria con la finalidad de prevenir y erradicar los casos de del Programa de Prevención y del Plan Anual.

Transitorios

Primero. El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal de Tonalá "Tlahtolli".

Segundo. Todos aquellos procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Protocolo continuarán desahogándose y serán concluidos conforme a las disposiciones aplicables al inicio del procedimiento.

Tercero. El Instituto contará con un término de 120 días hábiles para la emisión del Plan Anual de Capacitación y Especialización en la materia del presente Protocolo.

Para tal efecto, El Órgano Interno de Control, coadyuvará con el Instituto en la impartición de las capacitaciones proyectadas en el Plan Anual al Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Municipio de Tonalá, Jalisco y Órgano de Control Interno.

Cuarto. El Instituto contará con un término de 150 días hábiles para la emisión del Programa de Prevención.

Así lo acordó y firma el ciudadano Sergio Armando González Dávalos, Presidente Constitucional del Municipio de Tonalá, Jalisco, ante la Secretaria General del Municipio Constitucional de Tonalá, Jalisco, el Contralor del Municipio Constitucional de Tonalá, Jalisco y la Directora del Instituto Municipal de la Mujer del Municipio Constitucional de Tonalá, Jalisco, quienes lo refrendan.

Una vez estudiados los puntos que integran la propuesta en comento y analizada las consideraciones anteriores, las integrantes de la Comisión Edilicia de Igualdad Sustantiva y Derechos Humanos, arribamos a la siguiente:

PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO.- Que es facultad de los Ayuntamientos, aprobar los reglamentos y disposiciones administrativas que fueren necesarios para cumplir sus fines establecidos en nuestra Constitución Política, siendo también su obligación crear aquellas normas para supresión de los empleos Públicos municipales que generen mejores condiciones laborales entre sus servidores Públicos, tal y como lo establece el numeral 77 fracción III y IV de la Constitución Política del Estado de Jalisco.

SEGUNDO.- Corresponde a la Comisión Edilicia de Igualdad Sustantiva y Derechos humanos, el conocimiento, estudio y dictamen, de los asuntos relacionados con igualdad sustantiva, así como revisar la normatividad reglamentaria a fin de reformar las normas que explícitamente o por omisión sean discriminatorias, promoviendo además la coordinación y colaboración con las respectivas dependencias municipales e instancias estatales y federales, de conformidad con el artículo 108 fracción I y VII del Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco.

TERCERO.- Que la iniciativa en estudio reúne los requisitos formales establecidos por el artículo 41 de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, así como los numerales 56 y 57 del Reglamento de Gobierno y Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco y arábigos 82 y 83 del Reglamento para el Funcionamiento Interno de Sesiones del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco.

CUARTO.- Del análisis realizado al contenido de la iniciativa que nos ocupa, arribamos a las siguientes.

CONCLUSIONES

En cuanto a las formalidades: Se advierte que cumple con los requisitos establecidos por los artículos 41 de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, 56 y 57 del Reglamento de Gobierno y Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco, así como 82 y 83 del Reglamento para el Funcionamiento Interno de Sesiones del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco, fue presentada por escrito, aprobado su turno por la asamblea

celebrada el día 27 veintisiete de mayo del 2021 dos mil veintiuno, cuenta con exposición de motivos, en los cuales se explica la necesidad y fines perseguidos; contiene análisis de las repercusiones que en caso de llegar a aprobarse, así como cuenta con disposición transitoria.

El Artículo 1º- de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar sancionar y reparar las violaciones a estos.

Así, también el numeral 1º- de la Declaración Universal de Derechos Humanos en el cual proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros; al igual que en su artículo 2 de la referida Declaración expresa que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional el país o territorio de cuya jurisdicción dependa de una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

Se entiende por violencia de género, de acuerdo a la ONU, aquellos actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.

Así mismo, El hostigamiento sexual y el acoso sexual es considerada como otra forma de generar violencia, al tratarse de conductas de carácter lascivo, indeseadas e indebidas que se ejercen en el ámbito social y laboral, y en tanto humillan, ofenden, intimidan y atentan contra la salud, la integridad, la dignidad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de las mujeres, constituyen expresiones de violencia sexual y de género.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, el **hostigamiento sexual** se define como: "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."

De conformidad, con el mismo instrumento jurídico antes citado, el **acoso sexual** se define como: "una 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".

Como resultado de ambas definiciones, nos arroja que las dos son conductas que expresan un ejercicio de poder que conllevan a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

En ese sentido y como se menciona en la exposición de motivos inserta en la iniciativa que hoy se dictamina, el ayuntamiento tiene la obligación de crear y generar aquellas políticas públicas encaminadas a eliminar la violencia en contra de la mujer, así como erradicar los casos de acoso y

hostigamiento sexual dentro de las dependencias Públicas del Ayuntamiento, en tal virtud el alma de esta propuesta se

Considera viable, puesto que su objetivo es comenzar a efectuar los cambios necesarios para que el acoso y el hostigamiento sexual, comience a ser sancionados y que todas y todos aquellos servidores públicos que lo realicen sean castigados y en su momento de ser el caso también destituidos.

Por ello, las integrantes de esta comisión edilicia de Igualdad sustantiva y derechos humanos, consideran de manera positiva la propuesta planteada, por lo tanto procedente resulta dar seguimiento con la presente iniciativa para que la misma cumpla con los objetivos esperados y genere un cambio para esta Soberanía Municipal en tema de igualdad sustantiva.

PARTE RESOLUTIVA

En mérito de lo expuesto, fundado y motivado en las consideraciones y argumentos vertidos, de conformidad con lo que establecen los artículos los artículos 41 de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, 56 y 57 del Reglamento de Gobierno y Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco, así como 82 y 83 del Reglamento para el Funcionamiento Interno de Sesiones del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco, los suscritos Integrantes de la Comisión Edilicia de Igualdad Sustantiva y Derechos Humanos, resolvemos con la iniciativa que se dictamina y sometemos a la elevada consideración de ustedes Ciudadanos Regidores, el siguiente:

DICTAMEN FINAL

PRIMERO.- Se aprueba la expedición del protocolo "PROCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADIAR LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA CENTRALIZADA Y DESENTRALIZADA DEL AYUNTAMIENTO Y GOBIERNO DE TONALÁ, JALISCO" y sus Transitorios insertos en el cuerpo del mismo.

SEGUNDO.- Se faculta a los C. Presidente Municipal, Síndico Municipal y Secretaria General de este Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco, para que suscriban los documentos necesarios en cumplimiento al presente acuerdo.

En uso de la voz el Presidente Municipal, Sergio Armando Chávez Dávalos, señala que, se abre la discusión, en lo general y en lo particular, con relación al presente dictamen en sentido de aprobación, consultando a las y los Regidores si alguien desea hacer uso de la voz, solicitando a la Secretaria General lleve a cabo el registro de oradores.

En uso de la voz informativa, la Secretaria General, Celia Isabel Gauna Ruíz de León, manifiesta que, como lo indica señor Presidente, le informo que no se cuenta con registro de oradores a este respecto.

En uso de la voz el Presidente Municipal, Sergio Armando Chávez Dávalos, expresa que, gracias Secretaria; en ese contexto, se declara agotada la discusión, y les consulto si es de aprobarse, en lo general y en lo particular, el presente dictamen en sentido de aprobación, para tal efecto se instruye a la Secretaria General para que en votación económica les pregunte a las y los integrantes de este pleno, si se aprueba; a su vez, contabilice los votos y nos informe del resultado.

En uso de la voz informativa, la Secretaria General, Celia Isabel Gauna Ruíz de León, menciona que, como lo indica señor Presidente, le informo que se aprueba con 18 votos a favor".

Mediante las facultades que se me otorgan en el ejercicio de mi función, conforme al artículo 104 de las fracciones VI y X del Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco, en este acto se extiende la presente certificación en Tonalá, Jalisco; a los diez días del mes de marzo del año dos mil veintidós, la cual consta de veinte hojas tamaño carta, con leyenda únicamente por su lado anverso.--

CIGRL/RFG/lpcg



SECRETARÍA GENERAL