



## QUINTA SECCION

ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO  
INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE  
ZARAGOZA



# PERIODICO OFICIAL

TOMO CXXX

Saltillo, Coahuila de Zaragoza, martes 23 de mayo de 2023

número 41

REGISTRADO COMO ARTÍCULO DE SEGUNDA CLASE EL DÍA 7 DE DICIEMBRE DE 1921.  
FUNDADO EN EL AÑO DE 1860  
LAS LEYES, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSICIONES SUPERIORES SON OBLIGATORIAS POR EL HECHO  
DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO

**MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS**  
Gobernador del Estado de Coahuila de Zaragoza

**FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES  
HERNÁNDEZ**  
Secretario de Gobierno y Director del Periódico Oficial

**GABRIELA ALEJANDRA DE LA CRUZ RIVAS**  
Subdirectora del Periódico Oficial

## I N D I C E

### PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

CÓDIGO de Ética para el personal del servicio público del municipio de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.	2
PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.	15



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**Saltillo nos une.**

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 34, fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 11, 13, 15 fracción III, 48 fracciones II, VII y VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 5, 9 y 18 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza; 57 fracciones IV, VII del Reglamento de la Administración Pública Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza; 14, 15 y 17 del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal del Municipio de Saltillo, de Coahuila de Zaragoza.

#### CONSIDERANDO

Que el Gobierno Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza comprometido con los derechos humanos, trabaja de manera constante y coordinada para generar condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la Administración Pública Municipal, tomando como base la perspectiva de género.

Que garantizar un ambiente laboral libre de violencia al interior de nuestra administración, en donde se respete la integridad y dignidad de las personas, es esencial para el desarrollo humano de cada persona en nuestros centros de trabajo.

Que el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual son contrarios a nuestros principios, además de constituir un delito, tratan de actos de abuso de poder, que afectan a las personas que las padecen, les impiden su desarrollo, menoscaban su productividad y capacidad de gestión, endurecen el entorno laboral y obstaculizan el alcance de las metas planteadas como Administración, estos actos no serán tolerados ni soslayados, toda vez que, la Administración Pública Municipal promueve la igualdad de género con una visión transversal e integral.

Que evidencia de este compromiso es la elaboración e implementación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, documento que dará certeza jurídica a las víctimas de estas reprobables conductas; en él, se establece de manera clara y precisa el procedimiento, lineamientos, criterios y herramientas a seguir para prevenir, atender y sancionar cualquier caso que sea motivo de queja, así como para atender y proteger a las posibles víctimas de estas conductas.

Que a través de este Protocolo se da cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Plan Municipal de Desarrollo,



en el Sistema Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres y en el Programa Municipal de Cultura Institucional.

Que el artículo 1º Constitucional establece que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Que la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Administración Pública hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva.

Que, el Eje Desarrollo Participativo e Incluyente del Plan Municipal de Desarrollo, tiene como objetivo asegurar que todos los habitantes del Municipio de Saltillo, cuenten con los medios necesarios para su desarrollo y para acceder a una vida digna mediante líneas de acción en las que se contempla establecer un Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción de la discriminación, el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en las dependencias municipales.

La importancia de crear y mantener una política institucional para hacer cumplir las leyes en materia de derechos humanos, de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, la normatividad laboral, y de responsabilidades administrativas del funcionariado público, y exigir el cumplimiento de los deberes y responsabilidades del personal a las y los servidores públicos encargados de velar por la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito del trabajo.

Que el Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, instalado el día 8 de marzo de 2018, como un instrumento de la política pública municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a través del Instituto Municipal de las Mujeres, le corresponde determinar los lineamientos que establezcan políticas públicas en materia de igualdad con el objetivo de generar un fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de género y fomentar la igualdad entre todas las personas, tanto dentro como fuera de esta Administración Pública Municipal.



#### MARCO CONCEPTUAL

El acoso sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no implica subordinación, implica una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, ya sea de manera directa, a través de medios informáticos, audiovisuales, virtuales o de cualquier otra forma, que le cause un daño o sufrimiento psicológico el cual lesione su dignidad y coloque a la víctima en un estado de indefensión o riesgo, independientemente de que lo realice en uno o varios eventos.

El hostigamiento sexual, es el ejercicio de 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 que cause daño o sufrimiento psicológico a la víctima, lesione su dignidad, y coloque a la víctima en un estado de indefensión o de riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios hechos.

Los Componentes del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual son:

1. Acciones Sexuales No Recíprocas: Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
2. Coerción Sexual: Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
3. Sentimientos de Desagrado: Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos para identificar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral:



1. El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.
2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.
4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.

Las consecuencias del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, afectan negativamente tanto a la persona trabajadora como en el desempeño de sus funciones, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, sin embargo, también incide sobre los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral,



abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.

En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad laboral entre otras. El Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual impide el logro de la igualdad, condena la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

Existen tipos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, en el ámbito del trabajo que se pueden clasificar, de manera enunciativa y no limitativa, tomando en cuenta el tipo de agresión al que son sometidas las personas que padecen tales actos, pudiendo concurrir multiplicidad de ellos en un mismo caso:

1. Verbal: Bromas, chistes, "piropos" o expresiones de contenido sexual o "en doble sentido" con referencias a la sexualidad, comportamiento sexual o sexo de la persona que recibe esos comentarios, no deseados ni solicitados.

Conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, realizar insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, presionar después de una ruptura sentimental.

Esos actos u otras formas similares pueden expresarse de forma personal, por medio de llamadas telefónicas, mensajes de voz, texto o por medio de plataformas o redes sociales y entrega directa o indirecta de mensajes, notas o cartas.

2. No verbal y sin contacto físico: Conductas inapropiadas no deseadas, ni consentidas o solicitadas como exposición a material sugestivo o explícitamente sexual, acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas.
3. Contacto físico: Todo tocamiento no deseado, consentido o solicitado al cuerpo de la presunta víctima, mediante actos como saludos forzados, abrazos, roces y besos,



tocamientos, pellizcos, acercamientos y acorralamientos.  
Asalto sexual, abuso o violación.

4. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.

Por otra parte, la violencia laboral es cualquier acción, incidente o comportamiento ejercido directa o indirectamente de manera vertical u horizontal en el cual una persona es agredida, amenazada, dañada o herida, entre los que se encuentra el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, mismos que se pueden presentar:

1. En las instalaciones del lugar de trabajo.
2. En cualquier lugar donde la persona, como trabajadora, necesita estar o ir con motivo de sus labores.
3. En relación con las actividades de trabajo asignadas a las personas trabajadoras.
4. En los trayectos para llegar o al salir de su trabajo cuando se trata de acoso o abuso sexuales.
5. En la esfera de su trabajo, incluyendo el acoso telefónico, por correo electrónico o redes.

Así mismo, existen tipos de violencia laboral, los cuales son:

1. Vertical: Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente.
2. Horizontal: Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución.
3. Mixta o compleja: Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma



posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

Existen factores personales y organizacionales que propician el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual como violencia laboral.

Factores personales:

- a) Desconocer sus derechos.
- b) Desconocer los mecanismos de denuncia.
- c) Tener baja autoestima.
- d) No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- e) Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros).

Factores organizacionales:

- a) Falta de política declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b) Cultura organizacional discriminatoria y/o violenta.
- c) Estructuras patriarcales y machistas.
- d) Ausencia de mecanismos organizacionales claros y eficaces de atención y denuncia de los casos de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- e) Bajo nivel de compromiso para adoptar medidas preventivas y de atención de la violencia de género.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL DE SALTILLO, COAHUILA DE ZARAGOZA.**

**CAPÍTULO I  
GENERALIDADES, OBJETIVOS Y GLOSARIO**

**SECCIÓN I  
GENERALIDADES**

**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 y sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**Saltillo nos une.**

**Artículo 2.** El presente Protocolo es de observancia obligatoria y aplicación general para todas las dependencias, organismos y entidades que forman parte de la Administración Pública Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, las cuales, en el ámbito de sus competencias, deberán promoverlo y difundirlo, así como aplicarlo con perspectiva de género y derechos humanos.

La aplicación del Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Administración Pública Municipal deba observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia administrativa.

**Artículo 3.** La Administración Pública Municipal promueve, respeta, protege y garantiza los derechos humanos de las personas, específicamente cuando sean víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, procurando salvaguardar su dignidad, integridad personal, salud y vida en ambientes laborales e institucionales libres de violencia.

## SECCIÓN II OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**Artículo 4.** Son objetivos del presente Protocolo:

- a) Erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal.
- b) Dar a conocer cómo se manifiesta el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral.
- c) Establecer las medidas específicas para prevenir casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente laboral libre de violencia.
- d) Fomentar la cultura de prevención y denuncia del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral.
- e) Establecer un mecanismo para la debida actuación y atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral.
- f) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

## SECCIÓN III GLOSARIO

**Artículo 5.** Para efectos de este Protocolo se entenderá por:



- a) **Acoso Sexual:** Forma de violencia en la que, si bien no implica subordinación, implica una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, ya sea de manera directa, a través de medios informáticos, audiovisuales, virtuales o de cualquier otra forma, que le cause un daño o sufrimiento psicológico el cual lesione su dignidad y coloque a la víctima en un estado de indefensión o riesgo, independientemente de que lo realice en uno o varios eventos.
- b) **Administración Pública Municipal:** Todas las dependencias, organismos y entidades que integran el Municipio de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.
- c) **Autoridad Investigadora:** La Unidad Administrativa de Denuncias e Investigaciones de la Contraloría Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.
- d) **Autoridad Substanciadora:** La Unidad de Responsabilidades Administrativas de la Contraloría Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.
- e) **Comité:** El Comité para la Prevención, Atención y Sanción de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.
- f) **Denuncia:** La manifestación de conductas irregulares que la presunta víctima o un tercero hace del conocimiento del Órgano Interno de Control, a través de la autoridad investigadora, que pudiesen constituir Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.
- g) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que sufran las mujeres 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.
- h) **Estereotipos de género:** Son 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.



- i) Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva que cause daño o sufrimiento psicológico a la víctima, lesione su dignidad, y coloque a la víctima en un estado de indefensión o de riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios hechos.
- j) Órgano Interno de Control: La Contraloría Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, dependencia responsable de las funciones de control, evaluación municipal y modernización administrativa, así como de la vigilancia, fiscalización, control y evaluación de los ingresos, gastos, recursos, bienes y obligaciones de la administración pública.
- k) Persona acompañante: La persona designada por el Comité, quien tendrá facultades de orientación y acompañamiento a la presunta víctima de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
- l) Perspectiva de género: Metodología y 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.
- m) Prevención: Estrategias y acciones coordinadas y anticipadas para evitar la violencia contra de las personas, su continuidad o incremento, así como las actitudes y los estereotipos existentes en la sociedad acerca de este tema.
- n) Protocolo: El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal de Saltillo, Coahuila De Zaragoza.
- o) Registro: El registro de los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual presentados en la Administración Pública Municipal.
- p) Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

## CAPÍTULO II DERECHOS, PRINCIPIOS Y POSTULADOS

**Artículo 6.** Las autoridades que intervengan en la atención, investigación y sanción de las denuncias relativas a casos de



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**Saltillo nos une.**

Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual deberán considerar y observar los derechos, principios y postulados siguientes:

1. Presunción de buena fe. Como punto de partida para la investigación se presume que la persona que denuncia dice la verdad.
2. Presunción de inocencia. Como punto de partida para la investigación se presume que la persona que es denunciada es inocente.
3. Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se refiere al compromiso de la Administración Pública Municipal para que las trabajadoras y, en su caso los trabajadores, conozcan sus derechos y vías de denuncia con las que cuentan, con el objetivo de que tengan un ambiente laboral libre de violencia al interior de la administración, la cual está comprometida con los derechos humanos, respetando la integridad y dignidad de las personas.
4. Confidencialidad. Durante el proceso de atención e investigación se garantizará la confidencialidad de la información que se obtenga, genere o resguarde, la cual debe ser tratada de conformidad con la normatividad en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y cualquier otra que resulte aplicable, por lo que no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y se determine en ella la forma de su difusión.
5. Pro persona. De acuerdo con el artículo 1° Constitucional se garantizará la máxima protección de los derechos a las personas dentro de un orden social sustentado en los derechos humanos.
6. Erradicación de la discriminación y privilegios. El compromiso internacional de los derechos humanos es un orden social e internacional donde los derechos y las libertades fundamentales se vivan plenamente, por lo que es responsabilidad del municipio y sus dependencias garantizar que no existan expresiones ni de discriminación, ni de privilegios, pues atentan contra la igual dignidad de todas las personas.
7. Respeto, protección y garantía de la dignidad humana e integridad personal. El respeto de la persona y de su dignidad son el fin supremo de la sociedad, por lo tanto, toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, vida, integridad personal y salud, mediante el deber del municipio de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.
8. Prohibición de represalias. En aras de no vulnerar los derechos de la presunta víctima, así como la no revictimización, la



Administración Pública Municipal colaborara con la autoridad investigadora y la autoridad sustanciadora en pro de procurar que el presunto agresor evite acercarse, reunirse y/o aproximarse, con la prohibición de realizar conductas de intimidación, amenaza, amedrentamiento, provocación o molestia, sea por sí o por tercera persona dentro del lugar de trabajo, así como, en el domicilio de la víctima.

9. No revictimización. Obligación de la Administración Pública Municipal, en los ámbitos de sus competencias, de tomar todas las medidas necesarias para evitar a la víctima la constante actualización de lo sucedido, u otra acción que pueda constituirse en una nueva experiencia traumática.
10. Transparencia. Se inscribirán y se harán públicas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y las disposiciones legales en materia de transparencia, las constancias de sanciones o de inhabilitación que se encuentren firmes en contra de los servidores públicos.
11. Celeridad. En los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual se realizará la investigación, así como el procedimiento de responsabilidad administrativa de manera rápida y eficaz, respetando los plazos establecidos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
12. Imparcialidad. Es la inexistencia de prevención o de ideas preconcebidas con respecto a un asunto determinado que permite juzgar con rectitud, cabe resaltar que la autoridad en quien recaiga la facultad de iniciar la substanciación de los procedimientos y, en su caso, la resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, deberá ser distinta de aquella de la investigación, a fin de garantizar la independencia de estas en el ejercicio de sus funciones.
13. Integralidad. Se refiere a las acciones que, de conformidad con los ordenamientos jurídicos aplicables, deberán ser implementadas por la Administración Pública Municipal, a favor de las mujeres víctimas de violencia, con una vocación transformadora, es decir, desde un enfoque de reparación que combata las situaciones de discriminación en que viven las víctimas.
14. Perspectiva de género. 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.



15. Debida diligencia. La obligación la Administración Pública Municipal de realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un plazo razonable, a través de una respuesta eficiente, eficaz, oportuna, responsable con perspectiva de género y derechos humanos, para la prevención, atención, investigación, sanción y reparación integral del daño a las mujeres víctimas de violencia.
16. Debido proceso. Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, de acuerdo con las leyes aplicables.
17. Acceso a la justicia. Conjunto de medidas y acciones jurídicas que, en los diferentes ámbitos del derecho, deben realizar y aplicar las dependencias, instituciones y entidades del sector público para garantizar y hacer efectiva la exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres. Implica, además, la instrumentación de medidas y órdenes de protección, así como el acompañamiento, la representación y defensoría jurídica y, en su caso, la reparación integral del daño.

### CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO

**Artículo 7.** Para el cumplimiento del presente Protocolo serán de observancia obligatoria las disposiciones contenidas en el marco jurídico estatal, nacional e internacional aplicables, el cual incluye las siguientes:

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres;
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- Recomendaciones Generales y Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. (Belem Do Para);
- Objetivo 5 del Desarrollo Sostenible, para lograr la Igualdad de Género;
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995);
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Código Penal Federal;
- Código Nacional de Procedimientos Penales;
- Ley General de Víctimas
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública;



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**Saltillo nos une.**

- Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza;
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza;
- Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza;
- Código Penal de Coahuila de Zaragoza;
- Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza;
- Ley para Prevenir la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza;
- Ley para la Emisión y Seguimiento de las Medidas de Protección para las Mujeres en Situación de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza; y
- Las demás disposiciones aplicables que regulen la violencia laboral, de género, así como el acoso sexual y hostigamiento sexual, a nivel nacional como internacional.

#### **CAPÍTULO IV DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN**

**Artículo 8.** Las acciones de prevención estarán orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos de todo el personal que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Municipal, con el objeto de garantizar la cero tolerancia a los actos de discriminación o violencia de género, en particular de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.

**Artículo 9.** Para prevenir el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, la Administración Pública Municipal deberá realizar acciones que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna, realizando al menos las siguientes:

- a) Emitir a través de sus titulares, un pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a través de medios o canales de comunicación idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
- b) Garantizar la capacitación general, a través de los programas anuales de capacitación, de cursos obligatorios, progresivos y especializados dirigidos a las Personas Acompañantes, al Comité y al personal al servicio público en general, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención, atención y sanción de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- c) Garantizar el acceso al Protocolo y la información relacionada a él, a todo el personal al servicio público, auxiliándose de cualquier herramienta virtual, electrónica y didáctica.
- d) Promover la cultura de la denuncia, a través de la capacitación general y de medios virtuales y/o electrónicos idóneos.



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**Saltillo nos une.**

e) Garantizar el acceso al Código de Ética y de Conducta para el personal al servicio público, como los instrumentos que contienen los principios, valores y reglas de integridad institucionales que conducen al buen cumplimiento del quehacer público.

f) Implementar una política de control y vigilancia constante y permanente, a través de la cual, el personal al servicio público verifique si en su entorno laboral se realizan conductas que puedan constituir Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual, mediante los siguientes indicadores que son señalados de manera enunciativa y no limitativa:

- Exclusión de las invitaciones a festejos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos eventos.
- Manifestación de bromas, miradas y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente sugestiva.
- Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinado personal al servicio público, cuando estas no corresponden con lo verificado desde el nivel de supervisión, o el rendimiento de la persona observada.
- La negativa a trabajar con determinadas personas.
- Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones de inasistencias, tienen relación con la presencia de estrés en el personal al servicio público.
- Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
- Detección de un conflicto serio ante el cual, el personal al servicio público responde con el silencio.

#### **CAPÍTULO V**

### **COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL EN SALTILLO, COAHUILA DE ZARAGOZA.**

#### **SECCIÓN I**

#### **INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ**

**Artículo 10.** El Comité estará integrado por:



- a) La persona titular de la Secretaría del Ayuntamiento, Presidencia.
- b) La persona titular de la Dirección de Servicios Administrativos, Secretaría Técnica.
- c) La persona titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos, Vocal.
- d) La persona titular del Instituto Municipal de las Mujeres, Vocal.
- e) La persona titular de la Contraloría Municipal, con voz, pero sin voto.
- f) Una persona representante del Sindicato en caso de que alguna de las personas involucradas sea sindicalizada, con voz, pero sin voto.

**Artículo 11.** El Comité tendrá las siguientes facultades y atribuciones generales:

- I. Ser el órgano encargado de aprobar y vigilar el cumplimiento de las normas, criterios, lineamientos y procedimientos en materia de prevención y atención de las conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual
- II. Dar seguimiento a los casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual que tengan lugar en la Administración Pública Municipal.
- III. Canalizar a las víctimas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual a las dependencias correspondientes para la atención psicológica y asesoría legal.
- IV. Asegurar del cumplimiento de las sanciones que se emitan sobre Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal.
- V. Integrar y mantener un registro actualizado del Padrón de Personas que puedan desempeñarse como acompañantes de la presunta víctima de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.
- VI. Elaborar el material necesario para la capacitación del personal del R. Ayuntamiento de Saltillo, en materia de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.

**Artículo 12.** Los integrantes del Comité dentro del ámbito de su competencia, tendrán las siguientes obligaciones específicas:

- I. La Secretaría del R. Ayuntamiento, como titular de la Presidencia.
  - a. Tomar protesta del Comité.
  - b. Convocar a las sesiones del Comité
  - c. Ejecutar, instrumentar, participar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos del Comité.
- II. La Contraloría Municipal como Órgano Interno de Control.
  - a. Conocer, investigar y sancionar las conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.
- III. La Dirección de Asuntos Jurídicos.
  - a. Brindar el apoyo legal a la víctima en su proceso de denuncia ante el Órgano Interno de Control.



- IV. La Dirección de Servicios Administrativo.
- a. Ejecutar las sanciones administrativas correspondientes a las resoluciones que emita la Contraloría Municipal a través de la Unidad de Responsabilidades Administrativas sobre los casos materia de este Protocolo.
- V. Instituto Municipal de las Mujeres:
- a. Integrar el Padrón de Personas Acompañantes que cumpla con los requisitos establecidos en el presente instrumento.
- b. Mantener actualizado el Padrón de Personas Acompañantes.
- c. Capacitar en materia de Derechos Humanos, perspectiva de género, primer contacto y el procedimiento que se deberá llevar a cabo en materia de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual a quienes desempeñaran sus funciones como Personas Acompañantes.
- d. Proponer al Comité el Programa Anual de capacitaciones para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal.
- e. Brindar apoyo psicológico a las presuntas víctimas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.

#### **CAPÍTULO VI DE LAS PERSONAS ACOMPAÑANTES**

**Artículo 13.** El del Instituto Municipal de las Mujeres, contará con un padrón de personas que pueden desempeñarse como Persona Acompañante, las cuales deberán observar determinados requisitos, siendo los siguientes:

- a) Ser funcionario público de la Administración Pública Municipal del R. Ayuntamiento de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.
- b) Contar con un grado académico de licenciatura en las carreras de derecho, psicología, sociología o en áreas de conocimiento afines.
- c) Tener conocimientos en materia de derechos humanos y perspectiva de género, así como conocimientos básicos en los procesos a seguir.
- d) Tener claridad en la aplicación de la no revictimización.
- e) No tener antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente Protocolo.
- f) Capacitarse en atención de primer contacto, mediante las capacitaciones que el Comité señale.
- g) Firmar carta compromiso de llevar los asuntos con la secrecía debida.



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**Artículo 14.** El Instituto Municipal de las Mujeres, mantendrá actualizado el directorio de personas acompañantes, para publicarlo en lugares visibles y medios electrónicos institucionales, al interior de cada entidad, dependencia u organismo de la Administración Pública Municipal, con la finalidad de que el personal tenga conocimiento de las personas ante las cuales puede acudir en el supuesto de ser víctima de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

**Artículo 15.** La Persona Acompañante deberá apegarse al Código de Ética institucional, y a la normatividad aplicable al presente Protocolo, actuando bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia.
- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- i) Utilizar comunicación asertiva.
- j) Escuchar de forma activa.

**Artículo 16.** La Persona Acompañante tendrá las siguientes funciones:

- a) Dar la atención de primer contacto a las presuntas víctimas de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- b) Analizar e identificar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se configuran conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a fin de orientar y acompañar adecuadamente a la persona, sin que esto signifique la representación legal.
- c) Proporcionar a la presunta víctima la información pertinente, completa, clara y precisa sobre las vías, procedimientos, autoridades e instancias competentes para conocer y atender los



hechos relacionados con conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

- d) Auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos de su denuncia.
- e) Garantizar 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.
- f) Turnar inmediatamente al Órgano Interno de Control, a través de la autoridad investigadora, las denuncias que tenga conocimiento como primer contacto.
- g) Abstenerse de sugerir o provocar, por sí o por intermediarios, acciones tendientes a conciliar el asunto entre la presunta víctima y su presunto agresor.
- h) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- i) Capacitarse de manera constante, con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos en materia de atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- j) Las demás necesarias para el cumplimiento de sus funciones conforme a las disposiciones legales aplicables y al presente Protocolo.

**Artículo 17.** Queda prohibido categóricamente a cualquier persona al servicio público, entorpecer las actividades de la Persona Acompañante o intimidarla para que desista de sus funciones, en caso de presentarse esta situación, la Persona Acompañante dará aviso al superior jerárquico de su dependencia o entidad, o al Comité, a través del Instituto Municipal de las Mujeres, para que se realicen las acciones pertinentes a fin de garantizar el libre ejercicio de los trabajos a realizar.

## CAPÍTULO VII DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

### SECCIÓN I VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

**Artículo 18.** Las denuncias sobre casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual podrán presentarse de forma verbal o escrita, ante las instancias que sugiere el presente Protocolo, en virtud de lo cual, la presunta víctima podrá acudir ante cualquiera de las siguientes: En materia Administrativa:



- Órgano Interno de Control.
- En materia Penal:
- Ante el Centro de Justicia y Empoderamiento de las Mujeres del Estado de Coahuila.
- En Materia Laboral:
- Ante el Tribunal de Conciliación

**Artículo 19.** Si la presunta víctima presenta la denuncia por escrito, la misma deberá estar firmada, así como deberá contener los hechos denunciados y las pruebas, si cuenta con ellas, en caso de que no proporcione pruebas, esto no será motivo para desechar la denuncia, ya que con su dicho será suficiente para iniciar la investigación.

**Artículo 20.** Si la presunta víctima presenta la denuncia de forma verbal, se le deberá auxiliar en la narrativa de los hechos, misma que deberá constar por escrito y firmada. Así mismo, se dejará a salvo su derecho para aportar las pruebas que considere necesarias en el momento procesal oportuno.

**Artículo 21.** Para los casos de denuncias anónimas, se podrán realizar a través del correo [buzoncontraloria@saltillo.gob.mx](mailto:buzoncontraloria@saltillo.gob.mx), con el objeto de garantizar la efectiva interposición de la denuncia de actos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así mismo, dichas denuncias deberán contener:

- I. Nombre del Servidor Público que presenta su queja o denuncia
- II. Nombre del Servidor Público del cual se queja o datos de identificación
- III. Narración de los hechos, de ser posible de modo (¿Cómo sucedió?) tiempo (¿cuándo?) y lugar (¿dónde?)
- IV. Pruebas testimoniales, documentales, fotografías, mensajes en caso de contar con ellos etc.

## SECCIÓN II

### DE LA ATENCIÓN ANTE LA PERSONA ACOMPAÑANTE

**Artículo 22.** La presunta víctima de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual podrá interponer su denuncia ante la Persona Acompañante, quien tendrá la obligación de escuchar y asesorar a la presunta víctima, de manera clara y sencilla, a efecto de que conozca las opciones con que cuenta para la adecuada atención de su caso.

**Artículo 23.** La Persona Acompañante analizará la narrativa de los hechos de la presunta víctima y si identifica conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual deberá remitir inmediatamente al Órgano Interno de Control, a través de la autoridad investigadora, para que lleve a cabo el procedimiento administrativo correspondiente.

## SECCIÓN III

### DE LA ATENCIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

**Artículo 24.** La presunta víctima de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual podrá interponer su denuncia ante el Órgano Interno



de Control, a través de la autoridad investigadora, quien llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

**Artículo 25.** La autoridad investigadora acordará dar inicio a la investigación correspondiente de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a partir de la denuncia que reciba personalmente de la presunta víctima, de la denuncia interpuesta, así como de las remitidas mediante el correo [buzoncontraloria@saltillo.gob.mx](mailto:buzoncontraloria@saltillo.gob.mx).

**Artículo 26.** La investigación que se lleve a cabo por la autoridad correspondiente, deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

**Artículo 27.** La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones que sustenten los hechos.

**Artículo 28.** La autoridad investigadora llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, las cuales consisten en la Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza; Ley para la Emisión y Seguimiento de las Medidas de Protección para Mujeres en Situación de Violencia del Estrado de Coahuila de Zaragoza; Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Coahuila de Zaragoza; Código Municipal para el Estado de Coahuila de Zaragoza; Reglamento de la Administración Pública Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza; Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, y demás normatividad aplicable.

#### **CAPÍTULO VIII DE LA EMISIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

**Artículo 29.** El Órgano Interno de Control, a través de la autoridad investigadora, llevará a cabo el procedimiento de investigación de las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y se encuentra facultada para decretar las medidas de protección correspondientes, de manera inmediata, a favor de la presunta víctima.

**Artículo 30.** Las medidas de protección serán emitidas con el objeto de garantizar la igualdad jurídica, la no discriminación y el acceso a la justicia en sede administrativa, evitando la revictimización y la repetición del daño.

**Artículo 31.** La Administración Pública Municipal se encuentra obligada a adoptar las medidas de protección que dicte la autoridad investigadora.



**Artículo 32.** De manera enunciativa más no limitativa, las medidas de protección comprenden las siguientes:

1. Reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores de la persona presuntamente responsable.
2. Autorización a efecto de la que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.
3. Restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.
4. Canalizar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.
5. Autorizar a la presunta víctima para ausentarse con goce de sueldo mientras la denuncia esté investigándose (sólo en casos severos, a discreción de la autoridad que conozca los hechos).

**Artículo 33.** La autoridad investigadora notificará de manera inmediata las medidas de protección emitidas para la protección de la presunta víctima, al presunto responsable y al titular de la dependencia, entidad u organismo en la que laboren las personas involucradas, así como a los superiores jerárquicos que, de acuerdo al caso, puedan ejecutarlas de manera inmediata.

#### **CAPÍTULO IX**

#### **DEL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA**

#### **SECCIÓN I**

#### **CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS**

**Artículo 34.** Para conocer la verdad de los hechos, las autoridades podrán valerse de cualquier persona o documento, ya sea que pertenezca a las partes o a terceros, con pleno respeto a los derechos humanos, así como de conformidad con los siguientes criterios:

- a) La valoración de las pruebas deberá hacerse excluyendo cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por cuestiones de sexo o género.
- b) Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. Se debe tomar en consideración que el recuento de los hechos puede presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se



solicite realizarlo, por lo que se procurará que la declaración de hechos se realice las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia se interponga tiempo después de la realización de los hechos.

- c) Se analizará la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.
- d) 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.
- e) Se deberán valorar antecedentes de la persona señalada como responsable, como quejas y denuncias presentadas en su contra, entre otros, respetando en todo momento la presunción de inocencia.
- f) 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 de defenderse.
- g) Se deberá valorar si el material probatorio es suficiente o, por el contrario, es necesario recabar más pruebas con el fin de dilucidar si existen situaciones de poder, contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia que deriven en un desequilibrio entre las partes.

Así como, serán tomadas en cuenta, las consideraciones que la Organización Internacional del Trabajo ha emitido al respecto (OIT, 2001):

- a) La dimensión humana del problema.
- b) Los efectos causados en el ambiente laboral, la eficiencia y productividad, la seguridad y salud en la empresa.
- c) Los efectos psicológicos producidos en la víctima.
- d) Los antecedentes de casos relacionados con hostigamiento del "supuesto acosador" son una presunción que opera a favor de la víctima.
- e) La relación de poder que existe entre la denunciante y el "supuesto acosador" Este hecho es fundamental, ya que la víctima pudo ser sexualmente extorsionada por alguien que tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.



**SECCIÓN SEGUNDA**  
**DE LOS CRITERIOS PARA LA SUBSTANCIACIÓN Y**  
**RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA**

**Artículo 35.** El Órgano Interno de Control, a través de la autoridad substanciadora, dirigirá y conducirá el procedimiento, desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa, y hasta la conclusión del asunto, mediante la resolución correspondiente, en ese sentido, para el ejercicio de sus atribuciones deberá observar los siguientes criterios:

- a) Analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
- b) 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.
- c) Determinar si el material probatorio es suficiente o, por el contrario, es necesario recabar más pruebas.
- d) Considerar el lugar y el momento o momentos en los que sucedieron los hechos del caso, para determinar si se trata de una situación aislada o sistemática en el espacio y tiempo determinados.
- e) Identificar si la controversia tiene relación con otro tipo de problemáticas sociales, además de las que tienen que ver propiamente con las cuestiones de género. Esto implicaría dar al análisis un carácter interseccional.
- f) Considerar otros factores particulares. En este supuesto tendríamos cuestiones como el nivel educativo, las condiciones laborales, la condición migratoria, el estado de salud, el nivel socioeconómico, entre otras.
- g) Identificar las condiciones de identidad de las partes involucradas en el caso. Estas pueden ser: género, sexo, expresión de género, orientación sexual, origen étnico, religión, nacionalidad, edad, entre otros, con el objeto de determinar si existe o no un nivel de desventaja entre las partes.
- h) Identificar si las partes se conocían previamente, y en su caso, qué tipo de relación tenían (afectiva, familiar, amistosa, laboral, docente, etcétera). Este punto constituye



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**Saltillo nos une.**

una de las primeras señales sobre la posible existencia de una relación asimétrica de poder o la identificación del tipo de violencia padecida por alguna de las partes, así como el ámbito en el que se desarrolló.

- i) Analizar si el género de las partes influyó en los hechos del caso, es decir, si una de ellas se encuentra en situación de ventaja o desventaja frente a la otra. Esto implica evaluar si los hechos hubiesen presentado otras características si el género de una de las partes fuese distinto.

#### **SECCIÓN TERCERA DE LAS SANCIONES**

**Artículo 36.** La Administración Pública Municipal emite un mensaje de Cero Tolerancia ante cualquier forma de violencia en contra de las mujeres, en ese sentido, sancionará toda conducta que constituya Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

**Artículo 37.** La autoridad substanciadora, fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas, para lo cual, deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora, bajo una perspectiva de género.

**Artículo 38.** Dichas sanciones serán aplicadas de conformidad con lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Artículo 39.** Una vez notificada a las partes la resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, la autoridad substanciadora informará a la Dirección de Servicios Administrativos, para que, en caso de resultar alguna sanción, sea registrada dentro del expediente laboral del servidor público sancionado.

#### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Administración Pública Municipal. Por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**SEGUNDO.** La Administración Pública Municipal, en conjunto con la Contraloría Municipal y el Instituto Municipal de las Mujeres, a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, deberán declarar las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia";
- b) Difusión del protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y



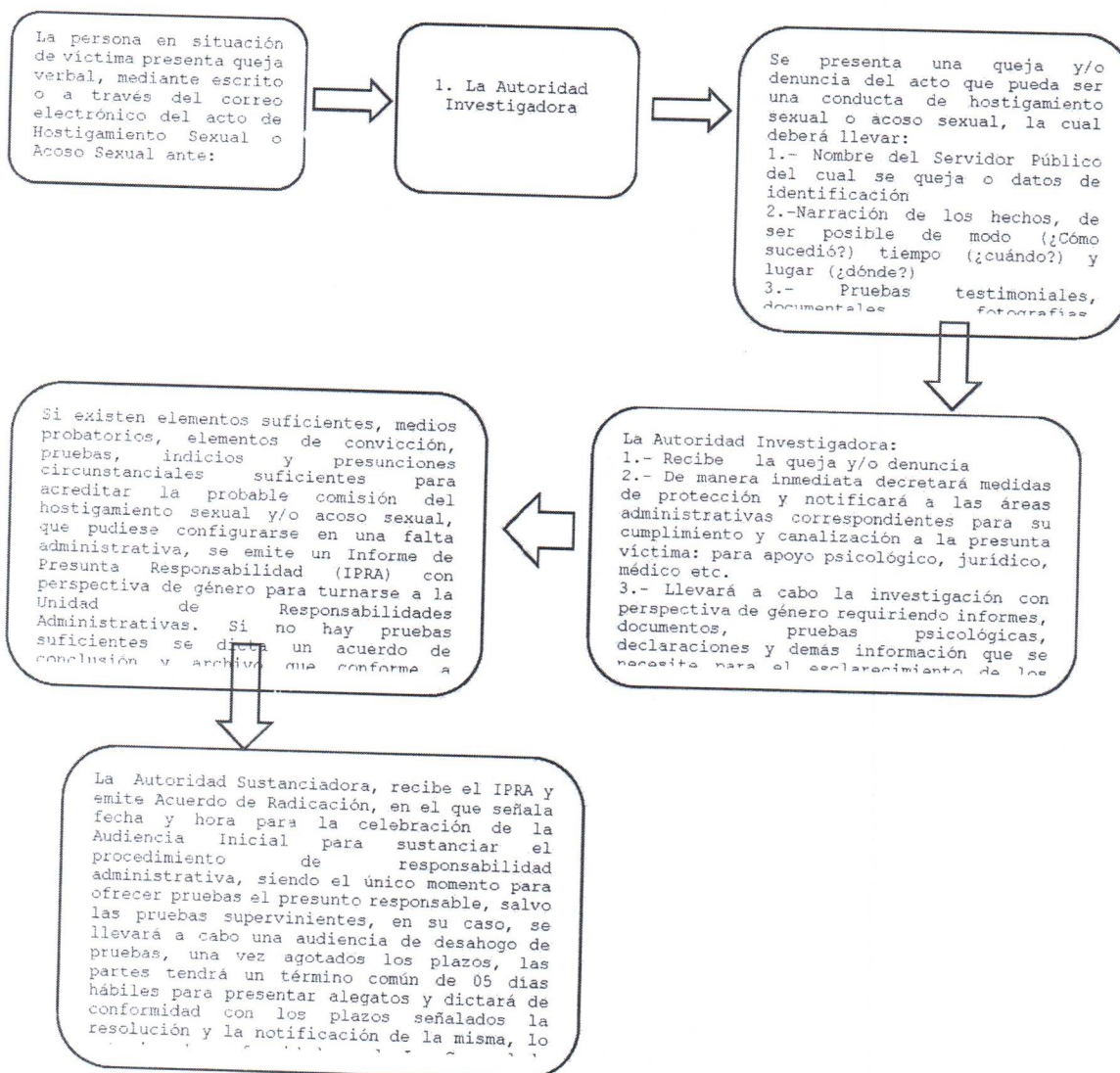
c) Las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Anexo I. Operatividad del Protocolo

Anexo II. Guía para el desahogo de la entrevista

ANEXO I

OPERATIVIDAD DEL PROTOCOLO





## ANEXO II

## GUÍA PARA EL DESAHOGO DE ENTREVISTAS

Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista.

- Preparación de la entrevista. Se recomienda plantear las siguientes preguntas para planear la entrevista.
  - ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
  - ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
  - ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
  - ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?
  
- Definir el lugar adecuado para la entrevista. El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada. Debe ser un lugar donde no se presenten interrupciones, no es recomendable que sea en el mismo lugar de trabajo de la persona entrevistada y, por regla general, las entrevistas no serán públicas.
  
- Asegurar un clima de confianza, solamente deberán estar presentes la persona que atiende el asunto y la persona que solicita la atención de su caso. Si ésta última lo requiriera, podrá presentarse también un familiar, algún representante laboral o sindical u otro de la elección de la persona entrevistada.
  
- Confidencialidad. Se debe asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.

**Durante la entrevista**

1. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:
  - La escucha y tiene interés en lo que le dice.
  - No la cuestiona ni desacredita lo que está narrando.
  - No la culpa por lo sucedido.
  - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
    - Es confiable para llevar a cabo una entrevista completa y justa.
  
2. Quien atiende el asunto no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**Saltillo nos une.**

a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas.

3. No debe emitir ninguna opinión sobre los hechos a pesar de que la persona entrevistada se lo solicite.

4. Bajo ninguna circunstancia deberá sugerir alguna explicación sobre el actuar de persona acusada, por ejemplo, indicando a la persona afectada que "entendió mal" lo que la parte acusada dijo, ni utilizar frases como "a poco" "no puede ser" o "pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama".

5. No presionar, otorgar el tiempo necesario que la persona entrevistada requiera para expresar y compartir los hechos.

6. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, existen razones por las que no se ha denunciado hasta ahora.

**Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada:**

Esta etapa es fundamental y de ella dependerá casi la totalidad del procedimiento. Lo más importante es que la persona que realice la entrevista no haga un cuestionario incriminatorio, sino valore la utilidad de que su lenguaje corporal y verbal invite a la persona entrevistada, que le permita explorar y abrir el canal de comunicación, sin formular las preguntas de forma cerrada ni que den la respuesta de lo que se indaga.

Sobre todo, nunca deberá insistirse para que la persona afectada dé con precisión una fecha, lugar o detalle de cómo y cuándo sucedieron los hechos, puesto que se trata de una entrevista abierta y como parte de las afectaciones emocionales que presente, la confusión espacio temporal puede ser un indicador del daño del hostigamiento sexual y acoso sexual en cuestión. No obstante, eso tampoco significa que no habrá presuntas víctimas que recuerden con precisión y detalle todo lo ocurrido.

Las siguientes preguntas y precisiones ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada.

*Asegurar confidencialidad:* Se deberá reiterar a la persona afectada la importancia de la información que está por compartir, que no será pública y habrá de indicársele que, si no se recuerdan detalles de modo, tiempo o lugar, eso no significará que su petición será desestimada, por lo que no debe forzar o afirmar detalles de los cuales no tenga certeza.



*Solicitud de identificación de la persona:* Debe pedirse que la persona indique expresamente su nombre, cargo, lugar de adscripción y tareas o vínculo que guarda con la persona agresora.

*Confirmar que desea rendir testimonio verbal* Se debe expresamente preguntar a la persona afectada si desea hablar de los hechos o si, por circunstancias de privacidad o comodidad, prefiere hacerlo por escrito.

¿Cómo se llama la persona acusada? ¿Tiene un vínculo con usted?

Si no es posible contar con un nombre completo, deberán indagarse otros elementos de contexto, como lugar de adscripción, rango o jerarquía, jefe inmediato o dependientes, vestimenta oficial si se usare en el empleo y/o descripción física si fuera relevante considerando cómo sucedieron los hechos.

¿Dónde y cuándo sucedieron los hechos que acude a denunciar? Por lugar deberá indagarse por una dirección, instalación, anexo u oficina.

Si los hechos ocurrieron al exterior de las instalaciones de la dependencia, deberá asentarse si se trató de la vía pública o una residencia privada, incluyendo detalles del día (hábil o no) y la hora, momento o época en que ocurrieron.

Si de la narración de los hechos se desprende que ocurrieron en el trayecto del hogar al trabajo viceversa, deberá quedar expresamente indicado.

Si los hechos no involucran un lugar físico, por tratarse de acoso sexual u hostigamiento sexual por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación y lugar de localización de dichos aparatos.

¿Qué hizo la persona acusada?

¿Qué dijo la persona acusada?

¿Se acuerda de una frase exacta?

¿Recibió alguna amenaza, de cualquier naturaleza, tras los hechos?

¿Hubo testigos? Si los hechos se relacionan con acoso sexual u hostigamiento sexual por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación, la localización de dichos medios o aparatos y si estos pertenecen a la dependencia, a la persona afectada o a la agresora. Si pertenecen a la dependencia, deberá indagarse para lograr su identificación. Si pertenecen a la persona afectada se deberá preguntarle si aún cuenta con dichos



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022-2024



**Saltillo nos une.**

aparatos y con respaldo de los datos, información, imágenes, mensajes o meta data que pueda presentar en el procedimiento.

Si los hechos ocurrieron en la vía pública, residencia privada o la dependencia, se deberá preguntar a la persona afectada si observó o tiene conocimiento de que se cuente con alguna cámara de video cercana o colocada en el lugar en cuestión.

¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada? Se recomienda asentar detalles de rango y jerarquía vertical y horizontal; inclusive, puede ser de utilidad, elaborar un organigrama básico del área con ayuda de la persona entrevistada.

¿Los hechos que está denunciando ocurrieron una sola vez u ocurren de forma reiterada? Si las conductas son reiteradas se le pedirá, si le es posible, que indique cuántas veces ha ocurrido y cuándo, o cuándo fue la última vez.

¿Sabe si ha habido otras personas afectadas? La persona deberá aportar nombres de forma voluntaria, estos no deberán ser demandados por el entrevistador. No obstante, se le deberá preguntar cómo fue de su conocimiento la existencia de otras personas afectadas. Se deberá prestar especial atención cuando se trata de personas de la misma jerarquía o área de adscripción.

¿A quién más le ha comentado sobre el caso? ¿Ha acudido ante alguna otra autoridad para notificar lo sucedido? Si la afectada informa que nunca ha hablado con nadie del caso no deberá cuestionarse el motivo de ello, sólo debe tomarse nota de esa circunstancia. En caso de haber acudido a otras instancias, deberá tomarse nota de las acciones que se llevaron a cabo, sus resultados y si la persona está dando seguimiento a las mismas; asimismo, habrá de indagar el por qué la persona, decidió acudir a una nueva instancia para atender el caso. No obstante, a fin de vincular esta respuesta con la pregunta siguiente, se le deberá preguntar si experimenta alguna sensación de temor, peligro o represalia en sus labores o vínculo laboral con esa persona.

¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento? Se deberá tomar especial nota de síntomas que la persona exprese que le ocurran tanto en su jornada cotidiana como en sus horas de descanso, como el cansancio o sueño excesivos, el estado de hiper-alerta o insomnio que pudiera padecer, o desórdenes en el consumo de bebidas o alimentos. Se habrá de preguntar si con motivo de estos ha acudido con algún



**Saltillo**  
Gobierno Municipal  
2022 - 2024



**Saltillo nos une.**

especialista, cuál fue su diagnóstico y si se encuentra recibiendo algún tipo de tratamiento.

¿Cómo se ha visto afectada su rutina laboral? ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo? Es especialmente relevante conocer qué tan afectada se ha visto la rutina laboral de la persona y qué tan renuente, desconfiada o temerosa se encuentra de volver a su lugar de trabajo. Esto brindará elementos para conocer el nivel de urgencia para la emisión de medidas de protección, así como las necesidades de intervención para la no repetición de los hechos en el área o dependencia.

¿Qué es lo que usted quisiera que la dependencia hiciera?, ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando? Es importante conocer las expectativas de las personas con el fin de ofrecerle una explicación clara y detallada de las acciones que se pueden llevar a cabo desde el Comité y de las que no. Sobre éstas últimas, se deberá ofrecer una explicación de a dónde puede acudir para obtener atención al respecto y qué apoyo o acompañamiento pueden brindar la persona acompañante. Así, se delimitan las posibilidades de intervención y se brinda a la persona la información suficiente y clara para que tome las decisiones pertinentes.

#### **Cierre de la entrevista**

- Agradecer a la persona afectada por dedicar su tiempo a la diligencia y por su confianza en la persona acompañante o en alguno de los miembros del Comité
- Recordar a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniéndole informada constantemente del estatus de las diligencias. Asimismo, deberá recordarle que puede acudir a recibir asesoría a por parte de la persona acompañante las veces que así lo requiera.
- Se le deberá precisar quiénes podrán tener acceso a su expediente y el por qué deben de tener acceso.

