



ADMINISTRACIÓN  
2021-2024

# GACETA TLATHOLLI

᠘᠐᠎ᠠ ᠠᠯᠠᠷᠢᠷᠠ



**TONALÁ**  
CIUDAD DE LA TRANSFORMACIÓN



᠘᠐᠎ᠠ ᠠᠯᠠᠷᠢᠷᠠ

<http://transparencia.tonala.gob.mx/la-gaceta-municipal-y-demas-organos-de-difusion-y-publicacion-oficial-municipal/>

**EJEMPLAR GRATUITO**



ADMINISTRACIÓN  
2021-2024

# GACETA TLATHOLLI



**TONALÁ**  
CIUDAD DE LA TRANSFORMACIÓN



<http://transparencia.tonala.gob.mx/la-gaceta-municipal-y-demas-organos-de-difusion-y-publicacion-oficial-municipal/>

**EJEMPLAR GRATUITO**

**LA MAESTRA CELIA ISABEL GAUNA RUÍZ DE LEÓN, SECRETARIA GENERAL DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TONALÁ, JALISCO, CON FUNDAMENTO EN LO ESTABLECIDO POR EL NUMERAL 63 DE LA LEY DEL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DEL ESTADO DE JALISCO; ASI COMO POR EL NUMERAL 124 FRACCIONES III, VI, XXV DEL REGLAMENTO DEL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TONALÁ, JALISCO, HACE CONSTAR QUE EN SESIÓN ORDINARIA DE AYUNTAMIENTO DE FECHA 24 DE FEBRERO DE 2022, SE APROBÓ EL ACUERDO MUNICIPAL 896 RELATIVO A LA CREACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA Y DESCENTRALIZADA DEL AYUNTAMIENTO Y GOBIERNO DE TONALÁ, JALISCO, PARA QUEDAR DE LA SIGUIENTE MANERA:**

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA Y DESCENTRALIZADA DEL AYUNTAMIENTO Y GOBIERNO DE TONALÁ, JALISCO.**

## **Capítulo I**

### **Generalidades**

1. El presente Protocolo tiene como propósito la implementación efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, donde la persona que ejerce la violencia es servidora o servidor público o prestadora de servicios profesionales de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, y que la violencia se presenta en el ámbito laboral, donde la aplicación de dicho Protocolo será con perspectiva de derechos humanos y de género con enfoque interseccional e intergeneracional.

2. Son Objetivos del presente protocolo:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral de la Administración Pública Centralizada y

Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

II. Definir mecanismos para orientar a la presunta víctima en la presentación de denuncias ante las autoridades competentes en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;

III. Señalar las instancias competentes al interior de las Dependencias de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, que deban conocer, atender, investigar y sancionar los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;

IV. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las y los servidores públicos sobre la prevención de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual; y

V. Contar con un registro de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones específicas que inhiban y erradiquen dichas conductas.

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

I. Acoso sexual: La forma de violencia con connotación en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio de abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

II. CECOVID: Centro Especializado para la Erradicación de las Conductas Violentas hacia las Mujeres

III. CEPAEVIM: Consejo Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

IV. Código de Ética: Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco

V. Comités: Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Municipio de Tonalá, Jalisco y de los Comités en las materias referidas en las Dependencias de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco.

VI. Denuncia: Documento que contiene la manifestación formulada por la presunta víctima con relación a conductas relacionadas con el Hostigamiento Sexual y Acoso sexual.

VII. Entes Públicos: Las diversas Dependencias de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, conforme a lo establecido en el Artículo 57 del Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco.

VIII. Ética: Es la disciplina de valores que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio;

IX. Enfoque interseccional: Es una herramienta para el análisis, el trabajo de abogacía y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

X. Enfoque intergeneracional: La opción de dirigir la atención y la capacidad de acción institucional hacia los problemas sociales desde el supuesto de que la respuesta está en el fortalecimiento de los procesos de desarrollo humano, respuesta que puede ser impulsada y desarrollada desde el encuentro y la vinculación entre las generaciones.

XI. Hostigamiento Sexual: Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en cualquier ámbito. Se expresa en conductas verbales, física o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XII. Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de

la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

XIII. Instituto: Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco.

XIV. Medidas preventivas. Las acciones de sensibilización, capacitación y difusión para prevenir el acoso y hostigamiento que se llevarán a cabo por parte del Instituto.

XV. Medidas de reeducación: Todas aquellas medidas pedagógicas especializadas en la prevención y erradicación de las conductas violentas, implementadas por el Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco.

XVI. Órgano Interno de Control: A la unidad administrativa a cargo de promover y fortalecer el buen funcionamiento del Control Interno en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.

XVII. Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad, exclusión y opresión 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, así como en el desarrollo de mecanismos y políticas que otorguen una protección integral de la mujer.

XVIII. Persona Señalada: La persona a la cual se le imputan presuntas conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

XIX. Plan Anual: Plan Anual de Capacitación y Especialización para la Erradicación del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco.

XX. Presunta o Presunta Denunciante: La persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una posible conducta de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

XXI. Principios: Principios rectores que rigen el actuar de las y los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, en el contexto del Código de Ética y las Reglas de Integridad para los Servidores Públicos del Municipio de Tonalá, Jalisco.

XXII. Protocolo: El Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco.

XXIII. Reglas de Integridad: Son las normas de ética y conducta en relación con los principios rectores de tal modo que permita a las y los servidores públicos enfrentar dilemas éticos ante una situación dada y están contenidas en el presente Acuerdo;

XXIV. Secretaría Ejecutiva: La Secretaría Ejecutiva Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Ayuntamiento Municipal de Tonalá, Jalisco.

XXV. Unidad de Seguimiento: Unidad de Seguimiento de los Casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual Laboral en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal del Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco.

**4.** En la interpretación del presente Protocolo, se deberá priorizar la no revictimización y observar de manera obligatoria por parte de las autoridades e instancias responsables de su aplicación los siguientes principios y valores previstos en el Código de Ética y Reglas de Integridad del municipio de Tonalá, Jalisco:

I. Legalidad: Las personas servidoras publicas hacen solo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que

las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

II. Honradez: Las personas servidoras públicas se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan ni aceptan compensaciones, prestaciones, dadivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ellos compromete a sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

III. Lealtad: Las personas servidoras publicas corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

IV. Imparcialidad: Las personas servidoras publicas dan a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

V. Eficiencia: Las Personas servidoras Publicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.

VI. Economía: Las personas servidoras Publicas en el ejercicio del gasto público administraran los bienes, recursos y servicios públicos administraran los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo estos de interés social.

VII. Disciplina: Las Personas servidoras publicas desempeñaran su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

VIII. Profesionalismo: Las personas servidoras publicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.

IX. Objetividad: Las personas servidoras publicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informados en estricto apego a la legalidad.

X. Transparencia: Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegien el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentacion que generen, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de maneras proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

XI. Rendición de Cuentas: Las personas servidoras publicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

XII. Competencia por merito: Las personas servidoras publicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y

experiencia garantizando la igualdad de oportunidad atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

XIII. Eficacia: Las personas servidoras publicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada a los logros de resultados, procurando en todos momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminado cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

XIV. Integridad: Las personas servidoras publicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben de observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión, o función, convencidas en el compromiso de ejecutar su conducta para que impere en su desempeño, una ética que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observe su actuar.

XV. Equidad: Las personas servidoras publicas procuraran que toda persona accede con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficios de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

XVI. Honestidad: entendemos que los intereses colectivos deben prevalecer al interés particular y que el actuar se realice con la debida transparencia y este dirigido a alcanzar los propósitos misionales.

XVII. Respeto: El respeto implica la comprensión y la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos con derechos y deberes en un constante proceso de la mejora espiritual y material.

XVIII. Responsabilidad: Saber y hacer lo que se espera de nosotros.

XIX. Compromiso: Asumir y realizar conforme a los parámetros establecidos, las actividades asignadas.

XX. Ética: Conjunto de principios morales que rigen nuestra conducta en el desempeño de la funciones que realizamos.

XXI. Congruencia: Realizar el trabajo con esmero, calidad, rigor, técnico y conocimientos que supriman improvisaciones, fallas o errores por omisión y/o desconocimiento.

5. Las y los servidores públicos en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, deberán velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas y particularmente de las mujeres desde la perspectiva de género y el enfoque en derechos humanos.

6. Las y los servidores públicos deberán abstenerse de realizar conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, descritas en las reglas de integridad de comportamiento digno, contemplada en el Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco.

7. Además del presente Protocolo, se deberá aplicar lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativa del Estado de Jalisco y el Código de Ética y Reglas de Integridad del Municipio de Tonalá, Jalisco.

8. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Contraloría y el Instituto, en el ámbito de sus respectivas competencias.

## **Capítulo II**

### **Autoridades encargadas del seguimiento del Protocolo**

9. Las autoridades encargadas de la promoción, monitoreo, vigilancia y aplicación del presente Protocolo, en el ámbito de sus respectivas competencias son:

I. La Órgano Interno de Control;

II. Unidad de seguimiento

III. El Instituto, y

IV. El Comité de Ética.

**10.** Son atribuciones del Órgano en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Dar seguimiento a las investigaciones, previa denuncia, que substancie el Comité por casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;

II. Dar seguimiento a las denuncias presentadas ante los Órganos Internos de Control en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;

III. Ejercer la facultad de atracción respecto a las denuncias presentadas ante los Órganos Internos de Control en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual cuando la trascendencia y relevancia del asunto lo amerite; y

IV. Verificar las acciones del Comité en la implementación del Protocolo.

V. Tramitar el procedimiento de responsabilidad administrativa, correspondiente por las conductas derivadas del presente Protocolo;

VI. Dictar las medidas precautorias punitivas que correspondan en los procedimientos administrativos de responsabilidad en casos relacionados con este Protocolo de conformidad a las disposiciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; y

VII. Imponer las sanciones correspondientes sobre las conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual de conformidad a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco;

VIII. Las demás que le sean atribuidas a la Ley General de Responsabilidades Administrativas del Estado de Jalisco.

**11.** Son atribuciones del Instituto en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Brindar la atención de primer contacto a la presunta denunciante y canalizar a la instancia correspondiente.

- II. Elaborar el programa para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual y hostigamiento sexual.
- III. Emitir e implementar el programa de prevención.;
- IV. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- V. Establecer mecanismos de sensibilización a las y los servidores públicos en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- VI. Diseñar e implementar las estrategias de difusión sobre la prevención de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- VII. Brindar, en el marco de sus atribuciones, servicios integrales a la presunta víctima, o en su caso, remitir a la instancia competente;
- VIII. Elaborar las cédulas de atención y formatos necesarios para la atención y seguimiento de los casos de acosos y hostigamiento sexual;
- IX. Asegurar que todas las personas que cometan conductas relacionadas con Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual sean canalizadas al CECOVIM a efecto de que reciba el curso correspondiente; y
- X. Elaborar el Informe Anual sobre los casos registrados en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

**12.** La Unidad de Seguimiento será la encargada de monitorear los procesos de todos los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual que se presenten en las Dependencias de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, y estará integrada por una persona representante de las siguientes áreas del Ayuntamiento:

- I. Secretaría General,

- II. Jefatura de Gabinete; y
- III. Dirección General Jurídica
- 13.** La Unidad de Seguimiento tendrá las siguientes atribuciones:
  - I. Vigilar el cumplimiento de las sanciones interpuestas a la persona señalada.
  - II. Coadyuvar en la investigación para asegurarse que se integre la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, así como la protección de las víctimas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual; y
  - III. Formular opinión jurídica pertinente de acuerdo al asunto en específico que apoye al dictamen del Órgano Interno de Control, previo a que emita la resolución final.
- 14.** El Comité tendrá las siguientes atribuciones:
  - I. Difundir en cada una de sus áreas el funcionamiento e implementación del presente protocolo.
  - II. Implementar todos los mecanismos preventivos emitidos por el Instituto y por la Unidad de Seguimiento; y
  - III. Las demás contenidas en el Acuerdo.

### **Capítulo III**

#### **Del programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Jalisco.**

- 15.** El Instituto será el encargado de elaborar la Política Pública para Prevenir, atender, Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, que deberá contener objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores. En ella se establecerá el Programa de Prevención, el Plan Anual, las estrategias de difusión, así como

todos los mecanismos y acciones institucionales necesarios para llevar a cabo la Política Pública.

### **Sección Primera**

#### **Del Programa de Prevención y Estrategias de Difusión**

**16.** El Instituto elaborará el Programa de Prevención y serán las dependencias quienes lo implementen de modo que deberán realizar, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes acciones:

- I. Adoptar preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual que deberá comunicarse a las servidoras y servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- II. Procurar que la totalidad del personal de su Dependencia reciba una capacitación anual de sensibilización sobre Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- III. Colocar en las áreas de recepción y atención, información impresa sobre prevención y atención del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, así como hacer llegar la información a través de medios electrónicos;
- IV. Brindar las facilidades para el proceso formativo de sensibilización del Comité en las materias de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- V. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia y documentar la campaña de difusión que se lleve a cabo por conducto del Instituto para prevenir y erradicar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- VI. Orientar a que se cumplan las medidas preventivas y de reeducación que dicten las autoridades encargadas de la aplicación del presente Protocolo, que tengan como finalidad proteger la integridad de la presunta víctima y garantizar la no repetición de la conducta en el espacio de trabajo;

VII. Identificar conductas que podrían incitar y/o justificar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en sus espacios de trabajo y generar en conjunto con el Instituto, estrategias preventivas y de reeducación;

VIII. Incorporar la perspectiva de género en las dependencias a través de espacios de encuentro dentro de la jornada laboral donde se permita el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género; así como la incorporación de lenguaje incluyente en los documentos y publicaciones oficiales internas y externas;

IX. Promover espacios de encuentro y redes de apoyo entre mujeres dentro de la jornada laboral con el objeto de dar una reparación del daño similar.

X. Promover la cultura de la denuncia ante la violencia de género a través de la difusión del presente Protocolo y las guías de aplicación; y

XI. En caso de presentarse un probable caso de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, el Comité podrá recomendar medidas preventivas para la Dependencia y de reeducación a la o las personas denunciadas.

**17.** El Instituto implementará todas aquellas acciones de difusión que considere necesarias para la sensibilización, prevención y atención de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

**18.** El Comité promoverá que todas aquellas acciones de difusión en la materia del presente Protocolo que sean perfiladas por el Instituto sean implementadas en las Dependencias de su respectiva adscripción.

## **Sección Segunda**

### **Plan Anual de Capacitación**

**19.** El Instituto, en coordinación con el Órgano Interno de Control, diseñaran el Plan Anual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, conforme a los siguientes programas:

I. Programa de Capacitación dirigido a las servidoras y servidores públicos de las Dependencias, llevado a cabo por el Instituto, y

II. El programa de Capacitación dirigido al Comité y al personal Órgano Interno de Control en materia de atención, investigación y sanción de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, llevado a cabo por el Instituto y el mismo Órgano Interno de Control.

**20.** Las y los titulares de las Dependencias, deberán procurar que todas las personas servidoras públicas de su respectiva adscripción reciban, por lo menos, una capacitación anual en materia de sensibilización y prevención de conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, de conformidad con el Programa de Prevención que para tal efecto emita el Instituto.

**21.** El Órgano Interno de Control y el Instituto practicarán una verificación anual al personal que implemente el Protocolo, con relación a su proceso formativo y sobre las gestiones que hayan realizado, y emitirá todas las recomendaciones que considere necesarias para fortalecer su desempeño.

## **Capítulo IV**

### **Atención de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

#### **Primer contacto de atención**

**22.** La persona denunciante podrá presentar la denuncia respecto de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual ante el Órgano Interno de Control, para efecto de obtener asesoría, sin perjuicio de las vías establecidas en los ordenamientos legales aplicables.

**23.** El Órgano Interno de Control deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta al momento de recibir la respectiva denuncia en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual:

- I. Atender con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos;
- II. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual;
- III. Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;
- IV. No generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género;
- V. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- VI. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible y simple;
- VII. Garantizar la integridad física y psicológica de la presunta víctima;
- VIII. No revictimizar; y
- IX. Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

**24.** Personal adscrito al Órgano Interno de Control o del Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco, podrá fungir como primer contacto de la presunta víctima, siempre y cuando tenga la formación necesaria para reanalizarlo, a efecto de que se le proporcione la debida orientación sobre las formalidades de presentación de la denuncia en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual objeto del acuerdo.

**25.** Las personas que sean de primer contacto, deberán garantizar que los documentos, constancias, pruebas y cualquier otro elemento que le proporcione la presunta víctima, sean tratados de conformidad Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios, Ley de Transparencia y Acceso a la

Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios y además normatividad aplicable en la materia.

**26.** Las personas que hayan fungido como primer contacto por parte del Órgano Interno de Control o el Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva de Tonalá, Jalisco, hará del conocimiento a las partes mencionadas de la información que haya formulado la presunta víctima, mediante oficio. Para que, de manera inmediata realice las gestiones necesarias para convocar a sesión extraordinaria en donde será vista la denuncia formulada, para su inmediata remisión al Órgano Interno de Control, de conformidad a los lineamientos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y La Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; y la solicitud de apoyo en caso de que no se hubiese generado, a la Unidad de Seguimiento.

El comité con la asesoría de la Unidad de seguimiento, podrá solicitar al Órgano Interno de Control, emita las medidas preventivas conducentes

**27.** Todas las denuncias en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual que sean presentadas ante el Órgano Interno de Control y el Instituto de la Mujer para la Igualdad Sustantiva en Tonalá, Jalisco, así como las medidas preventivas y reeducación que en su caso hayan sido determinadas por la autoridad competente, obligatoriamente deberán hacerse del conocimiento a las Autoridades encargadas del presente Protocolo, como lo marca el artículo 9 del presente.

**28.** La persona titular de la dependencia de que se trate deberá aplicar las medidas preventivas que emita la autoridad competente.

## **Capítulo V**

### **Investigación ante el Órgano Interno de Control**

**29.** El Órgano Interno de Control iniciara la investigación correspondiente a partir de la recepción de la denuncia o de la vista que realice el Comité o el Instituto, en términos de la normativa aplicable.

**30.** Todas aquellas denuncias que sean presentadas ante el Órgano Interno de Control en materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual deberán ser informados de manera inmediata y obligatoria al Comité y el Instituto.

**31.** En caso de que el Órgano Interno de Control determine que la persona denunciada ha cometido los actos que se le señalan, además de hacerse acreedor a las sanciones aplicables y previstas en los ordenamientos jurídicos aplicables, deberá dar vista de manera inmediata al Instituto para la vinculación a las acciones y medidas de reeducación que estime procedentes.

## **Capítulo VI**

### **Sanciones del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual**

**32.** En los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual donde el Órgano Interno de Control determine la falta de elementos, la Dependencia señalada deberá ser intervenida por personal del Comité para promover la cultura de la denuncia, sensibilización al tema y explicación del presente Protocolo.

**33.** Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas de conformidad con la normativa aplicables, en su caso remitirán a la autoridad competente cuando consideren que la sanción es grave.

**34.** Agregar las sanciones administrativas correspondientes por reincidencia de las faltas de acuerdo con el Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento de Tonalá y a la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

## **Capítulo VII**

### **Registro de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual y Evaluación de la Política Pública para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual y**

## **Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno de Tonalá, Jalisco.**

**35.** El Instituto y la Contraloría, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, contarán con un único registro de los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, sus manifestaciones, sus causas y sus características, además de los datos generales donde se presentó el suceso, así como perfiles de la presunta víctima y de la o las personas denunciadas; en el mismo sentido, las determinaciones, recomendaciones y sanciones que hayan sido impuestas por las autoridades encargadas del cumplimiento del presente Protocolo. Lo anterior con apego a lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

**36.** El Instituto elaborará un informe anual sobre las denuncias de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, que servirá como insumo para la planeación y/o actualización del Programa de Prevención y del Plan Anual.

**37.** El Instituto y el Órgano Interno de Control presentarán al Sistema Municipal de Acceso, el informe anual para que a partir de éste se dé seguimiento y evalúe la Política Pública para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, así como del Programa de Prevención y del Plan Anual.

**38.** Conforme a los resultados obtenidos en el informe anual, el Instituto y la Contraloría podrán perfilar acciones de capacitación, difusión o cualquier otra que estimen necesaria con la finalidad de prevenir y erradicar los casos de del Programa de Prevención y del Plan Anual.

### **Transitorios**

**Primero.** El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Centralizada y Descentralizada del Ayuntamiento y Gobierno Municipal de Tonalá, Jalisco, entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal de Tonalá "Tlahtolli".

**Segundo.** Todos aquellos procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Protocolo continuarán desahogándose y serán concluidos conforme a las disposiciones aplicables al inicio del procedimiento.

**Tercero.** El Instituto contará con un término de 120 días hábiles para la emisión del Plan Anual de Capacitación y Especialización en la materia del presente Protocolo. Para tal efecto, El Órgano Interno de Control, coadyuvará con el Instituto en la impartición de las capacitaciones proyectadas en el Plan Anual al Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Municipio de Tonalá, Jalisco y Órgano de Control Interno.

**Cuarto.** El Instituto contará con un término de 150 días hábiles para la emisión del Programa de Prevención.

En mérito de lo anterior, mando se imprima, publique, divulgue y se le dé el debido cumplimiento.

Emitido el día 18 de marzo de 2022, en la ciudad de Tonalá, Jalisco, México.

**(Rúbrica)**

**MAESTRA CELIA ISABEL GAUNA RUÍZ DE LEÓN**



**TONALÁ**  
CIUDAD DE LA TRANSFORMACIÓN



ADMINISTRACIÓN  
2021-2024

**PRESIDENTE MUNICIPAL**  
Sergio Armando Chávez Dávalos

**SÍNDICO**  
Nicolás Maestro Landeros

**REGIDORAS Y REGIDORES**

Laura Liliana Olea Frías  
Ramón López Mena  
Celia Guadalupe Serrano Villagómez  
Karen Yesenia Dávalos Hernández  
Alejandro Buenrostro Hernández  
Marta Estela Arizmendi Fombona  
Francisco Javier Reyes Ruíz  
Guadalupe Villaseñor Fonseca  
José Amado Rodríguez Garza  
María Esther Ayala Alba  
Ana Priscila González García  
Manuel Salvador Romero Cueva  
Edgar Oswaldo Bañales Orozco  
Dulce Yunuén García Venegas  
Rocío Acosta Cervantes  
Juan Carlos Villarreal Salazar  
Manuel Najera Martínez

**SECRETARIA GENERAL**  
Celia Isabel Gauna Ruiz de León

CIUDAD DE LA  
**TRANSFORMACIÓN**





