

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DE XALISCO, NAYARIT.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. Propósito del Protocolo. - El presente Protocolo tiene por propósito establecer los principios, lineamientos, mecanismos y procedimientos de actuación que deberán observarse en la Administración Pública Municipal de Xalisco, Nayarit, para la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual, con el objeto de promover ambientes laborales dignos, seguros y libres de violencia, bajo los principios de perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y debida diligencia.

2. Objetivos del Protocolo.- El Protocolo tendrá los siguientes objetivos:

I. Prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal de Xalisco, Nayarit;

II. Establecer mecanismos claros, accesibles y confidenciales para la atención y canalización de quejas y denuncias;

III. Garantizar la protección integral de las personas víctimas, procurando evitar la revictimización y cualquier forma de represalia;

IV. Delimitar las responsabilidades y ámbitos de actuación de las autoridades e instancias municipales que intervengan en la prevención, atención;

V. Promover una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad sustantiva y la cero tolerancia a la violencia de género, y

VI. Contribuir al cumplimiento de la normatividad federal, estatal y municipal en materia de igualdad, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

3. Ámbito de Aplicación. - El presente Protocolo es de **observancia obligatoria** para:

I. Las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal de Xalisco, Nayarit, cualquiera que sea su forma de contratación, nombramiento, cargo, nivel jerárquico o función;

II. Las personas que presten servicios profesionales, realicen prácticas profesionales, servicio social o actividades de voluntariado en las dependencias y entidades municipales;
y

III. Las personas proveedoras, contratistas o aquellas que mantengan una relación contractual, administrativa o de prestación de servicios con el Municipio, cuando las conductas se desarrollen en espacios, actividades o contextos vinculados con la función pública municipal.

4. Principios Rectores.- La aplicación del presente Protocolo se regirá por los siguientes principios:

- I. Perspectiva de género;
- II. Enfoque de derechos humanos;
- III. Debida diligencia;
- IV. Confidencialidad;
- V. No revictimización;
- VI. Igualdad y no discriminación;
- VII. Protección integral de la víctima; y
- VIII. Cero tolerancia a la violencia y a cualquier forma de represalia.

5. Autoridades Municipales Competentes. - La implementación, aplicación y seguimiento del presente Protocolo corresponderán, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, a las siguientes autoridades e instancias municipales:

- I. Presidencia Municipal.
- II. Secretaría del Ayuntamiento.
- III. Contraloría Municipal.
- IV. Coordinación de Asuntos de la Mujer.
- V. Dirección de Asuntos Jurídicos.
- VI. Las demás dependencias y entidades que, por la naturaleza de sus funciones, deban intervenir en la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual.

6. Obligaciones Generales de las Dependencias Municipales.- Las dependencias y entidades municipales deberán:

- I. Difundir el contenido del presente Protocolo entre su personal.
- II. Implementar acciones preventivas y de sensibilización en materia de violencia de género.
- III. Colaborar con las instancias responsables en la atención de casos.
- IV. Adoptar las medidas que correspondan para promover ambientes laborales dignos, seguros y libres de violencia.
- V. Abstenerse de cualquier conducta que implique represalias contra las personas denunciantes o víctimas.

7.- Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. Acoso sexual: forma de violencia de carácter sexual en la que, sin existir una relación de subordinación, se realizan conductas de naturaleza sexual no deseadas que generan un ambiente hostil, intimidante u ofensivo;

II. Hostigamiento sexual: ejercicio de poder en una relación de subordinación real, mediante conductas verbales, físicas o simbólicas de carácter sexual no deseadas;

III. Víctima: persona que manifiesta haber sido afectada por hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito de aplicación del presente Protocolo;

IV. Persona presunta responsable: persona a quien se atribuyen hechos que pudieran constituir hostigamiento sexual, acoso sexual o una falta administrativa relacionada con dichas conductas, sin que esta denominación implique prejuzgar sobre su responsabilidad;

V. Protocolo: Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal de Xalisco, Nayarit;

VI. Perspectiva de género: metodología que permite identificar, analizar y valorar la discriminación, las desigualdades y las relaciones de poder basadas en el sexo y el género;

VII. Revictimización: acción u omisión que provoque, incremente o prolongue innecesariamente el daño sufrido por la víctima durante la atención institucional, investigación o procedimiento correspondiente; y

VIII. Autoridades competentes: autoridades, dependencias y unidades administrativas que cuenten con atribuciones expresas para intervenir en la aplicación del presente Protocolo, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y POSTULADOS

8. Principios de Actuación Municipal.- La aplicación e interpretación del presente Protocolo por parte de la Administración Pública Municipal, se regirá por los siguientes principios:

I. **Respeto a la dignidad humana**, implica reconocer a toda persona como titular de derechos y brindarle un trato digno y respetuoso;

II. **Igualdad sustantiva**, orientada prevenir y eliminar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral municipal;

III. **No discriminación**, prohíbe toda distinción, exclusión, restricción o preferencia injustificada basada en sexo, género, edad, orientación sexual, identidad de género, condición social, origen étnico, discapacidad o cualquier otra condición que tenga por objeto o resultado menoscabar el reconocimiento o ejercicio de derechos;

IV. **Cero tolerancia a la violencia**, implica el rechazo institucional al hostigamiento sexual, al acoso sexual y a cualquier acto de intimidación o represalia relacionado con estas conductas;

V. **Perspectiva de género**, como eje transversal en todas las acciones de prevención, atención, orientación, investigación y demás actuaciones previstas en el presente Protocolo.

VI. **Enfoque de derechos humanos**, orientado al respeto, protección y garantía de los derechos de las personas involucradas;

VII. **Debida diligencia**, actuación oportuna, seria, efectiva, exhaustiva y sin dilaciones injustificadas;

VIII. **Confidencialidad**, protegiendo la identidad, datos personales e información sensible de las personas involucradas;

IX. **No revictimización**, evitando actos, prácticas o diligencias innecesarias que puedan incrementar o prolongar el daño sufrido por la persona afectada; y

X. **Debido proceso**, observando las garantías de audiencia, defensa, presunción de inocencia y demás formalidades aplicables en cada una de las etapas del procedimiento, conforme a la normatividad correspondiente.

Artículo 9. Postulados Institucionales. - La Administración Pública Municipal, adopta los siguientes postulados institucionales como base de su actuación:

I. El hostigamiento sexual y el acoso sexual constituyen conductas incompatibles con los principios que rigen el servicio público municipal y **no serán toleradas ni justificadas**;

II. Toda persona tiene derecho a desempeñarse en un ambiente laboral **seguro, digno y libre de violencia**;

III. La prevención es una responsabilidad **compartida** entre autoridades municipales y personas servidoras públicas;

IV. La denuncia de hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual constituye un **ejercicio legítimo de derechos**, por lo que no deberá generar actos de intimidación o represalia;

V. La atención a las víctimas deberá ser **integral, inmediata y con enfoque humano**, priorizando su bienestar físico y emocional;

VI. La autoridad municipal deberá actuar **con imparcialidad**, sin prejuicios ni estereotipos de género; y

VII. Las personas servidoras públicas que ejerzan funciones de dirección, mando o supervisión deberán observar un deber reforzado de respeto, prevención y actuación institucional frente a las conductas previstas en el presente Protocolo.

10. Obligación de Observancia.- Las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal, así como quienes presten servicios bajo cualquier modalidad, deberán **conocer, respetar y cumplir** los principios y postulados establecidos en el presente Capítulo, siendo su inobservancia motivo de responsabilidad administrativa conforme a la normatividad aplicable.

11. Interpretación del Protocolo.- La interpretación del presente Protocolo corresponderá a las autoridades municipales competentes, quienes deberán realizarla conforme a los principios de **máxima protección de los derechos humanos, perspectiva de género y favorabilidad hacia la víctima**, sin perjuicio de lo dispuesto en otras normas aplicables.

CAPÍTULO III ACCIONES DE PREVENCIÓN

12. Acciones Preventivas Institucionales. - El Ayuntamiento de Xalisco, Nayarit, implementará de manera permanente acciones de prevención orientadas a erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Administración Pública Municipal, mediante estrategias de sensibilización, capacitación, difusión y fortalecimiento institucional.

13. Capacitación y Sensibilización. - Las dependencias y entidades municipales deberán:

I. Implementar programas de capacitación obligatoria y periódica dirigidos a las personas servidoras públicas, en materia de:

- a) Igualdad de género;
- b) Derechos humanos;
- c) Prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- d) Masculinidades positivas y relaciones laborales respetuosas.

II. Priorizar la capacitación del personal directivo y de mando, en virtud de su posición jerárquica y responsabilidad institucional; y

III. Coordinar dichas acciones la Coordinación de Asuntos de la Mujer.

14. Difusión del Protocolo.- La Administración Pública Municipal deberá garantizar la **difusión amplia, accesible y permanente** del presente Protocolo, mediante:

- I. Su publicación en los medios oficiales del Ayuntamiento;
- II. La entrega de material informativo al personal de nuevo ingreso;
- III. La colocación de información visible en espacios laborales municipales; y
- IV. El uso de medios digitales institucionales.

15. Cultura Organizacional y Ambientes Laborales. - Las dependencias y entidades municipales promoverán una cultura organizacional basada en:

- I. El respeto mutuo y la dignidad humana;
- II. La comunicación institucional libre de violencia y discriminación;
- III. La corresponsabilidad en la prevención de conductas de violencia de género; y
- IV. La identificación y eliminación de prácticas, expresiones o dinámicas que normalicen el hostigamiento o acoso sexual.

16. Diagnóstico y Detección Temprana.- El Ayuntamiento, a través de las instancias competentes, podrá:

- I. Realizar diagnósticos internos para identificar factores de riesgo relacionados con el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- II. Implementar mecanismos de detección temprana, respetando en todo momento la confidencialidad y los derechos laborales del personal; y
- III. Utilizar los resultados para diseñar acciones preventivas específicas.

17. Responsabilidad de las Personas Servidoras Públicas.- Las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal tienen la obligación de:

- I. Conducirse con respeto, ética y profesionalismo;
- II. Abstenerse de cualquier conducta que constituya hostigamiento sexual o acoso sexual;
- III. Participar en las acciones de capacitación y prevención implementadas; y
- IV. Colaborar con las autoridades municipales en la prevención de la violencia laboral.

18. Coordinación Interinstitucional Municipal.- Para el cumplimiento de las acciones de prevención, el Ayuntamiento de Xalisco promoverá la coordinación entre:

- I. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal;
- II. La coordinación de Asuntos de la Mujer;
- III. La Contraloría Municipal; y
- IV. Las instancias estatales competentes, cuando resulte necesario.

19. Enfoque Preventivo Permanente.- Las acciones de prevención previstas en el presente Capítulo deberán implementarse de manera **continua, sistemática y evaluable**, evitando su realización únicamente como medidas reactivas ante la ocurrencia de casos.

CAPÍTULO IV

ACCIONES DE DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN PARA LA PREVENCIÓN

20. Finalidad de las Acciones.- Las acciones de difusión, sensibilización, formación y profesionalización tendrán como finalidad fortalecer las capacidades institucionales de la Administración Pública Municipal, para prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual,

promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad sustantiva y la cero tolerancia a la violencia de género.

21. Acciones de Difusión.- El Ayuntamiento de Xalisco, a través de las dependencias competentes, implementará acciones permanentes de difusión que incluyan:

- I. La divulgación del presente Protocolo en medios oficiales impresos y digitales del Ayuntamiento;
- II. La elaboración y distribución de material informativo accesible y con lenguaje incluyente;
- III. La difusión de los derechos de las personas servidoras públicas y de los mecanismos de atención y denuncia; y
- IV. La colocación de información visible en espacios laborales municipales.

22. Acciones de Sensibilización.- Las acciones de sensibilización deberán orientarse a:

- I. Visibilizar las causas, manifestaciones y consecuencias del hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- II. Desmontar estereotipos y roles de género que normalizan la violencia;
- III. Fomentar relaciones laborales basadas en el respeto, la corresponsabilidad y la igualdad; y
- IV. Promover la denuncia como un acto legítimo de protección de derechos.

23. Formación del Personal Municipal.- La Administración Pública Municipal deberá garantizar procesos de formación dirigidos a las personas servidoras públicas que contemplen:

- I. Contenidos mínimos en perspectiva de género, derechos humanos y prevención de la violencia laboral;
- II. Modalidades presenciales, virtuales o mixtas, conforme a la capacidad institucional; y
- III. La inclusión de estos contenidos en los programas de inducción del personal de nuevo ingreso.

24. Profesionalización del Personal Estratégico.- La Administración Pública Municipal impulsará la profesionalización especializada de:

- I. Personal directivo y de mando;
- II. La coordinación de Asuntos de la Mujer;
- III. Personal de la Contraloría Municipal; y
- IV. Personal jurídico y administrativo que participe en la atención de casos.

Dicha profesionalización deberá orientarse a la atención con perspectiva de género, debida diligencia y no revictimización.

25. Enfoque Diferenciado y Prioritario.- Las acciones de formación y profesionalización deberán considerar:

- I. El nivel de responsabilidad jerárquica;
- II. Las funciones específicas del personal; y
- III. La necesidad de atención prioritaria en áreas con mayor exposición a riesgos de violencia laboral.

26. Coordinación para la Implementación.- Las acciones previstas en el presente Capítulo se implementarán de manera coordinada entre:

- I. La Secretaría del Ayuntamiento;
- II. La coordinación de Asuntos de la Mujer;
- III. La Contraloría Municipal; y
- IV. Las demás dependencias que resulten pertinentes.

27. Evaluación y Seguimiento.- La Administración Pública Municipal deberá establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones de difusión, sensibilización, formación y profesionalización, con el objeto de:

- I. Medir su impacto institucional;
- II. Identificar áreas de mejora; y
- III. Fortalecer las estrategias preventivas de manera continua.

CAPÍTULO V

ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL. VÍAS DE DENUNCIA

28. Atención Inicial de los Casos .- Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual o hostigamiento sexual en el ámbito de la Administración Pública Municipal de Xalisco, Nayarit, tendrá derecho a recibir **atención inmediata, confidencial y con enfoque de derechos humanos**, sin necesidad de presentar denuncia formal en una primera instancia.

29. Derecho a Elegir la Vía de Atención.- La persona víctima podrá **elegir libremente** la vía por la cual desea iniciar la atención de su caso, sin que ello limite su derecho a acudir posteriormente a otras instancias administrativas, laborales o penales.

30. Vías de Denuncia y Atención.- La persona podrá acudir, según sus necesidades y sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades competentes, a cualquiera de las siguientes vías:

- I. Vía administrativa, mediante la presentación de una denuncia ante la Autoridad Investigadora de la Contraloría Municipal, cuando los hechos pudieran constituir una falta administrativa;
- II. Vía de orientación y acompañamiento, ante la Coordinación de Asuntos de la Mujer o, en su caso, mediante las Personas Consejeras previstas en el presente Protocolo;

III. Vía institucional de recepción y canalización, ante la persona titular de la dependencia o entidad municipal correspondiente, quien deberá orientar y, cuando proceda, remitir la información a la autoridad competente; y

IV. Vía externa, mediante la atención, denuncia, queja o acción que corresponda ante las autoridades laborales, ministeriales, jurisdiccionales, de protección de derechos humanos o cualquier otra instancia legalmente competente.

El acceso a cualquiera de estas vías no excluirá el ejercicio de las demás cuando resulten procedentes.

31. Inicio del Procedimiento. - El procedimiento podrá iniciarse:

I. De manera **verbal o escrita**;

II. De forma **personal o a través de una persona de confianza**; y

III. En cualquier momento, sin que exista un plazo de caducidad para solicitar orientación o atención inicial.

32. Orientación y Acompañamiento. - Las instancias municipales que reciban un caso deberán:

I. Brindar información clara sobre los derechos de la víctima y las opciones disponibles;

II. Explicar las posibles vías de actuación y sus consecuencias;

III. Ofrecer acompañamiento institucional durante el proceso si así lo solicita la víctima; y

IV. Evitar cualquier forma de revictimización o juicio.

33. Confidencialidad y Protección. - Toda la información relacionada con la atención de los casos será tratada con **estricta confidencialidad**, garantizando la protección de los datos personales y la integridad de la víctima, así como la adopción de medidas preventivas cuando exista riesgo para su seguridad o bienestar.

CAPÍTULO VI DE LA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

34. Atención Especializada a las Víctimas.-La Administración Pública Municipal, Nayarit, garantizará que las personas víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual reciban **atención especializada**, con enfoque de género, derechos humanos y no revictimización, conforme a las competencias municipales.

35. Alcance de la Atención Especializada Municipal.- La atención especializada que se brinde en el ámbito municipal comprenderá, al menos:

- I. Orientación psicológica inicial;
- II. Orientación jurídica básica sobre derechos y opciones de actuación;
- III. Acompañamiento institucional durante el proceso administrativo, cuando la víctima así lo solicite;
- IV. Canalización a instancias especializadas externas, cuando sea necesario.

36. Instancias Municipales Responsables.- La atención especializada será brindada, de manera coordinada, por:

- I. La Coordinación de Asuntos de la Mujer;
- II. La Dirección de Asuntos Jurídicos, en el ámbito de su competencia; y
- III. Las demás dependencias municipales que, por la naturaleza del caso, deban intervenir.

37. Canalización a Instancias Externas. - Cuando la atención requerida exceda las capacidades de la Administración Pública Municipal, o cuando la víctima decida acudir a otras vías, las instancias municipales deberán **canalizarla de manera inmediata** a las autoridades o instituciones estatales competentes, sin condicionamiento alguno y respetando su voluntad.

38. Voluntariedad de la Atención. - La atención especializada se brindará **únicamente con el consentimiento expreso de la víctima**, respetando en todo momento su autonomía, decisiones y ritmo del proceso.

39. Coordinación y Seguimiento. - Las instancias municipales deberán mantener coordinación para dar seguimiento a los casos atendidos, sin vulnerar la confidencialidad ni interferir con procedimientos administrativos, laborales o judiciales en curso.

CAPÍTULO VII DE LAS PERSONAS CONSEJERAS

40. Personas Consejeras Municipales.- Para efectos del presente Protocolo, se reconocerá como **Personas Consejeras** a las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal, Nayarit, que, por razón de su cargo y capacitación, estén facultadas para brindar **orientación, acompañamiento y canalización** a las personas víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual.

41. Designación de las Personas Consejeras.- Serán consideradas Personas Consejeras Municipales:

- I. El personal adscrito a la Coordinación de Asuntos de la Mujer;
- II. El personal designado por el área de Recursos Humanos con capacitación en perspectiva de género; y
- III. El personal jurídico municipal previamente capacitado para la atención de violencia de género.

La designación deberá realizarse mediante acuerdo administrativo y difundirse entre el personal municipal.

42. Perfil de las Personas Consejeras.- Las Personas Consejeras deberán contar con:

- I. Formación o capacitación en perspectiva de género y derechos humanos;
- II. Conocimientos básicos en prevención y atención de la violencia de género;
- III. Habilidades de escucha activa, trato digno y confidencialidad; y
- IV. Sensibilidad para evitar juicios, estereotipos o revictimización.

43. Actuación frente a la Víctima.- La actuación de las Personas Consejeras frente a la víctima deberá regirse por los siguientes criterios:

- I. Trato respetuoso, empático y libre de prejuicios;
- II. Escucha activa y validación de la experiencia de la víctima;
- III. Información clara y suficiente sobre derechos y opciones de actuación;
- IV. Respeto a la voluntad y decisiones de la víctima en todo momento; y
- V. Garantía de confidencialidad y protección de datos personales.

44. Funciones de las Personas Consejeras. - Las Personas Consejeras tendrán las siguientes funciones:

- I. Brindar orientación inicial a las personas víctimas;
- II. Explicar las vías de atención y denuncia disponibles;
- III. Acompañar a la víctima durante el procedimiento, si así lo solicita;
- IV. Canalizar a instancias municipales o externas especializadas;
- V. Colaborar con las autoridades municipales competentes, sin sustituirlas; y
- VI. Registrar, de manera interna y confidencial, los casos atendidos para fines estadísticos y de mejora institucional.

45. Límites de Actuación.- Las Personas Consejeras no podrán:

- I. Emitir juicios de valor sobre los hechos denunciados;
- II. Realizar investigaciones formales o determinar responsabilidades;
- III. Obligar a la víctima a presentar denuncia; y
- IV. Revelar información sin el consentimiento de la víctima, salvo en los casos previstos por la ley.

46. Capacitación Continua.- La Administración Pública Municipal deberá garantizar la **capacitación continua** de las Personas Consejeras, a fin de fortalecer sus competencias técnicas, éticas y humanas para la atención adecuada de los casos.

CAPÍTULO VIII

DEL COMITÉ TECNICO INTERDISIPLINARIO MUNICIPAL

47. Comité Municipal.- Se crea el Comité Técnico Interdisciplinario Municipal para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, como órgano colegiado de carácter consultivo, preventivo y de coordinación institucional, encargado de promover la implementación, evaluación y mejora continua del presente Protocolo en el ámbito de la Administración Pública Municipal de Xalisco, Nayarit.

48. Integración del Comité Municipal.- El Comité Técnico Interdisciplinario Municipal estará integrado por:

I. La persona titular de la Secretaría del Ayuntamiento, quien lo presidirá;

II. La persona titular de la Coordinación de Asuntos de la Mujer, quien fungirá como Secretaría Técnica;

III. La persona titular de la Contraloría Municipal;

IV. La persona titular de la Dirección de Asuntos Jurídicos;

Las personas integrantes podrán designar, mediante oficio, a una persona suplente que cuente con capacidad de decisión y conocimiento del presente Protocolo; y

Las personas invitadas participarán únicamente con derecho a voz y estarán sujetas a los deberes de confidencialidad y protección de datos personales.

49. Carácter de la Participación.- La participación de las personas integrantes del Comité Municipal será de carácter honorífico, sin que ello genere remuneración adicional. Las personas integrantes deberán conducirse con legalidad, imparcialidad, objetividad, confidencialidad, responsabilidad institucional, perspectiva de género y respeto a los derechos humanos, así como abstenerse de utilizar la información a la que tengan acceso para fines distintos de los previstos en este Protocolo.

50. Facultades de la Comité Municipal.- El Comité Municipal tendrá las siguientes facultades:

I. Coordinar la implementación y evaluación general del presente Protocolo en las dependencias y entidades municipales;

II. Proponer políticas, programas y acciones institucionales para prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual;

III. Emitir recomendaciones generales para fortalecer los mecanismos de atención, orientación, acompañamiento y canalización;

IV. Proponer acciones de mejora continua en materia de igualdad sustantiva, ambientes laborales libres de violencia y prevención de represalias;

V. Promover la capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas y del personal que intervenga en la atención inicial;

VI. Solicitar y analizar información estadística general, disociada o anonimizada;

VII. Promover la elaboración de materiales de difusión, manuales, formatos y rutas institucionales de actuación; y

El seguimiento institucional a que se refiere este artículo será exclusivamente general y estadístico.

51. Límites de Actuación del Comité.- El Comité Municipal no tendrá facultades para:

I. Sustituir o interferir en las atribuciones las autoridades competentes en la investigación, sustanciación o sanción de los casos;

II. Conocer de fondo los hechos denunciados ni analizar pruebas, declaraciones o diligencias;

III. Imponer sanciones o medidas disciplinarias;

IV. Acceder a datos personales, información confidencial, expedientes o documentos sin fundamento legal; y

V. Realizar actos que expongan, estigmaticen o revictimicen a las personas involucradas.

52. Sesiones del Comité.- El Comité Municipal sesionará:

I. De manera ordinaria, al menos una vez cada seis meses; y

II. De manera extraordinaria, cuando la naturaleza de los asuntos lo requiera.

Las sesiones se documentarán mediante actas administrativas en las que no deberán incorporarse nombres, datos personales, declaraciones, pruebas o información que permita identificar casos concretos, únicamente información disociada.

53. Principios de Actuación del Comité.- La actuación del del Comité Municipal se regirá por los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, confidencialidad, coordinación institucional, perspectiva de género, igualdad y no discriminación, respeto a los derechos humanos y no revictimización.

CAPÍTULO IX

INVESTIGACIÓN, SUSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ

54. Competencia para la Investigación y Sanción.- La investigación de los hechos que pudieran constituir faltas administrativas corresponderá a la Autoridad Investigadora de la Contraloría Municipal. La substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa corresponderá a la Autoridad Substanciadora, y la resolución e imposición de las sanciones que procedan corresponderán a la autoridad resolutora competente.

Cada autoridad ejercerá exclusivamente las atribuciones que le confieran la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Reglamento Interno de la Contraloría Municipal de Xalisco, Nayarit, y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

55. Remisión del Caso al Comité.- Cuando una persona víctima decida iniciar el procedimiento administrativo, la instancia que haya brindado la atención inicial deberá **remitir el caso** a la Contraloría Municipal para su conocimiento y, en su caso, presentación ante el **Comité competente**, garantizando en todo momento la confidencialidad y protección de la víctima.

56. Función del Comité en la Ruta Municipal.- El Comité, en el ámbito de sus atribuciones, tendrá como función:

- I. Brindar atención inicial digna, confidencial y libre de prejuicios;
- II. Informar a la persona sobre las vías de atención, orientación, acompañamiento y denuncia disponibles;
- III. Documentar las manifestaciones verbales mediante acta, comparecencia o formato institucional, procurando evitar interrogatorios innecesarios o repetitivos;
- IV. Remitir la información a la Autoridad Investigadora cuando existan datos o indicios de una posible falta administrativa; y
- V. Canalizar a la persona a los servicios psicológicos, jurídicos o de protección que requiera.

57. Inicio de la Investigación Administrativa.- La investigación por la presunta responsabilidad derivada de hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual podrá iniciar:

- I. De oficio, cuando la Autoridad Investigadora tenga conocimiento, por cualquier medio legal, de hechos que pudieran constituir una falta administrativa; y
- II. Por denuncia presentada directamente ante la Autoridad Investigadora o recibida por cualquier otra instancia municipal y remitida para su atención;

58. Garantías Durante la Investigación.- Durante el desarrollo de la investigación, la Autoridad Investigadora y las autoridades municipales deberán garantizar:

- I. El trato digno y respetuoso de las personas involucradas;
- II. La protección de los datos personales y de la información sensible, reservada o confidencial en posesión de los sujetos obligados;
- III. La legalidad de las diligencias y el respeto a los derechos humanos;
- IV. La objetividad, imparcialidad y presunción de inocencia;
- V. La adopción de prácticas que eviten la repetición innecesaria de declaraciones y cualquier forma de revictimización;
- VI. El derecho de las personas a aportar datos, documentos o elementos relacionados con los hechos; y
- VII. El respeto al derecho de defensa y a las formalidades que correspondan en cada etapa.

59. Solicitud de Medidas Durante la Investigación. - Cuando la Autoridad Investigadora advierta la existencia de un riesgo para la integridad física, emocional o laboral de la persona afectada, para las personas que intervengan en la investigación o para el adecuado desarrollo de las diligencias, podrá solicitar a la autoridad administrativa competente la adopción de medidas temporales de protección.

La solicitud deberá estar fundada en las circunstancias conocidas, expresar la finalidad de la medida y observar los principios de necesidad, idoneidad, proporcionalidad, temporalidad y mínima afectación. La determinación y ejecución de las medidas corresponderá a la autoridad que cuente con atribuciones expresas en materia de recursos humanos, organización administrativa, seguridad, mando jerárquico o protección institucional.

Las medidas no constituirán sanción anticipada ni implicarán prejuzgar sobre la responsabilidad de la persona señalada.

60. Determinaciones al concluir la investigación. -Concluidas las diligencias, la Autoridad Investigadora analizará los hechos y la información recabada para determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones que la legislación señale como constitutivos de falta administrativa, determinando:

- I. Emitir un acuerdo de conclusión y archivo debidamente fundado y motivado cuando no se encuentren elementos suficientes para acreditar la existencia de una posible infracción y la presunta responsabilidad de una persona.

II. Calificar la conducta como falta administrativa grave o no grave y elaborar el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa cuando existan elementos suficientes;

III. Presentar el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa ante la Unidad Substanciadora; y

IV. Dar vista o remitir las constancias a las autoridades competentes cuando los hechos pudieran constituir delitos, infracciones laborales, violaciones a derechos humanos o responsabilidades de otra naturaleza.

61. Independencia de Otras Vías. - La investigación y el procedimiento de responsabilidad administrativa serán independientes de las acciones laborales, civiles, penales, jurisdiccionales, de protección de derechos humanos o de cualquier otra naturaleza que la persona afectada decida ejercer.

62. Principios de la Investigación y del Procedimiento. - La investigación, substanciación y resolución se regirán por los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, congruencia, verdad material, profesionalismo, presunción de inocencia, debido proceso, debida diligencia y respeto a los derechos humanos.

CAPÍTULO X

DE LA ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA

63. Autoridad Investigadora Municipal. - La Autoridad Investigadora de la Contraloría Municipal, será competente para investigar los hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual que pudieran constituir faltas administrativas.

64. Inicio de la Actuación Investigadora. - La Autoridad Investigadora iniciará su actuación cuando:

- I. Reciba una denuncia formal presentada por la víctima;
- II. Le sea turnado un caso por alguna dependencia municipal; y
- III. Tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir faltas administrativas, conforme a la ley.

65. Derechos de la Víctima ante la Autoridad Investigadora. - Durante la investigación, la persona que manifieste haber sido afectada tendrá derecho a:

- I. Recibir trato digno, respetuoso, imparcial y libre de estereotipos;
- II. Ser informada, en términos claros, sobre la naturaleza de la investigación y las actuaciones que legalmente puedan comunicársele;
- III. Aportar documentos, datos, testimonios u otros elementos relacionados con los hechos;

IV. Contar con acompañamiento institucional o de una persona de confianza, cuando lo solicite y ello no interfiera con la diligencia; y

V. Que sus datos personales e información sensible sean protegidos conforme a la legislación aplicable.

66. Obligaciones de la Autoridad Investigadora.- La Autoridad Investigadora deberá:

I. Actuar con legalidad, imparcialidad, objetividad, congruencia, verdad material, profesionalismo y respeto a los derechos humanos;

II. Desarrollar la investigación bajo criterios de oportunidad, exhaustividad y eficiencia;

III. Practicar las diligencias, requerimientos, inspecciones y demás actuaciones permitidas por la legislación aplicable;

IV. Proteger los datos personales y la información confidencial y reservada;

V. Solicitar a las autoridades competentes las medidas de protección que resulten necesarias;

VI. Mantener la separación entre las actividades de acompañamiento y las diligencias de investigación; y

VII. Dar vista o remitir constancias a las autoridades competentes cuando advierta hechos posiblemente delictivos, laborales, civiles, de derechos humanos o de otra naturaleza.

67. Coordinación con Otras Instancias.- Durante la investigación, la Autoridad Investigadora podrá coordinarse, dentro del ámbito de sus atribuciones, con:

I. La Coordinación de Asuntos de la Mujer;

II. La Dirección de Asuntos Jurídicos;

III. Las personas titulares de las dependencias o entidades municipales, para la colaboración y cumplimiento de requerimientos; y

IV. Las demás autoridades municipales, estatales o federales que resulten competentes.

68. Independencia de la Investigación.- La atención ante la Autoridad Investigadora será **independiente** de cualquier proceso de orientación, acompañamiento o atención especializada que reciba la víctima, sin que uno condicione al otro.

69. Conclusión de la Actuación Investigadora.- Concluidas las diligencias, la Autoridad Investigadora analizará los hechos y la información recabada para determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones que pudieran constituir faltas administrativas.

Cuando existan elementos suficientes, calificará la conducta como grave o no grave, elaborará el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y lo presentará ante la Unidad Substanciadora.

Cuando no existan elementos suficientes para demostrar la existencia de una posible infracción y acreditar la presunta responsabilidad, emitirá un acuerdo de conclusión y archivo debidamente fundado y motivado, sin perjuicio de reabrir la investigación cuando aparezcan nuevos indicios o pruebas y no haya prescrito la facultad sancionadora.

Las determinaciones serán notificadas a las personas que correspondan en los términos y plazos establecidos en la legislación aplicable.

CAPÍTULO XI DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

70. Finalidad de las Medidas de Prevención.- Las medidas de prevención tendrán como finalidad proteger la integridad física, emocional y laboral de la víctima, evitar la repetición de conductas de acoso sexual u hostigamiento sexual y garantizar un ambiente laboral seguro durante la atención e investigación de los casos, sin que dichas medidas constituyan sanción anticipada.

71. Autoridades Facultadas para Emitir Medidas de Prevención.- Las medidas de prevención podrán ser emitidas, en el ámbito de sus competencias, por las autoridades administrativas competentes

Dichas autoridades deberán actuar de manera coordinada y con debida diligencia.

72. Momento de Emisión.- Las medidas de prevención podrán solicitarse, determinarse y ejecutarse:

I. Desde el primer momento en que una autoridad municipal tenga conocimiento de los hechos;

II. Durante la atención inicial, orientación o canalización;

III. Durante la investigación administrativa, substanciación o resolución del procedimiento; y

IV. Después de emitida la resolución, cuando resulte jurídicamente procedente y persista una situación de riesgo.

73. Tipos de Medidas de Prevención.- Las medidas de prevención podrán consistir, de manera enunciativa mas no limitativa, en:

- I. Reorganización temporal de funciones o actividades;
- II. Cambio provisional de área, turno u horario;
- III. Restricción de contacto entre la víctima y la persona presunta responsable;
- IV. Supervisión institucional del entorno laboral; y
- V. Otras medidas administrativas que resulten necesarias y proporcionales.

74. Principios para la Emisión de Medidas.- La emisión de las medidas de prevención deberá observar los siguientes principios:

- I. Proporcionalidad;
- II. Temporalidad;
- III. Necesidad;
- IV. Confidencialidad;
- V. No revictimización; y
- VI. Respeto al debido proceso.

75. Carácter de las Medidas.- Las medidas de prevención tendrán carácter **temporal y revisable**, y deberán mantenerse únicamente durante el tiempo estrictamente necesario para garantizar la protección de la víctima y el desarrollo adecuado del procedimiento.

76. Información a la Víctima.- La víctima deberá ser informada de manera clara y oportuna sobre:

- I. Las medidas de prevención emitidas;
- II. Su alcance y duración; y
- III. Los mecanismos institucionales para reportar su incumplimiento.

77. Seguimiento de las Medidas.- Las autoridades municipales competentes deberán dar seguimiento a la aplicación y cumplimiento de las medidas de prevención, realizando los ajustes necesarios conforme a la evolución del caso.

CAPÍTULO XII DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

78. Autoridad Competente para la Valoración.- La intervención de las autoridades en materia probatoria se realizará de acuerdo con la etapa correspondiente:

- I. La Autoridad Investigadora recabará, analizará y valorará los datos, documentos, testimonios e indicios para determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones posiblemente constitutivos de falta administrativa, calificar la conducta y decidir sobre la elaboración del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa;
- II. La Autoridad Substanciadora se pronunciará sobre el ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo de las pruebas dentro del procedimiento; y

III. La autoridad resolutora competente realizará la valoración definitiva de las pruebas para determinar la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa.

79. Principios para la Valoración de las Pruebas.- La valoración de las pruebas se realizará conforme a los principios de:

- I. Legalidad;
- II. Objetividad;
- III. Imparcialidad;
- IV. Perspectiva de género;
- V. Debida diligencia;
- VI. No revictimización; y
- VII. Máxima protección de la víctima.

80. Tipos de Pruebas. - En el procedimiento administrativo podrán admitirse, entre otras:

- I. La confesional;
- II. Los documentos públicos y privados;
- III. La testimonial;
- IV. La inspeccional;
- V. La pericial;
- VI. La presuncional;
- VII. La instrumental, y
- VIII. Las fotografías y demás elementos aportados por la ciencia y la tecnología.

81. Valoración Integral y Contextual.- Las pruebas deberán valorarse de manera **integral, contextual y conjunta**, considerando:

- I. Las circunstancias de tiempo, modo y lugar;
- II. Las relaciones jerárquicas o de poder existentes;
- III. La posible existencia de conductas reiteradas; y
- IV. El contexto de género y laboral en el que ocurrieron los hechos.

82. Estándar de Valoración.- La valoración de las pruebas deberá atender a la **sana crítica**, sin exigir a la víctima una carga probatoria excesiva, considerando la naturaleza de los actos de acoso sexual y hostigamiento sexual, que suelen ocurrir sin testigos directos.

83. Testimonio de la Víctima.- El testimonio de la víctima deberá valorarse con especial atención, reconociendo su relevancia probatoria, siempre que sea congruente, persistente y contextualizado, sin prejuicios ni estereotipos de género.

84. Protección Durante la Práctica de Pruebas.- Durante la práctica y desahogo de las pruebas, las autoridades deberán:

- I. Evitar la confrontación innecesaria entre la víctima y la persona presunta responsable;
- II. Garantizar condiciones dignas y seguras;
- III. Proteger la confidencialidad de la información; y
- IV. Evitar prácticas que generen revictimización.

85. Valoración Motivada.- Toda determinación que derive de la valoración de las pruebas deberá estar **debidamente fundada y motivada**, conforme a la normatividad aplicable.

CAPÍTULO XIII DE LA SUSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN

86. Sustanciación del Procedimiento.- La sustanciación del procedimiento administrativo derivado de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual se realizará conforme a lo dispuesto en la **Ley General de Responsabilidades Administrativas**, durante esta etapa deberán garantizarse el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y defensa, la imparcialidad, la confidencialidad, la protección de datos personales y la no revictimización.

87. Autoridad Sustanciadora.- La sustanciación del procedimiento corresponderá a la **Autoridad Sustanciadora** de la Contraloría Municipal, dentro de los límites y etapas que le atribuyan la legislación aplicable y el Reglamento Interno de la Contraloría Municipal.

88. Etapas de la Sustanciación.- El procedimiento administrativo comprenderá, de manera enunciativa:

- I. La admisión del expediente;
- II. La notificación a la persona presunta responsable;
- III. El desahogo de pruebas;
- IV. La formulación de alegatos; y
- V. La emisión de la resolución correspondiente.

89. Garantías del Procedimiento.- Durante la sustanciación deberán garantizarse:

- I. El derecho de audiencia y de una defensa técnica especializada;
- II. La imparcialidad de la autoridad;
- III. La confidencialidad de la información;
- IV. La no revictimización de la víctima; y
- V. La resolución en plazos razonables;

90. Resolución y sanciones administrativas.- Cuando la Autoridad Resolutora de la Contraloría Municipal determine, mediante resolución definitiva, que se acreditó una falta administrativa no grave derivada de hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual, impondrá, según corresponda, alguna de las sanciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas:

I. Amonestación pública o privada;

II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;

III. Destitución del empleo, cargo o comisión; o

IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas, cuando legalmente proceda.

Cuando la conducta haya sido calificada como falta administrativa grave, las autoridades municipales deberán substanciar y remitir el expediente ante el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Nayarit, en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Las sanciones administrativas serán independientes de las consecuencias laborales, civiles, penales, electorales o de derechos humanos que pudieran derivarse.

91. Criterios para la Imposición de Sanciones.- Para la imposición de sanciones se tomarán en cuenta:

I. La gravedad de la conducta;

II. La reiteración de los hechos;

III. La existencia de una relación jerárquica;

IV. El daño causado a la víctima; y

V. El impacto en el servicio público.

92. Independencia de Otras Responsabilidades.- La imposición de sanciones administrativas será independiente de las acciones que la víctima decida ejercer ante otras autoridades, así como de las responsabilidades de carácter laboral o penal que pudieran derivarse.

93. Notificación de la Resolución.- La resolución que se emita deberá notificarse a las partes conforme a la normatividad aplicable, garantizando la protección de datos personales y la confidencialidad de la información.

CAPÍTULO XIV

DISPOSICIONES GENERALES, VIGENCIA Y TRANSITORIOS

94. Carácter del Protocolo.- El presente Protocolo es de **observancia obligatoria** para todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal, así como

para quienes presten sus servicios bajo cualquier modalidad en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal.

95. Supletoriedad.- En lo no previsto por el presente Protocolo, se aplicarán de manera supletoria las disposiciones contenidas en la **Ley General de Responsabilidades Administrativas**, la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, la legislación estatal aplicable y demás ordenamientos jurídicos vigentes.

96. Interpretación del Protocolo.- La interpretación del presente Protocolo corresponderá a las autoridades municipales competentes, debiendo realizarse conforme a los principios de **perspectiva de género, derechos humanos, máxima protección a la víctima y debida diligencia**.

97. Difusión y Socialización.- La Administración Pública Municipal, Nayarit, deberá garantizar la **difusión amplia y permanente** del presente Protocolo entre las personas servidoras públicas, utilizando medios impresos, digitales y acciones de capacitación institucional.

98. Vigencia.- El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su **aprobación por el Ayuntamiento** y su **publicación en los medios oficiales** del Municipio de Xalisco.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero. Implementación.- Las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal deberán adoptar las medidas necesarias para la implementación del presente Protocolo dentro de un plazo no mayor a **sesenta días naturales** contados a partir de su entrada en vigor.

Segundo. Capacitación Inicial.- La Administración Pública Municipal deberá implementar, dentro de los **noventa días naturales** siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, acciones de capacitación inicial dirigidas al personal municipal.

Tercero. Designaciones.- Dentro de los **treinta días naturales** siguientes a la entrada en vigor del presente Protocolo, deberán realizarse las designaciones formales de las personas consejeras y de las personas integrantes del Comité Municipal.

Cuarto. Adecuaciones Administrativas.- Las áreas administrativas competentes deberán realizar las adecuaciones normativas y operativas necesarias para dar cumplimiento al presente Protocolo.

