



PERIÓDICO OFICIAL



ORGANO DE DIFUSION OFICIAL DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE CHIAPAS

SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

Franqueo pagado, publicación periódica. Permiso núm. 005 1021
características: 114182816. Autorizado por SEPOMEX

Tomo III Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México. miércoles, 1 de mayo de 2024 344

SEGUNDA SECCIÓN INDICE

Publicaciones Municipales		Página
Pub. No. 2138-C-2024	Acuerdo por el que se reforman diversas disposiciones del Reglamento de la Administración Pública Municipal de TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.	1
Pub. No. 2139-C-2024	Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal de TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.	8
Pub. No. 2140-C-2024	Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el municipio de TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.	24
Pub. No. 2141-C-2024	Reglamento Interno del Consejo Consultivo para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del municipio de TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.	44
Pub. No. 2142-C-2024	Reglamento de la Comprobación del Gasto Corriente del municipio de OCOSINGO, CHIAPAS.	55
Pub. No. 2143-C-2024	Reglamento de Integración de Expedientes Unitarios de Comprobación del Gasto de Proyectos y Acciones del municipio de OCOSINGO, CHIAPAS.	71
Pub. No. 2144-C-2024	Reglamento Interno del Parque Vehicular del municipio de OCOSINGO, CHIAPAS.	78
Pub. No. 2145-C-2024	Reglamento de Adquisiciones, Arrendamiento de Bienes Muebles y la Contratación de Servicios del municipio de OCOSINGO, CHIAPAS.	92
Pub. No. 2146-C-2024	Reglamento del Órgano Interno de Control Municipal del Ayuntamiento de OCOSINGO, CHIAPAS.	118
Pub. No. 2147-C-2024	Reglamento del Comité de Obras Públicas del Honorable Ayuntamiento Constitucional de OCOSINGO, CHIAPAS.	136



Publicación No. 2139-C-2024

Ciudadano Carlos Orsoé Morales Vázquez, Presidente Municipal del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; con fundamento en lo dispuesto en los artículos 115 fracción II, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 82 párrafo segundo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 45 fracción II, 57 fracciones I, X y XIII, y 213 de la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas; 130 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; y

CONSIDERANDO

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En ese sentido, el Estado Mexicano está obligado a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

La violencia de género es una problemática social extendida y multidimensional que responde a arraigadas estructuras y normas sociales construidas con base en el género y tiene distintas manifestaciones a nivel físico, sexual, psicológico, económico e institucional, mediante las cuales se atenta en todo momento en contra de los derechos humanos de las personas.

Nuestro país adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, la cual condena toda forma de violencia contra la mujer, comprometiéndose en adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar las mismas. Ahora bien, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, prevé el establecimiento de medidas para su cumplimiento, mismas que deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

En México, las normas aplicables sobre igualdad, no discriminación y violencia de género se refieren al hostigamiento sexual y al acoso sexual como formas de violencia discriminatoria, cometidas en abuso de poder, y por ende violatorias de los derechos humanos de las personas, por lo que se ordena ser combatidas por el Estado con medidas tendientes a prevenirlas, atenderlas y sancionarlas, protegiendo a las víctimas de manera que se les repare el daño y se les apoye en la recuperación de la capacidad de ejercer sus derechos humanos.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos en donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias; estas conductas pueden afectar a cualquier persona, la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquica inferior; sin embargo, el número de mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual es evidentemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.



En el ámbito laboral, la manifestación del hostigamiento sexual y del acoso sexual representa una violación al derecho de las víctimas a trabajar en un ambiente digno y humano, y restringe su acceso al empleo y mejores condiciones de vida, por lo que, las personas que viven este tipo de violencias de género, se ven afectadas en su dignidad, autoestima, seguridad, salud física y psicológica, así como en su desarrollo profesional.

Ahora bien, haciendo alusión a lo establecido en el Plan Municipal de Desarrollo Administración 2021-2024, el cual en su Política Pública 3.1.2. Empoderamiento de la Mujer e Igualdad de Género, tiene objetivo contribuir a la erradicación de la violencia de género para fortalecer el empoderamiento de la mujer en los diversos ámbitos, establece como su estrategia 3.1.2.1. Promover mecanismo de atención a las mujeres víctimas de violencias o discriminación; por lo cual, una de las acciones primarias de esta Administración, es la de otorgar un mecanismo de atención inmediata, eficaz y especializada cuando se constituyan víctimas de acciones tales como el hostigamiento sexual y acoso sexual.

En este sentido, la Administración Pública Municipal, comprometida en garantizar que en el marco de las actividades laborales sustantivas realizadas en sus espacios de trabajo, no ocurran actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, tiene la firme responsabilidad de realizar acciones tendientes a prevenir, atender, sancionar y erradicar estas conductas, incidiendo en mitigar al máximo los factores de riesgo para la generación de las mismas, las cuales son susceptibles de afectar los derechos humanos de las personas trabajadoras de la propia Administración Pública Municipal; por lo cual, se tiene el compromiso de actuar en todo momento con la debida diligencia en la atención a las víctimas y a todas las personas involucradas.

Aunado a lo anterior, mediante publicación número 1332-C-2022, en el Periódico Oficial del Estado Número 248, Tomo III, de fecha 12 de octubre de 2022, se emitió el Código de Ética para los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, el cual establece, entre otros, principios, valores y reglas de integridad que deben regir el comportamiento en su actuar, de los servidores públicos de la Administración Pública Municipal, estableciendo específicamente la Regla de Integridad denominada, "Comportamiento Digno", misma que señala que las personas servidoras públicas se deben conducir sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual.

Así mismo, el artículo 37 del Código de Ética en comento, señala que la atención que se dará a las denuncias por posibles actos o conductas relacionadas al hostigamiento sexual y acoso sexual, será conforme a lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual; Protocolo que, en su conjunto, se convertirá en una herramienta eficaz para erradicar dichas conductas constitutivas de violencia de género, por lo cual, se da cabida a la erradicación, como etapa final del proceso de atención, siendo necesario plasmarlo en las líneas del ordenamiento que nos ocupa.

Ante tal contexto, resulta necesario expedir el presente Protocolo con la finalidad de otorgar a las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal, el derecho a una vida libre de violencia, lo cual exige la adopción de medidas específicas que tengan por objeto contribuir a la implementación uniforme y efectiva del procedimiento a seguir en el ámbito laboral de la Administración Pública Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, cuando se presenten estas formas de violencia de género; dando cumplimiento a lo señalado en acuerdos y convenciones internacionales que México ha suscrito, así como a los ordenamientos jurídicos nacionales, estatales y municipales, contribuyendo en todo momento a la erradicación de la violencia de género.

Por lo antes expuesto y fundado, y de conformidad en el Acta de Sesión Extraordinaria de Cabildo número 106, Punto Tercero del Orden del Día, de fecha 15 de enero de 2024; se expide el siguiente:



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.**

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I
DEL OBJETO**

Artículo 1.- El presente Protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, sancionar y erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

**CAPÍTULO II
DE LOS OBJETIVOS**

Artículo 2.- El presente Protocolo tiene como objetivos:

- I. En materia de prevención:
 - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
 - b) Promover una cultura institucional de igualdad de género y espacios laborales libres de violencia.
- II. En materia de atención y sanción:
 - a) Establecer 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.
 - b) Señalar las vías e instancias competentes para conocer, prevenir, investigar o sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- III. En materia de erradicación:
 - a) Establecer los mecanismos de elaboración para que se cuente con un registro de los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para su análisis, y se facilite su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones encaminadas a erradicarlas.
 - b) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Artículo 3.- El presente Protocolo deberá aplicarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la autoridad municipal, tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo, no afectará la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.



Artículo 4.- La administración Pública Municipal llevará a cabo las acciones necesarias 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 o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público.

Artículo 5.- La información que obtenga, genere o resguarde la autoridad municipal, por 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 tendrá el carácter de confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

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

CAPÍTULO III DE LAS DEFINICIONES

Artículo 6.- Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- I. Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- II. Administración Pública Municipal: A la Administración Pública Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
- III. Autoridad investigadora: A la Dirección de Investigación de Faltas Administrativas y Evolución Patrimonial de la Contraloría Municipal, encargada de la investigación de Faltas administrativas.
- IV. Autoridad resolutora: Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la Dirección de Procedimientos de Responsabilidad Administrativa de la Contraloría Municipal. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.
- V. Autoridad substanciadora: A la Dirección de Procedimientos de Responsabilidad Administrativa de la Contraloría Municipal, que, en el ámbito de su competencia, dirige y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora.
- VI. Capacitación: Al 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.
- VII. Certificación: Al proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.
- VIII. Código de Ética: Al Código de Ética para los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
- IX. Comité de Ética: Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.



- X. Comunicación asertiva: Se refiere la forma de comunicación que debe adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- XI. Conflicto de interés: A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- XII. Contraloría Municipal: A la Contraloría Municipal de la Administración Pública Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
- XIII. Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.
- XIV. Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.
- XV. Denuncia: A la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.
- XVI. Discriminación: A toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- XVII. Estereotipos de género: Aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.
- XVIII. Formación: Al 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 las personas servidoras públicas.
- XIX. Formato de primer contacto: El formato que para tal efecto determinen la Secretaría para la Igualdad de las Mujeres y la Defensoría Municipal de los Derechos Humanos, en coordinación con la Contraloría Municipal.
- XX. Hostigamiento Sexual: Al 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.
- XXI. Organismos: A los Organismos públicos que integran a la Administración Pública Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
- XXII. Persona Consejera: A la persona designada en términos del numeral 14 del presente Protocolo, que orientará y acompañará a la presunta víctima de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
- XXIII. Persona servidora pública: A la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Municipal de Tuxtla Gutiérrez.
- XXIV. Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de



género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

- XXV. Presidencia del Comité: A la persona titular del Comité de Ética.
- XXVI. Presunta víctima: A la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
- XXVII. Primer contacto: El momento en que la presunta víctima de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, recibe de la Persona Consejera, orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.
- XXVIII. Protocolo: Al Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal de Tuxtla Gutiérrez.
- XXIX. Registro: Al Registro a cargo del Comité de Ética y de la Contraloría Municipal, sobre los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que se susciten en el servicio público de la Administración Pública Municipal.
- XXX. Reglas de Integridad: A las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el Código de Ética.
- XXXI. Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- XXXII. Secretaría: A la Secretaría para la Igualdad de las Mujeres.
- XXXIII. Sensibilización: A la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género.
- XXXIV. Violencia contra las Mujeres: A cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS, PRINCIPIOS Y POSTULADOS PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

CAPÍTULO ÚNICO DE LOS DERECHOS, PRINCIPIOS Y POSTULADOS

Artículo 7.- En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- I. Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- II. Perspectiva de género.
- III. Acceso a la justicia.
- IV. Pro persona.
- V. Confidencialidad.
- VI. Presunción de inocencia.
- VII. Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- VIII. Prohibición de represalias.
- IX. Integridad personal.
- X. Debida diligencia.
- XI. No revictimización.
- XII. Transparencia.
- XIII. Celeridad.



**TÍTULO TERCERO
DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

**CAPÍTULO I
DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN**

Artículo 8.- Para prevenir y atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, cada Dependencia y Organismo de la Administración Pública Municipal, deberá realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna, 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.

El Pronunciamiento deberá contener:

- a) Nombre de la Dependencia y Organismo de la Administración Pública Municipal.
- 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, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas.
2. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; 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.
3. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla de Integridad "Comportamiento Digno" establecidas en el inciso m) del artículo 20 del Código de Ética. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personas prestadoras de servicio social, y personas subcontratadas, entre otras.
4. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención.
5. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos en el numeral 7 de este ordenamiento.
6. Compromisos particulares de la Administración Pública Municipal para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
7. Firma de la persona Titular de la Dependencia u Organismo de la Administración Pública Municipal.
8. Lugar y fecha de la emisión.

- II. Asegurar que la totalidad del personal que forma parte de la Administración Pública Municipal 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 el Comité de Ética, así como 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. Contar con el número necesario de Personas Consejeras.
- VI. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- VII. Proporcionar a las Personas Consejeras los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Artículo 9.- La Secretaría junto con la Defensoría Municipal de los Derechos Humanos, y, en su caso, con la Consejería Jurídica Municipal, 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 en la Administración Pública Municipal.

TÍTULO CUARTO DE LAS PERSONAS CONSEJERAS

CAPÍTULO I DE LA CONVOCATORIA

Artículo 10.- La Secretaría en coordinación con la Defensoría Municipal de los Derechos Humanos, emitirán una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas Consejeras; y mantendrán actualizado el directorio para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la Administración Pública Municipal.

La Secretaría y la Defensoría Municipal de los Derechos Humanos, contarán con el número de Personas Consejeras necesarias, para brindar la debida atención de Primer Contacto a las Presuntas Víctimas, asegurando una correcta actuación en los casos de actualizarse algún conflicto de intereses.

CAPÍTULO II DE LA PAUTA DE CONDUCTA DE LAS PERSONAS CONSEJERAS

Artículo 11.- Las Personas Consejeras deberán contar con la Certificación por parte de la Secretaría y actuar bajo las siguientes conductas:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la Presunta Víctima.
- IV. Respetar el principio de presunción de inocencia.
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- VII. Comunicar a la Presunta Víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- IX. Utilizar comunicación asertiva.
- X. Escuchar de forma activa.



CAPÍTULO III DE LAS FUNCIONES DE LAS PERSONAS CONSEJERAS

Artículo 12.- Son funciones de la Persona Consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
- III. Apoyar y auxiliar a la Presunta Víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética o ante la Contraloría Municipal, en la toma de la declaración respectiva.
- IV. Atender los exhortos o llamados, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- V. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés.
- VI. Hacer del conocimiento al Comité de Ética, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del Protocolo, y a la Contraloría Municipal, cuando la negativa sea del propio Comité de Ética.
- VII. Brindar atención a la Presunta Víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.
- VIII. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Contraloría Municipal o al Comité de Ética, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto.
- IX. Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta Víctima se identifican conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta Víctima.
- X. Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Contraloría Municipal.
- XI. Dar seguimiento ante el Comité de Ética, respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.
- XII. Informar a la Presunta Víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.
- XIII. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la Presunta Víctima.

La Persona Consejera para el desarrollo de estas funciones, se encontrará acompañada permanentemente de la Secretaría o de la Defensoría Municipal de los Derechos Humanos, según sea el caso.

Artículo 13.- La Secretaría y la Defensoría Municipal de los Derechos Humanos, llevarán un registro de las Personas Consejeras en activo, y propiciarán una permanente colaboración, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Artículo 14.- Las Personas Consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar sus conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determinen conjuntamente la Secretaría y la Contraloría Municipal.



TÍTULO QUINTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

CAPITULO ÚNICO DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 15.- La Administración Pública Municipal deberá incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas Consejeras, Comité de Ética y Contraloría Municipal, 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. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Artículo 16.- Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implemente la Administración Pública Municipal, deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la Secretaría.

Artículo 17.- La Secretaría pondrá a disposición de las Dependencias y Organismos, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia u Organismo.

Artículo 18.- La Secretaría y la Defensoría Municipal de los Derechos Humanos, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Contraloría Municipal, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación.

TÍTULO SEXTO DEL PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO I DE LAS VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

Artículo 19.- La presunta víctima podrá seguir el procedimiento que sugiere el presente Protocolo, teniendo la facultad de acudir a presentar su denuncia ante cualquiera de las siguientes instancias:

- I. Persona Consejera dependiente de la Secretaría, en los casos en que la Presunta Víctima sea una mujer.
- II. Persona Consejera dependiente de la Defensoría Municipal de los Derechos Humanos, en los demás casos.
- III. Comité de Ética.
- IV. Contraloría Municipal.

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

Artículo 20.- La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



Artículo 21.- La Persona Consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la Presunta Víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

CAPÍTULO II DE LA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Artículo 22.- En la atención de Primer contacto, la Persona Consejera deberá identificar si la Presunta Víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo o cualquier otro que resulte necesario. La Persona Consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta Víctima.

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

Artículo 23.- La Secretaría y la Contraloría Municipal, según sea el caso, otorgarán a la Presunta Víctima la atención especializada que requiera, a través de los medios que les sean susceptibles.

TÍTULO SÉPTIMO DE LA DENUNCIA PRESENTADA ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA

CAPÍTULO ÚNICO DE LA DENUNCIA ANTE EL COMITÉ

Artículo 24.- Las denuncias sobre casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual podrán presentarse ante el Comité de Ética por medio del formato de primer contacto elaborado por la Persona Consejera o mediante denuncia anónima. De igual manera, la Presunta Víctima podrá presentar la denuncia de forma directa, por lo que, en estos casos, el Comité de Ética deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarla en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Artículo 25.- El Comité de Ética podrá conocer de todas las conductas que constituyan Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Para los casos señalados en las reglas de integridad denominada Comportamiento digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la Presunta Víctima.

Artículo 26.- El Comité de Ética, a través de la persona que designe, revisará la denuncia y en caso que se identifique la falta de un elemento, contactará a la Presunta Víctima a efecto de que subsanen las omisiones, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

Artículo 27.- El Comité de Ética valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual hará del conocimiento del área administrativa correspondiente, a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Artículo 28.- El Comité de Ética 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.



Artículo 29.- El Comité de Ética anotará en un registro, los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

TÍTULO OCTAVO DE LA RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

CAPÍTULO ÚNICO DE LA RECEPCIÓN

Artículo 30.- La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezca la Autoridad Investigadora. Su presentación podrá realizarse:

- I. Por parte de la Presunta Víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
- II. Por parte del Comité de Ética.

TÍTULO NOVENO DE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA

CAPÍTULO ÚNICO DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 31.- La Autoridad Investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

- I. Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- II. Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- III. Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Artículo 32.- La investigación iniciará a partir de la vista que realice el Comité de Ética o de la recepción de la denuncia de la Presunta Víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, se podrá solicitar la presentación de la Presunta Víctima a fin de subsanar la insuficiencia.

Artículo 33.- Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual serán conducidas de manera que la Presunta Víctima no sufra un mayor agravio.

Artículo 34.- La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

Artículo 35.- La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Artículo 36.- La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual a fin de favorecer la atención del caso.



TÍTULO DÉCIMO DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

CAPÍTULO ÚNICO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 37.- El Comité de Ética o la Autoridad Investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberán emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la Presunta Víctima; las cuales serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

Artículo 38.- La Persona Consejera podrá proponer las medidas de protección ante el Comité de Ética o ante la Autoridad Investigadora, cuando lo considere necesario.

Artículo 39.- Los Organismos de la Administración Pública Municipal, deberán adoptar las medidas de protección que dicte el Comité de Ética o la Autoridad Investigadora.

Artículo 40.- Las medidas 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, las siguientes:

- I. La reubicación física, cambio de Organismo o Dependencia, o de horario de labores ya sea de la Presunta Víctima o de la persona presuntamente responsable.
- II. 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.
- III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la Presunta Víctima.
- IV. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

TÍTULO DÉCIMO PRIMERO DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

CAPÍTULO ÚNICO DE LA VALORACIÓN

Artículo 41.- La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Artículo 42.- Se valorará preponderantemente la declaración de la Presunta Víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos puede presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

Artículo 43.- Se deberá analizar la declaración de la Presunta Víctima en conjunto con otros elementos de convicción.



Artículo 44.- 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. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Artículo 45.- Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Artículo 46.- Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la Presunta Víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Artículo 47.- Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN

CAPÍTULO ÚNICO DE LA SUBSTANCIACIÓN Y SANCIÓN

Artículo 48.- La Autoridad Resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la Autoridad Investigadora con perspectiva de género.

Artículo 49.- Se deberá identificar 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, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Artículo 50.- Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del Protocolo.

Artículo 51.- Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Artículo 52.- Dada la naturaleza de los asuntos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, no opera la conciliación entre las partes.

Artículo 53.- La Contraloría Municipal, fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

Artículo 54.- Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.



Artículo 55.- En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

TÍTULO DÉCIMO TERCERO DE LOS REGISTROS DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO ÚNICO DEL REGISTRO

Artículo 56.- El Comité de Ética llevará un Registro estadístico de las denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en el cual constarán elementos sobre los principales tipos de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

Artículo 57.- La Contraloría Municipal llevará un Registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como de las resoluciones emitidas.

Artículo 58.- La Secretaría con la información que le sea proporcionada por el Comité de Ética y por la Contraloría Municipal, elaborará un informe anual sobre las denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. - El presente Protocolo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado, en términos de lo establecido en el artículo 95 de la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas.

Artículo Segundo.- Se abroga el “Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral para las Trabajadoras del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez”, publicado el 9 de julio de 2018, en los estrados del edificio que ocupan las instalaciones del Palacio Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Artículo Tercero.- Las autoridades municipales involucradas en la aplicación del Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, deberán realizar, en un término de noventa días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del mismo, las acciones que consideren necesarias para dar debido cumplimiento a lo establecido en el presente Protocolo.

Artículo Cuarto.- Se instruye a los órganos administrativos del Gobierno Municipal, para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, lleven a cabo las acciones que sean necesarias para el debido cumplimiento de lo ordenado en el presente Protocolo.

Artículo Quinto.- Se instruye a la Secretaría General del Ayuntamiento, realice los trámites correspondientes para la publicación del Protocolo.

Artículo Sexto.- Se derogan todas aquellas disposiciones legales que se opongan a lo dispuesto en el presente Protocolo.



De conformidad con el artículo 57 fracción X de la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas, así como en el 130 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; promulgo el presente Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. en la Residencia del Ayuntamiento de esta Ciudad.

Dado en la Sala de Sesiones de Cabildo "Batallón Hijos de Tuxtla", del Palacio Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a los 15 días del mes de enero de 2024.- C. Carlos Orsoé Morales Vázquez, Presidente Municipal.- C. Karla Burguete Torrestiana, Secretaria General del Ayuntamiento.- C. Ignacio Jiménez Sid, Contralor Municipal.- **Rúbricas.**

