



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

PROTOCOLO INTERNO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA.

Protocolo publicado en la Gaceta Municipal el 08 de mayo de 2024

TEXTO VIGENTE

Considerando

El artículo 1º. de la Constitución Política establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus 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 éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. En este sentido, es necesario que en todos los niveles de gobierno se realicen acciones encaminadas a lograr dicho propósito.

En términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

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 la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que entró en vigor en México en julio del 2023 reconoce el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, en especial tratándose de las derivadas de acoso por razones de género, ya que constituye una violación a los derechos humanos, a la vez que amenace la igualdad de oportunidades y es incompatible con la prerrogativa de un trabajo decente.

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

PROTOCOLO INTERNO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA



Que el 25 de julio de 2018, el Comité de Calidad para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda

Que el Comité de Calidad de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

El ámbito laboral no es la excepción al mandato establecido en la Carta Magna. En la Administración Pública, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán el artículo 12, establece que, para lo no previsto en la ley, dispone la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo y esta en su artículo 2 refiere que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. El artículo 3 Bis establece los términos Hostigamiento, al ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas y el Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. En concreto, a partir de una serie de reformas llevadas a cabo en el año 2019, quedó establecido en el artículo 132 fracción XXXI de la referida Ley Federal del Trabajo, que es obligación de los patrones implementar en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

En el Ayuntamiento de Mérida, las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento de Mérida en el Capítulo III numeral 15 fracción XXII prevé recibir e investigar las denuncias que presenten los trabajadores en contra de los funcionarios municipales en los términos que señala la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán en el artículo 6, fracción V, define violencia sexual como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

La legislación penal, a través del Código Penal del Estado de Yucatán, establece las reglas generales de conductas tipificadas delictivas, en el artículo 243 Quáter establece el delito de violencia laboral contra las mujeres, el artículo 308 dispone el tipo penal de hostigamiento sexual, el artículo 308 bis, el acoso sexual y artículo 309, establece el delito de abuso sexual.

El Código Nacional de Procedimientos Penales en su artículo 20 establece la competencia territorial de los Órganos jurisdiccionales del fuero común federal o local, según corresponda, para conocer sobre los hechos punibles cometidos dentro de la circunscripción judicial en la que ejerzan sus funciones, conforme a la distribución y las disposiciones establecidas por su Ley Orgánica.

La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán en el artículo 101 establece la atribución de las denuncias promovidas por los Titulares de los entes públicos o superiores jerárquicos en contra de servidores públicos a su cargo.

Lineamientos Generales del Sistema de Control Interno para la Administración Pública del Municipio de Mérida, Yucatán establece las funciones de los titulares de cada unidad administrativa en el artículo 18 fracción III para prevenir y detectar presuntas faltas administrativas y actos de corrupción, y en su caso, dar vista al Órgano de Control Interno para el inicio del procedimiento disciplinario o administrativo, según sea el caso y en la fracción VII informar al Órgano de Control Interno, sobre cualquier acto contrario a la ética y conducta Institucional de un servidor público.

Que el Ayuntamiento de Mérida en el Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 cuenta con los ejes transversales 1 denominado Perspectiva de Género, estableciéndose para el proceso de planeación con enfoque de género debiendo atender las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres, orientadas hacia una transformación estructural del sistema de relaciones entre ambos sexos; debe considerar los siguientes aspectos: procesos de planeación participativa con equidad, construcción de condiciones para la igualdad entre mujeres y hombres, y facilitar la mejora en las condiciones de vida de ambos y eje 2 denominado respeto a los derechos humanos, con perspectiva y enfoque de derechos humanos. El Ayuntamiento reconoce que la igualdad de la población se basa en el respeto a sus diferencias, por lo que siempre actuará brindando servicios en condiciones de equidad y no discriminación.

Asimismo, el Código de Ética y Conducta del Ayuntamiento de Mérida, Yucatán, en el artículo 10 establece las reglas de integridad que rigen la conducta de las personas servidoras públicas y constituyen guías para identificar acciones, que puedan vulnerar lo dispuesto en cada una de las Unidades Administrativas que lo conforman, en cuya fracción VI. Comportamiento digno, se señala: conducir en forma digna sus acciones sin manifestar expresiones violentas, lenguaje, comportamientos, violencia institucional, el hostigamiento o el acoso sea sexual o de cualquier índole, o cualquier otra forma de agresión que constituya una violación a los derechos humanos y/o a

PROTOCOLO INTERNO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA



los derechos de la mujer, manteniendo una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública. El artículo 17, señala que: toda persona que tenga conocimiento de alguna falta relacionada con la actuación de las personas servidoras públicas, deberá informar a través de los medios de denuncia establecidos en el Ayuntamiento de Mérida, siendo estos de forma escrita, por teléfono y por correo electrónico, o hacerlo de su conocimiento al Comité de Ética e Integridad o análogo, si existiese. Ante la ausencia de ente alguno que realice estas funciones y en tanto se constituya, se deberá informar de los hechos a la Contraloría Municipal.

En ese contexto, es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde un enfoque con perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y erradicar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se emite el siguiente:

PROTOCOLO INTERNO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA.

CAPÍTULO I Generalidades

1. Objeto

El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal.

2. Acciones Específicas

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual 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 violencias;
- II. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- III. Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, que pueden conocer y emitir las medidas conducentes para



- la atención y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual; y en su caso acompañar a la presunta víctima para que ejerza lo que a su derecho corresponda, y
- IV. Establecer las pautas de elaboración para el registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban, las erradiquen y se evite la ocurrencia.

3. Aplicación

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 dispongan según sus atribuciones contempladas en los ordenamientos jurídicos y administrativos del municipio de Mérida.

4. Obligatoriedad

Este protocolo es de observancia obligatoria para todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal.

Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público.

5. Clasificación de la Información

La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades 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.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual se considerará con el carácter de información confidencial y reservada para evitar que se agrave su condición o se exponga a vivir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial y reservada, el nombre de la persona responsable de la conducta.

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. Interpretación

En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- I. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Perspectiva de género;



- III. Acceso a la justicia;
- IV. Pro persona;
- V. Confidencialidad;
- VI. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- VII. Prohibición de represalias;
- VIII. Integridad personal;
- IX. Debida diligencia;
- X. No revictimización;
- XI. Transparencia;
- XII. Celeridad;
- XIII. Uso de lenguaje incluyente;
- XIV. Presunción de buena fe;
- XV. Igualdad de oportunidades, no discriminación;
- XVI. No impunidad, y
- XVII. Continuidad.

7. Salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas

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 y acoso sexual comprendidas en la regla de integridad denominada Comportamiento Digno, contemplada en el artículo 10 fracción VI del Código de Ética y de Conducta del Ayuntamiento de Mérida, Yucatán. Cualquier persona podrá presentar su queja cuando se vulnere esta regla de integridad, por medio de las vías señaladas en el artículo 20 del presente protocolo.

8. Supletoriedad

Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Código de Ética y de Conducta del Ayuntamiento de Mérida, Yucatán, en todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico municipal nacional e internacional aplicable.

El Instituto Municipal de la Mujer y el Sistema Municipal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres de Mérida promoverán la observancia del protocolo y corresponderá a cada persona titular de cada dependencia y/o entidad, su aplicación.

9. Definiciones

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:



- I. **ACCIONES DE PROTECCIÓN:** Aquellas que derivado del análisis de la queja por un caso de hostigamiento sexual o acoso sexual que se presente por la presunta víctima sin prejuzgar, se podrán establecer para la protección de la presunta víctima;
- II. **ACOSO SEXUAL:** 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, consiste en comportamientos de tipo sexual;
- III. **ATENCIÓN ESPECIALIZADA:** Atención con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad, que se brinda a las presuntas víctimas;
- IV. **CANALIZACIÓN:** Traslado y/o acompañamiento a las presuntas víctimas a las instancias competentes según sea el caso, puede ser a instituciones de salud, de procuración de justicia, las especializadas en atención a la violencia contra las mujeres, entre otras;
- V. **CAPACITACIÓN:** Proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- VI. **CÓDIGO:** Código de Ética y de Conducta del Ayuntamiento de Mérida, Yucatán;
- VII. **COMITÉ DE CALIDAD:** Grupo de trabajo conformado por la alta dirección de cada dependencia o entidad de la Administración Pública Municipal que tiene como función analizar la información propia de cada organización y proponer las acciones necesarias para su buen funcionamiento.
- VIII. **CONTRALORÍA:** Unidad de la Contraloría Municipal;
- IX. **DEPENDENCIAS:** Despacho de la Presidencia Municipal y las Direcciones de la Administración Pública Municipal que se encuentran enlistadas en el artículo 9 del Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Mérida.
- X. **QUEJA:** Manifestación de hechos que se hacen del conocimiento a la persona consejera, por la presunta víctima, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas municipales en ejercicio de sus funciones y que, con dicha conducta implique una posible falta de integridad derivada del incumplimiento a lo establecido en el Código;
- XI. **ENLACES DE IGUALDAD:** Aquellas personas en la Administración Pública Municipal que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, a través de estrategias que favorezcan los derechos de las mujeres y el principio de igualdad entre mujeres y hombres;
- XII. **ENTIDADES:** Organismos descentralizados, empresas de participación municipal y fideicomisos públicos que, con base en el Capítulo V de la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán, son considerados entidades paramunicipales;
- XIII. **FORMACIÓN:** 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 personas servidoras públicas;



- XIV. **HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- XV. **INSTITUTO:** Instituto Municipal de la Mujer;
- XVI. **MEDIDAS PREVENTIVAS:** Acciones inmediatas que se encaminan a garantizar la protección de la integridad de una persona que pone una queja por acoso sexual u hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades en su centro de trabajo;
- XVII. **PERSONA CONSEJERA:** Jefa del Departamento de Atención de Servicios Especializados en Atención a las Violencias hacia las Mujeres y la Jefa del Departamento de Desarrollo de las Mujeres en Comunidades con Perspectiva de Género del Instituto Municipal de las Mujeres cuando la presunta víctima sea mujer o se considere mujer y cuando la presunta víctima sea hombre, será atendido por la o el Responsable de la Unidad Especializada para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género UNISPAVIFAG de la Policía Municipal;
- XVIII. **PERSONA SERVIDORA PÚBLICA:** Aquellas personas funcionarias, empleadas y, en general, aquella que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Municipal;
- XIX. **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;
- XX. **PRIMER CONTACTO:** Momento dentro de la dependencia o entidad, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias a dónde acudir para el caso particular;
- XXI. **PRESUNTA PERSONA RESPONSABLE:** Persona señalada como responsable de realizar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual hacia alguna (s) persona (s) en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Mérida.
- XXII. **PRESUNTA VÍCTIMA:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XXIII. **PROTOCOLO:** El presente protocolo interno para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual en el Ayuntamiento de Mérida;
- XXIV. **RECOMENDACIONES:** Acciones administrativas propuestas por la persona consejera para salvaguardar la integridad y seguridad de la presunta víctima.
- XXV. **REVICTIMIZACIÓN:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima derivado de la inadecuada atención institucional, implica que, al entrar en contacto con las autoridades o instituciones del estado, es receptora de tratos injustos e incluso puede ser criminalizada por el mismo acto del que fue receptora;
- XXVI. **SENSIBILIZACIÓN:** Primera etapa de la formación en materia de prevención, 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



- XXVII. **SISTEMA:** El Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Mérida, que tiene como objeto contribuir, asistir y coadyuvar a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género, una cultura organizacional, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Municipal

Sección Primera

Acciones Específicas de Prevención

10. Acciones

Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

- I. Emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento; que se ratificará cada año en conmemoración del 25 de noviembre día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

El Pronunciamiento deberá contener:

- a) Nombre de la institución
- b) Fundamento normativo
- c) Considerandos
- d) Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 1. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres o persona servidora pública en situación de vulnerabilidad, así como el protocolo de actuación a seguir en caso de presentarse estas conductas;
 2. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 3. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
 4. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la regla de integridad del comportamiento digno establecido en el Código. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al



- personal de base, confianza, prestadoras de servicio social, personal de honorarios, asimilables, entre otras;
5. Brindar información sobre los mecanismos de aplicación del protocolo ante la queja presentada por la presunta víctima y atención;
 6. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 6 de este protocolo;
 7. Compromisos específicos para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 8. Firma de la persona titular de la institución, y
 9. Lugar y fecha de emisión.
- II. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- III. Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités de Calidad, enlaces de igualdad y para la Certificación de las Personas consejeras;
- IV. 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;
- V. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VI. El sistema, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

Sección Segunda

Acciones de capacitación y formación

11. Inclusión en los programas anuales de capacitación

Las dependencias y entidades deberán incluir en sus programas presupuestarios anuales de capacitación, cursos especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del protocolo.

12. Capacitación progresiva

El instituto pondrá a disposición de las dependencias y entidades un catálogo de cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de hostigamiento sexual y acoso sexual para la sensibilización, capacitación o formación de su personal de manera progresiva, además de las acciones que al efecto establezca cada dependencia o entidad con los recursos de cada unidad.



CAPÍTULO III

Funciones y Responsabilidades de Enlaces de Igualdad, Personas Consejeras, Titulares de las Dependencias y Entidades Administrativas, Instituto, y la Contraloría

13. Enlaces de Igualdad

- I. Difundir en sus unidades administrativas los mecanismos de la queja para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en sus espacios laborales.
- II. Ser el primer contacto con la presunta víctima, le informará el procedimiento del presente protocolo y la canalizará con la persona consejera.
- III. Capacitarse de manera progresiva en materia de este protocolo.
- IV. Informar a la persona titular de su dependencia y/o Entidades y al Instituto que hay una presunta víctima.
- V. Solicitar a la persona titular de las dependencias y/o entidades la justificación de la salida de la jornada de trabajo de la presunta víctima para la canalización con la persona consejera.

14. Personas Consejeras

- I. Contar con la formación en materia de perspectiva de género, derechos humanos, violencia atendiendo a los principios del presente protocolo;
- II. Atención a la presunta víctima ante un posible caso de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- III. Proporcionar las opciones a la presunta víctima, para el ejercicio de sus derechos.
- IV. En caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda.
- V. Informar sobre la decisión de la presunta víctima a la persona titular de la dependencia y entidad y a la titular del Instituto.
- VI. Hacer las recomendaciones de las medidas preventivas que fueran necesarias e informar a la titular del Instituto.
- VII. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos de la queja de acuerdo a lo señalado al numeral 27 de este protocolo, cuando la presunta víctima decida continuar con la aplicación del presente protocolo.
- VIII. Atender los llamados de la titular del Instituto, para otorgar asesoría u opinión sobre los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- IX. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones aplicables y solicitar cambio inmediato de persona consejera a la titular del Instituto.
- X. Generar confianza en la presunta víctima, respetando sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones, actuando con empatía ante la situación, respetando el principio de presunción de inocencia, mostrando tranquilidad, proyectando seguridad y equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- XI. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que la persona consejera no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, expresando con pertinencia el



alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar, utilizando comunicación asertiva.

- XII. Informar directamente a la titular del Instituto en caso de que la persona titular de la dependencia sea quien haya cometido hostigamiento sexual y acoso sexual.

15. Titulares de las Dependencias y/o Entidades

- I. Otorgar el permiso de salida de la presunta víctima solicitadas por la Persona Enlace de Igualdad.
- II. Informar a la Contraloría que se dará inicio a la aplicación del protocolo para una presunta víctima.
- III. Informar de las acciones de protección de forma separada a la presunta víctima y a la presunta persona responsable, les informará que pueden ejercer sus derechos según les corresponda ante las instancias competentes.
- IV. Informar a las autoridades competentes en caso de que las acciones de protección modifiquen los horarios, el lugar donde desempeña su función la presunta víctima y/o el presunto responsable.
- V. Capacitarse de manera progresiva en materia de este protocolo.
- VI. Notificar a las autoridades que correspondan de la aplicación del protocolo y las acciones de protección establecidas por la titular del Instituto Municipal de la Mujer, de conformidad a los Lineamientos Generales del Control Interno del Municipio de Mérida que establece las funciones de los titulares de cada unidad administrativa en el artículo 18 fracción III para prevenir y detectar presuntas faltas administrativas y actos de corrupción, y en su caso, dar vista al Órgano de Control Interno para el inicio del procedimiento disciplinario o administrativo, según sea el caso y en la fracción VII informar al Órgano de Control Interno, sobre cualquier acto contrario a la ética y conducta Institucional de un servidor público. Entendiendo como órgano de control la Contraloría.

16. Instituto

- I. La titular del Instituto recibirá las recomendaciones hechas por la persona consejera y en su caso la narrativa de los hechos de la queja de la presunta víctima y la información que dé sustento a lo narrado.
- II. La titular del Instituto establecerá las acciones de protección y las notificará a la persona titular de la dependencia y/o entidad.
- III. Ofrecer sus servicios a la presunta víctima en caso de querer ejercer sus derechos humanos, independientemente de las acciones administrativas y de la aplicación del presente protocolo.
- IV. La titular del Instituto determinará las acciones de protección basada en el análisis de la queja, identificando la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar,



así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una acción de protección justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

17. Comité de Calidad

- I. Las personas integrantes del Comité de Calidad deberán capacitarse de manera progresiva en materia de este protocolo.
- II. Realizar los ajustes necesarios para cumplir con las acciones de protección establecidas por la Titular del Instituto Municipal de la Mujer.
- III. Asistir a la persona titular de las dependencias y/o entidad en la aplicación de las Acciones de Protección establecidas en este protocolo.

18. Contraloría

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente protocolo, deberá hacerse del conocimiento a la Contraloría, adjuntando la documentación y demás medios que sustenten dicho incumplimiento, para que proceda a determinar lo conducente, en términos de las facultades que establece la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán, Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Mérida y el Código de Ética y de Conducta del Ayuntamiento de Mérida, Yucatán”

19. Aplicación del protocolo

En los casos donde la presunta víctima no requiera del procedimiento establecidos en el presente protocolo o de los hechos narrados a la persona consejera no se identificaran probables conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual se archivará el caso, dejando a salvo los derechos de la presunta víctima para que los ejerza como le corresponda ante las instancias competentes.

De emitirse y aplicarse alguna acción de protección, el protocolo se da por cumplido.

CAPÍTULO IV De la Atención

Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Sección Primera Vías e instancias competentes

20. Primer contacto

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante los medios de contacto que sugiere el protocolo, para que la pongan en contacto con el enlace de Igualdad para la aplicación del protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Correo electrónico de atención para el hostigamiento sexual y acoso sexual cerotolerancia@merida.gob.mx
- b) Línea de Emergencia: Línea Mujer, y/o
- c) Enlace de Igualdad.



Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

21. Acompañamiento

La presunta víctima, podrá elegir ser acompañada por la persona consejera a efecto de recibir la orientación sobre sus derechos humanos y ejercer lo que a su derecho corresponda.

22. Constancia narrativa

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 e Intervención

23. Atención a casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

En la atención que brinda la persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo de especialistas, como: personal de salud, psicología, jurídica o cualquier atención que resulte necesaria.

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.

24. Atención especializada

Las personas consejeras a solicitud de la presunta víctima le brindarán información de apoyo para la atención especializada a través de instituciones públicas, y mediante la celebración de los instrumentos correspondientes, se hará la canalización correspondiente.

Se podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

CAPÍTULO V Acciones de Protección y De la Queja

Sección Primera De la emisión de las acciones de protección

25. Acciones de Protección

Las personas titulares de las entidades y dependencias deberán adoptar las acciones de protección que indique la titular del Instituto.



Las **acciones de protección** deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, serán:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores de la persona presuntamente responsable y/o de la presunta víctima;
- b) La limitación de acercarse, tener contacto o comunicación, la presunta persona responsable a la presunta víctima en donde esté realizando sus actividades laborales la presunta víctima.
- c) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan, y
- d) Las demás que sean eficaces para procurar la integridad de la presunta víctima.

Las acciones de protección serán vigentes a partir de que se determinen, de acuerdo a las circunstancias antes descritas.

26. Canalización

A partir del conocimiento que, con motivo de la queja de presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, la persona consejera deberá canalizar y orientar a la presunta víctima.

Sección Segunda De la Queja

27. Elementos de la narrativa de la Queja

Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.

De la narración de los hechos, las personas consejeras podrán allegarse de la información que necesiten para realizar las recomendaciones, sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género. La persona consejera firmará una carta de confidencialidad, ante la Directora del Instituto, en la cual se nombrarán sus funciones.

28. Determinación

De las circunstancias manifestadas en la narrativa de la presunta víctima y, de la información que existiesen, la persona consejera determinará la existencia de presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de la conducta de la persona servidora pública presuntamente responsable, a efecto de orientar a la víctima de los procedimientos existentes que podrá seguir ante las instancias competentes en materia laboral, penal y administrativa.



Las medidas preventivas y acciones de protección que se emitan, no constituyen en sí mismas una sanción, y las partes podrán dirimir y hacer uso del ejercicio de sus derechos según como les corresponda en las vías procesales competentes.

CAPÍTULO VI

Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

29. Registro

Se refiere al registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Municipal que informen al Instituto, con el fin de alimentar el Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.

El Sistema y el Instituto llevarán un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos, observando en todo lo momento lo establecido en el artículo 5 del presente Protocolo.

30. Informe

El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Municipal. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas institucionales del Ayuntamiento de Mérida, que se determinen.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese en la gaceta municipal de conformidad con el capítulo 1, artículo 5, fracción VII del Reglamento de la Gaceta Municipal del Ayuntamiento de Mérida.

SEGUNDO.- El protocolo interno para Prevenir, Atender y Erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ayuntamiento de Mérida, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal.

TERCERO.- La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

CUARTO.- El Ayuntamiento de Mérida autoriza a las personas titulares de las Dependencias y Entidades, emitir un pronunciamiento señalados en el numeral 10 del presente Protocolo.

QUINTO.- Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 10 del presente Protocolo;
- b) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen;
- c) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

SEXO.- Se instruye al Instituto y a la dirección de Administración para que en el transcurso de los siguientes 30 días hábiles generen el procedimiento para aplicar el presente protocolo.

En la ciudad de Mérida, Yucatán a los 21 días del mes de marzo del año dos veinticuatro.

ATENTAMENTE

(RÚBRICA)

**LIC. ALEJANDRO IVÁN RUZ CASTRO
PRESIDENTE MUNICIPAL**