



**Puebla**

**Contigo y con rumbo**

**Gobierno Municipal**

**LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL O CUALQUIER OTRA CONDUCTA PREVISTA EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA.**

**Agosto 2022**



**Puebla**  
 Contigo y con rumbo  
 Gobierno Municipal


Secretaría para la  
**Igualdad**  
**Sustantiva de**  
**Género**

# LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL O CUALQUIER OTRA CONDUCTA PREVISTA EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA

CLAVE: PCCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022


AUTORIZACIONES:		
Eduardo Rivera Pérez  Presidente Municipal Constitucional del Honorable Ayuntamiento de Puebla	Karina Romero Alcalá  Titular de la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género	María de Guadalupe Arrubarrena García  Síndica Municipal
Fernando Cortes Betanzos  Coordinador General de Comunicación Social	Christian Lucero Guzmán Jiménez  Presidenta de la Comisión de Igualdad Sustantiva de Género y Derechos Humanos	Alejandra Escandón Torres  Contralora Municipal

Se emite el presente Protocolo en la Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza a los diecisiete días del mes de agosto de dos mil veintidós.

	<i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
.....	
MARCO NORMATIVO	6
.....	
PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL O CUALQUIER OTRA CONDUCTA PREVISTA EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA	
.....	
CAPÍTULO I	
DISPOSICIONES GENERALES	
ARTÍCULO 1. OBJETO DEL PROTOCOLO	8
ARTÍCULO 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
ARTÍCULO 3. DEFINICIONES	9
.....	
CAPÍTULO II	
ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN	
ARTÍCULO 4. MEDIDAS PREVENTIVAS EN DEPENDENCIAS Y ENTIDADES	13
.....	
CAPÍTULO III	
ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y SU PROCEDIMIENTO	
ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS RECTORES	14
ARTÍCULO 6. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA	16
ARTÍCULO 7. ATENCIÓN EN PRIMERA INSTANCIA	16
ARTÍCULO 8. CONTROL INTERNO DE ASUNTOS	17
ARTÍCULO 9. CANALIZACIÓN A LAS DISTINTAS VÍAS DE SOLUCIÓN DEL CASO	17
ARTÍCULO 10. DE LAS MEDIDAS DE PRECAUTORIAS PROVISIONALES	18
ARTÍCULO 11. INSTANCIAS CORRESPONDIENTES Y SUS ÁREAS DE ATENCIÓN	19
ARTÍCULO 12. PLAZOS	19
.....	
CAPÍTULO IV	
SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA DE LOS CASOS	
ARTÍCULO 13. INFORME Y REGISTRO DE CASOS	19
ARTÍCULO 14. PRIVACIDAD DE LOS CASOS E INTEGRIDAD DE LAS PARTES	20
.....	
TRANSITORIOS	
	20
.....	
ANEXO 1 COMPORTAMIENTO DIGNO DE LA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA	21
.....	

 <b>Puebla</b> Contigo y con rumbo Gobierno Municipal	<i>Secretaría para la  Igualdad  Sustantiva de  Género</i>	<i>Lineamientos para la Aplicación del  Protocolo para Prevenir, Atender y  Sancionar las Prácticas de  Discriminación, Violencia Laboral,  Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o  cualquier otra conducta prevista en el  Código de Ética del Honorable  Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
			Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
			Núm. de revisión: <b>01</b>


## INTRODUCCIÓN

Que con el fin de fortalecer una estructura organizacional basada en el respeto de los derechos humanos y la no discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual o cualquier otra conducta prevista en el código de ética, así como contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las denuncias que se presenten por dichos motivos, el 15 de octubre de dos mil veintiuno, en Sesión Extraordinaria de Cabildo del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, se aprobó la estructura orgánica de la Secretaría de Igualdad Sustantiva de Género, contemplando como Unidad Administrativa a la Agencia Contra el Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral.

Que el primero de enero de dos mil veintidós entró en vigor el Reglamento Interior de la Secretaría en comento, en el cual se establecen en los artículos 16 y 23 las facultades de la Agencia, pudiendo señalar entre otras la de diseñar e implementar un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia y discriminación, a efecto de eliminar dichas prácticas al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal.

Que en el marco la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, de observancia voluntaria, se prevé entre sus requisitos de certificación, que los centros de trabajo dispongan de mecanismos que evidencien las acciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y de violencia laboral.

Que el artículo 16 de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala la obligación, en el ámbito de las respectivas competencias de la autoridad, para establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia; difundir entre la población las acciones constitutivas de hostigamiento y acoso sexual, así como los tipos penales correspondientes; diseñar programas que brinden servicios integrales especializados para víctimas y agresores, los cuales deberán instrumentarse de forma individual y en lugares separados, y difundir y dar seguimiento a la observancia del Código de Ética de las personas servidoras públicas; en este caso el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla.


 <b>Puebla</b> Contigo y con rumbo Gobierno Municipal	<i>Secretaría para la  Igualdad  Sustantiva de  Género</i>	<i>Lineamientos para la Aplicación del  Protocolo para Prevenir, Atender y  Sancionar las Prácticas de  Discriminación, Violencia Laboral,  Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o  cualquier otra conducta prevista en el  Código de Ética del Honorable  Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
			Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
			Núm. de revisión: <b>01</b>

Que la referida Ley define al hostigamiento sexual como el ejercicio abusivo del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral o escolar, sistemático o no, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva; para el acoso sexual se establece que es una forma de violencia similar al hostigamiento sexual, con la diferencia de que no existe una subordinación real de la víctima frente al agresor, pero igualmente hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado indeseable de sometimiento o indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de si se realiza en uno o varios eventos.

Que en ese sentido y en concordancia con el Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024, respecto a la estrategia de “Institucionalizar e impulsar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las Entidades y Dependencias de la Administración Pública Municipal” y habiendo establecido como una de sus líneas de acción el Mantener la Certificación del H. Ayuntamiento en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, se exige alcanzar la mejora continua en los procesos que favorezcan el desarrollo integral de las personas que laboran en el Ayuntamiento, sin importar el tipo de contratación.


Que, en atención a lo anterior, el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, presenta el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o Cualquier otra Conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, con el fin de erradicar cualquier conducta de acoso y hostigamiento sexual en la Administración Pública Municipal, sin dejar de mencionar que la aplicación del presente instrumento deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que tienen que observarse en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa, o en su caso penal.

Que el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación y de Violencia Laboral, Acoso Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla parte del compromiso del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, en declarar cero tolerancia a la violencia, específicamente a la violencia contra las mujeres, en ese sentido, privilegia la prevención de los actos de hostigamiento y acoso sexual, en un marco de seguridad y confidencialidad, pero sobre todo en el pleno respeto de los derechos humanos y la dignidad humana, fundamentalmente en su derecho al acceso a la justicia; promueve la

	<p style="text-align: center;"><i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i></p>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>


cultura de la legalidad y de la denuncia, destaca la importancia de la capacitación y profesionalización permanente de las personas servidoras públicas adscritas a las Dependencias y Entidades, y reconoce las funciones del Comité para la atención y seguimiento de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Cabe señalar que el Protocolo se enmarca como un instrumento de observancia de los derechos humanos consagrados dentro del derecho internacional, en específico los derechos humanos de las mujeres.

	<p><i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i></p>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>

## MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Constitución Política para el Estado Libre y Soberano de Puebla;
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés);
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará);
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Ley Orgánica Municipal;
- Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla; y
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, esta Administración Pública Municipal.

 <b>Puebla</b> Contigo y con rumbo Gobierno Municipal	Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género	<i>Lineamientos para la Aplicación del          Protocolo para Prevenir, Atender y          Sancionar las Prácticas de          Discriminación, Violencia Laboral,          Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o          cualquier otra conducta prevista en el          Código de Ética del Honorable          Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
			Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
			Núm. de revisión: <b>01</b>

## LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL O CUALQUIER OTRA CONDUCTA PREVISTA EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### OBJETO DEL PROTOCOLO

**Artículo 1.** El presente instrumento tiene por objeto establecer un marco de referencia para la prevención de conductas antidiscriminatorias y de violencia laboral, así como para la implementación del procedimiento a seguir para la atención a las denuncias por presuntas prácticas de discriminación y violencia laboral, que ocurran en Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal.


Lo anterior, en atención a lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R- 025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, los Lineamientos para la Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del ya citado Ayuntamiento, así como su Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, así como la demás normatividad aplicable para prevenir y eliminar todo tipo de discriminación tanto de orden nacional como internacional.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**Artículo 2.** El presente Protocolo tendrá los siguientes objetivos específicos:

- a) Promover que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal implementen medidas internas además de las contenidas en el presente Protocolo, para prevenir conductas de discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual o cualquier otra prevista por el Código de Ética, así como fomentar la cultura institucional de igualdad de género y de un clima laboral libre de violencia;
- b) Hacer del conocimiento al personal que labora en las Dependencias y Entidades del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación;



	<i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>

- c) Establecer un procedimiento interno para la, atención a las presuntas víctimas de algún acto de discriminación, de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual u otra conducta,
- d) Establecer el procedimiento para determinar medidas precautorias provisionales para su implementación con el fin de proteger a la presunta víctima y evitar daños mayores, sin que ello signifique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos o implique resolver el caso, y
- e) Sistematizar información estadística de los casos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, para que sirva de insumo para la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación.

La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que sean aplicables para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o penal.

Las personas servidoras públicas de las Dependencias y Entidades que laboran en el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones, de realizar conductas de discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual o cualquier otra conducta prevista por el Código de Ética.


## DEFINICIONES

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

**a) Acoso sexual:** A la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Artículo 3º Bis, inciso b) de la Ley Federal del Trabajo); <sup>1</sup>

**b) Agencia:** A la Agencia Contra el Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, adscrita a la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género;

<sup>1</sup> El Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla establece que comete el delito de acoso sexual quien con respecto a una persona con la que no exista relación de subordinación, lleve a cabo conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad que la pongan en riesgo o le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad (artículo 278 Ter) . Así mismo al responsable de este delito se le impondrá multa de cincuenta a trescientos días de salario (artículo 278 Quáter, párrafo segundo). No obstante, si la persona fuere servidor público y utilizase los medios o circunstancias que su función le proporciona para ejecutar el hostigamiento o el acoso sexual, además se le sancionará con la destitución e inhabilitación de seis meses a dos años para desempeñar cualquier empleo, cargo o comisión públicos.

 <b>Puebla</b> Contigo y con rumbo Gobierno Municipal	<i>Secretaría para la  Igualdad  Sustantiva de  Género</i>	<i>Lineamientos para la Aplicación del  Protocolo para Prevenir, Atender y  Sancionar las Prácticas de  Discriminación, Violencia Laboral,  Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o  cualquier otra conducta prevista en el  Código de Ética del Honorable  Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
			Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
			Núm. de revisión: <b>01</b>

**c) Código de Ética:** Al Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla;

**d) Comité:** Al Comité de Igualdad laboral y No Discriminación del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla;

**e) Denuncia:** A la narrativa sobre la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;


**f) Dependencias:** Aquellas que integran la Administración Pública Municipal Centralizada del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla y sus Órganos Desconcentrados;

**g) Discriminación:** A toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de saludo 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 (Artículo 1º párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación);

**h) Enlaces de las Dependencias o Entidades:** A la persona servidora pública designada por la persona titular de cada Dependencia o Entidad ante el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla;

**i) Entidades:** A las empresas con participación municipal mayoritaria, los organismos públicos municipales descentralizados y los fideicomisos, donde el fideicomitente sea el Municipio, que integran la Administración Pública Municipal Descentralizada;

**j) Hostigamiento:** Al ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (Artículo 3º Bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo);

 <p>Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género</p>	<p><i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i></p>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>

**k) Hostigamiento sexual:** Al ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar, sistemático o no, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva (Artículo 16, fracción II, inciso a) de la Ley para el Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Puebla);<sup>2</sup>

**l) Norma Mexicana:** A la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

**m) Ombudsperson:** Al Titular de la Sindicatura Municipal;

**n) Secretaría Técnica:** Al Titular de la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género, cuya función es apoyar en la coordinación de los trabajos del Comité;


**ñ) Persona(s) servidora(s) pública(s):** A la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración Pública Municipal;

**o) Política en Igualdad Laboral y no Discriminación:** Política aplicable a todo el personal que labora en el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, para su desarrollo integral, mediante acciones y compromisos, para lograr la transversalización de la perspectiva de género;

**p) Presunta víctima:** A la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

**q) Protocolo:** Al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o Cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla;

<sup>2</sup> El Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla establece que comete el delito de hostigamiento sexual quien, valiéndose de una posición jerárquica derivada de la relación laboral, docente, doméstica o cualquiera otra que genere subordinación, asedie a otra persona, emitiéndole propuestas, utilice lenguaje lascivo con este fin o le solicite ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual (Artículo 278 Bis). Al responsable del delito de hostigamiento sexual se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y multa de cincuenta a trescientos días de salario y será punible cuando se ocasione un daño o perjuicio en la posición laboral, docente, doméstica o de cualquier naturaleza que se derive de la subordinación de la persona agredida (Artículo 278 Quáter primer párrafo). Si la persona que comete estos delitos fuere servidor público y utilizase los medios o circunstancias que su función le proporciona para ejecutar el hostigamiento o el acoso sexual, además se le sancionará con la destitución e inhabilitación de seis meses a dos años para desempeñar cualquier empleo, cargo o comisión públicos (Artículo 278 Quinquies).

 <b>Puebla</b> Contigo y con rumbo Gobierno Municipal	<i>Secretaría para la  Igualdad  Sustantiva de  Género</i>	<i>Lineamientos para la Aplicación del  Protocolo para Prevenir, Atender y  Sancionar las Prácticas de  Discriminación, Violencia Laboral,  Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o  cualquier otra conducta prevista en el  Código de Ética del Honorable  Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
			Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
			Núm. de revisión: <b>01</b>

**r) Revictimización:** A la profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

**s) Sensibilización:** A la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género; y

**t) Violencia laboral:** A la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.<sup>3</sup>


## CAPÍTULO II ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

### MEDIDAS PREVENTIVAS EN DEPENDENCIAS Y ENTIDADES

**Artículo 4.** El Comité promoverá las acciones necesarias en las Dependencias y Entidades, para prevenir y erradicar conductas de discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual o cualquier otra conducta prevista por el Código de Ética, las cuales deben observar lo siguiente:

- I. Promover e invitar a conservar un clima laboral libre de violencia, no discriminación, igualdad sustantiva de oportunidades laborales y/o de condiciones de cualquier índole, así como fomentar una cultura basada en la perspectiva de género;
- II. Identificar prácticas discriminatorias y de violencia laboral o cualquier otra conducta contraria al Código de Ética;

<sup>3</sup> En el artículo 14 de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Puebla hace mención de los eventos dañinos, que en lo individual o en suma producen un daño: La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, consiste en la privación del disfrute de derechos laborales a la víctima, motivados por razones de género, tales como la negativa a contratar a la agraviada, respetar su permanencia; la descalificación del trabajo realizado; obstaculización de la formación o promoción profesional; el menoscabo de su salario y sus condiciones de trabajo o asignación de las mismas desproporcionada e injustificadamente distintas a las de sus iguales; discriminación ocupacional; exclusión para acceder a puestos directivos; negativa injustificada de afiliación y participación en organizaciones sindicales u análogas; amenazas, hostigamiento, acoso sexual, las humillaciones, la explotación, la solicitud de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia, promoción o ascenso en el empleo; así como el despido por este motivo o la coacción directa o indirecta para que renuncie, la discriminación o menoscabo de sus derechos con motivo de su estado de gravidez o embarazo, o por estar en periodo de lactancia; el impedimento de regresar al trabajo después del embarazo y llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

 <p>Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género</p>	<p><i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i></p>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>

- III. Efectuar sesiones de sensibilización sobre conductas y/o prácticas discriminatorias, de violencia laboral u otra que resulte presuntamente contraria a lo establecido en el Código de Ética;
- IV. Comunicar el contenido del presente Protocolo a todo su personal, a través de los medios de difusión institucionales que consideren;
- V. Fomentar la cultura de la denuncia, al informar sobre el procedimiento para la atención de los casos de discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como de cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética; y
- VI. Difundir la Norma Mexicana y la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

### CAPÍTULO III ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y SU PROCEDIMIENTO

#### PRINCIPIOS RECTORES


**Artículo 5.** En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los siguientes principios rectores:

1. **Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual:** En atención a lo previsto en el artículo 8 inciso c) del Código de Ética, respecto al “Comportamiento Digno” de las personas servidoras públicas que se conducen de manera digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el servicio público (ver anexo 1, sobre el desglose de la Regla de Integridad de Comportamiento Digno).

2. **Dignidad y defensa de la persona:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

3. **Ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

4. **Igualdad de oportunidades:** Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo, por

 <b>Puebla</b> Contigo y con rumbo Gobierno Municipal	<i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>

lo que se prestará especial atención a proveer de las condiciones que permitan el acceso de las personas a las actividades enmarcadas en este Protocolo.

5. **Confidencialidad:** Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

6. **Debida diligencia:** Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

7. **No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las mismas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.


8. **Buena fe:** Se presumirá que la persona denunciante obra de buena fe, salvo prueba plena que demuestre lo contrario; es decir que actúa conforme a derecho con una conducta honesta que excluye toda intención maliciosa, teniendo pleno conocimiento que se aplicarán las sanciones administrativas y penas establecidas en la ley aplicable para quienes se conducen con falsedad ante la autoridad competente.

9. **Atención sin represalias:** Las personas servidoras públicas que intervengan en la aplicación del presente Protocolo no deberán hacer juicios de valor sobre la persona demandante por su situación, ni desestimar por ello su denuncia.

10. **Perspectiva de género:** Las personas servidoras públicas que intervengan en la aplicación del presente Protocolo deberán detectar situaciones de desequilibrio de poder entre las partes, como consecuencia de su género y promover la igualdad a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres.

11. **Celeridad:** Resolver los asuntos sin retrasos injustificados, pero conforme a las formalidades esenciales del procedimiento.

12. **Principio de contradicción:** Las partes podrán conocer, controvertir o confrontar los medios de prueba; así como oponerse a las peticiones y alegatos de la otra parte.

 <b>Puebla</b> Contigo y con rumbo Gobierno Municipal	<i>Secretaría para la  Igualdad  Sustantiva de  Género</i>	<i>Lineamientos para la Aplicación del  Protocolo para Prevenir, Atender y  Sancionar las Prácticas de  Discriminación, Violencia Laboral,  Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o  cualquier otra conducta prevista en el  Código de Ética del Honorable  Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
			Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
			Núm. de revisión: <b>01</b>

13. **Presunción de inocencia:** Toda persona a quien se le impute la comisión de una conducta contraria a la norma o un delito, se le deberá considerar inocente, en tanto no se pruebe lo contrario con todas las garantías previstas en la ley.

14. **Reparación integral:** Comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica.

## PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

**Artículo 6.** Las personas servidoras públicas podrán presentar denuncia de manera presencial, vía telefónica, o a través de los buzones establecidos en cada Dependencia o Entidad o por los medios electrónicos que sean proporcionados, a fin de ser turnadas y ratificadas en su caso ante el Ombudsperson.

## ATENCIÓN EN PRIMERA INSTANCIA

**Artículo 7.** La Secretaría Técnica del Comité, a través de la Agencia interviene para:


I. Atender en primera instancia de manera personal, a través de llamada telefónica o correo electrónico, a la persona servidora pública que manifiesta o denuncia actos de discriminación y violencia laboral incluido el acoso y hostigamiento sexual, En caso de las denuncias por las vías de contacto telefónico y correo electrónico, se hace del conocimiento de la persona servidora pública la importancia de presentarse en la Agencia para que aporte mayores datos a la denuncia, sin dejar de reiterarle sobre la reserva de sus datos personales;

II. Proporcionar atención, orientación jurídica y psicológica primaria, y

III. Informar sobre su derecho a la persona denunciante de presentar su queja o denuncia ante el Ombudsperson;

IV. Reservar la denuncia en el supuesto de que la persona servidora pública denunciante, no acuda a las citas señaladas hasta en tanto se cuente con mayores elementos que permitan su prosecución, sin perjuicio de que pueda continuarse la atención para las personas víctimas de actos de discriminación y/o violencia laboral, incluido el acoso y hostigamiento sexual, si se presentan nuevos indicios o pruebas y no hubiere prescrito la facultad para sancionar de acuerdo a la Ley.

V. Reservar la denuncia presentada de manera anónima a través del buzón en caso de que no existan mayores datos que permitan ubicar y localizar a la persona denunciante,

 <p>Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género</p>	<p><i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i></p>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>

## CONTROL INTERNO DE ASUNTOS

**Artículo 8.** La Agencia deberá asignar un número de folio interno a todos los presuntos casos de discriminación y violencia laboral incluyendo el acoso y hostigamiento sexual, así como aquellas conductas contrarias al Código de Ética, para contar con un control o registro de los mismos, siendo responsable de la adecuada salvaguarda de los datos que le informen las personas servidoras públicas.

## CANALIZACIÓN A LAS DISTINTAS VÍAS DE SOLUCIÓN DEL CASO


**Artículo 9.** El Ombudsperson, intervendrá para recibir, analizar, tramitar y canalizar las denuncias por las siguientes vías;

- a) La mediación, por medio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje Municipal; con el objeto de ofrecer a la persona servidora pública denunciante un medio alternativo y ágil de solución del conflicto laboral;
- b) La presentación de una denuncia, ante la Unidad de Investigación de la Contraloría Municipal, conforme a lo establecido en el “Procedimiento para la recepción, tramitación, investigación y determinación de Quejas y Denuncias” para determinar la existencia de una presunta responsabilidad administrativa, y en su caso llevar a cabo el “Procedimiento de Responsabilidad Administrativa” y/o
- c) La presentación de una denuncia penal, a través de la Fiscalía General del Estado de Puebla u otras instancias competentes.

Si del análisis de la narrativa de hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno, se le informará a ésta la necesidad de solicitar medidas precautorias provisionales, en los casos de acoso y hostigamiento sexual, la Ley establece evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre el agresor y la víctima

El Ombudsperson deberá, de manera previa, informar al Comité respecto de las denuncias que llegue a tener conocimiento



 <b>Puebla</b> Contigo y con rumbo Gobierno Municipal	<i>Secretaría para la  Igualdad  Sustantiva de  Género</i>	<i>Lineamientos para la Aplicación del  Protocolo para Prevenir, Atender y  Sancionar las Prácticas de  Discriminación, Violencia Laboral,  Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o  cualquier otra conducta prevista en el  Código de Ética del Honorable  Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
			Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
			Núm. de revisión: <b>01</b>

## DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS PROVISIONALES

**Artículo 10.** El Ombudsperson deberá proponer y solicitar al Comité, posterior a la recepción de la denuncia y análisis previo del caso, que acuerde las medidas precautorias, provisionales, tales como:

- a) Solicitar la acción de movilidad funcional, es decir el traslado de área, de la persona servidora pública denunciante o de la persona que presuntamente agredió, a la Dependencia o Entidad competente;
- b) Solicitar el cambio de horario para que dichas personas no coincidan en el trabajo, a la Dependencia o Entidad competente;
- c) Requerir cursos o pláticas de sensibilización o apoyo psicológico de ser necesario y/o cuando sea requerido por la persona servidora pública denunciante a la Dependencia o Entidad competente;
- d) Cualquier otra medida que se considere oportuna para salvaguardar la dignidad de la persona servidora pública denunciante.


Por lo que respecta a los incisos a) y b), se buscará el reacomodo de la persona servidora pública en los espacios de trabajo para evitar su aislamiento.

Las medidas deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

Las medidas podrán ser extensivas para:

- Las personas que asistan a la persona servidora pública denunciante o que se involucren de manera directa en la investigación de los hechos,
- Las personas quien ejerza de manera directa o a través de interpósita persona represalias contra la persona servidora pública denunciante; y
- Las personas involucradas en el procedimiento de investigación.

Las medidas antes señaladas podrán determinarse sin que ello signifique que se tendrán por ciertos los presuntos hechos denunciados.

 <p>Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género</p>	<p><i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i></p>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>

## PLAZOS

**Artículo 12.** Cuando el presente Protocolo no señale plazo para la práctica de funciones, ejercicio de acciones y/o atenciones o cumplimiento del mismo, se tendrá por señalado el correspondiente a tres días hábiles.

## CAPÍTULO IV SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA DE LOS CASOS INFORME Y REGISTRO DE CASOS

**Artículo 13.** Cada una de las instancias que intervienen, deberán informar trimestralmente al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación sobre el estatus de los casos, remitiendo información estadística del tipo y estado de los mismos (número de asuntos recibidos, atendidos y, en su caso, resueltos).

La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de Transparencia, Acceso a la Información Pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable.


## PRIVACIDAD DE LOS CASOS E INTEGRIDAD DE LAS PARTES

**Artículo 14.** El Comité deberá cuidar la privacidad del caso, para que sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal del Honorable Ayuntamiento del Municipio Puebla.

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

 <p>Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género</p>	<p><i>Lineamientos para la Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o cualquier otra conducta prevista en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i></p>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
		Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
		Núm. de revisión: <b>01</b>

## Anexo 1

### COMPORTAMIENTO DIGNO DE LA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA


Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 02/09/2016, mediante el ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016)

**NOTA:** EL COMPORTAMIENTO DIGNO ES REFERIDO EN SU PARTE ESENCIAL EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DE PUEBLA, ESPECÍFICAMENTE EN EL ARTÍCULO 9 DEL INCISO M), CAPÍTULO V DE LAS REGLAS DE INTEGRIDAD. (PUBLICADO EN EL PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO EL 7 DE ENERO DE 2020).

#### Comportamiento digno

- a. El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.
- b. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:
- c. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- d. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- e. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- f. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.

 <b>Puebla</b> Contigo y con rumbo Gobierno Municipal	<i>Secretaría para la  Igualdad  Sustantiva de  Género</i>	<i>Lineamientos para la Aplicación del  Protocolo para Prevenir, Atender y  Sancionar las Prácticas de  Discriminación, Violencia Laboral,  Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual o  cualquier otra conducta prevista en el  Código de Ética del Honorable  Ayuntamiento del Municipio de Puebla</i>	Clave: <b>CCR2124/RLIN/SPISG/048/17082022</b>
			Fecha de elaboración: <b>17/08/2022</b>
			Núm. de revisión: <b>01</b>

- g.** Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- h.** Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- i.** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- j.** Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- k.** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- l.** Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- m.** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- n.** Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- o.** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- p.** Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- q.** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- r.** Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- s.** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.