

**Modelo para Prevenir, Atender y Sancionar el ASyHS en
la Administración Pública Municipal de
Tepic, Nayarit**

Julio 2021

Índice de Contenidos

1. Introducción	4	
2. Antecedentes	6	
3. Marco Normativo	14	
4. Marco Conceptual	26	
5. Modelo para Prevenir, Atender y Sancionar el ASyHS en la APM		33
a. Comisión para la prevención, atención y seguimiento de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual		33
i. Sobre la Comisión	33	
ii. Organización y funciones	34	
iii. De la Presidencia	34	
iv. De la Secretaría Técnica	35	
v. Facultades de la Comisión	35	
b. De las Enlaces de Género y las Enlaces para la Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual	37	
c. Sesiones de la Comisión	39	
d. Principios Rectores	39	
e. Ejes del Modelo	40	
i. Prevención	42	
ii. Atención	42	
iii. Sanción	44	
iv. Profesionalización	44	
v. Seguimiento	46	
6. Ruta para la atención del ASyHS en la APM		47
7. De las denuncias y quejas	47	
8. Agravantes	51	
9. Medidas Preparatorias	52	
10. Colaboraciones	54	
11. Anexos	55	
12. Referencias	69	

Introducción

La igualdad de oportunidades y la no discriminación han formado parte de la agenda pública de los Estados, comprometiendo a los países a implementar acciones que permitan disminuir las desigualdades en todos los ámbitos de la vida de las personas, así como, erradicar las violencias que atraviesan los diversos espacios en los que las personas realizan sus actividades cotidianas, de ocio, trabajo, educación o cualquier otra que permita su desarrollo individual, social y comunitario.

Las instituciones necesitan ser garantes del pleno ejercicio y goce de los derechos humanos y para ello es necesario encaminar estrategias que permitan incorporar criterios de igualdad, libertad, dignidad y no discriminación en las estructuras organizacionales, desde su concepción hasta el ejercicio de la función práctica, trastocando todas las etapas de implementación de su ciclo operacional.

Todo esto exige un análisis a profundidad de las implicaciones de las acciones que se programan en todos los niveles del ejercicio organizacional, tanto a nivel administrativo, económico, cultural o reglamentario; en la vida de mujeres y hombres, desde una visión amplia, no sólo en la prestación de servicios, sino de primera instancia, al interior de las mismas a fin de hacer garante el respeto a los derechos humanos y, de igual forma, incorporar modelos relacionales que transformen los patrones culturales que reproducen la violencia.

Con base en la información que arroja el INEGI¹ (2020), en 2016, 2017 y 2018 se registraron mil 212, mil 723 y dos mil 767 carpetas de investigación por acoso sexual, mil 008 registros en 2016, 965 (2017) y mil 223 en 2018 por hostigamiento sexual; según un boletín de la cámara de diputadas y diputados² en México, 1.4

¹ ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Violencia2020_Nal.pdf

² Boletín. <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2017/Junio/09/3718-En-Mexico-1.4-millones-de-mujeres-padecen-hostigamiento-y-acoso-sexual-en-el-trabajo>

millones de mexicanas padece acoso sexual en el trabajo (10% de la PEA³), sin embargo, señala, 99.7% de los casos no son denunciados.

Si bien los datos estadísticos no revelan la magnitud del problema, dan cuenta de la gran necesidad de generar datos que nos acerquen a conocer la realidad y, lograr acciones contundentes y certeras para prevenir conductas discriminatorias o que violentan derechos humanos, poniendo en riesgo la integridad de las personas.

La violencia sexual en los espacios laborales, constituye una vulneración a los derechos de las personas, el acoso y el hostigamiento son manifestaciones que impiden el desarrollo laboral y personal, mermando las capacidades operativas, la productividad y repercutiendo en el ambiente de trabajo, obstaculizando la consecución de las metas y actividades institucionales.

Es difícil pensar que la transformación social sucederá de manera aislada a la reestructuración de las instituciones; concibiéndose el Estado como la estructura simbólica donde el ejercicio del poder permea y se replica en cascada hasta los niveles más bajos del cuerpo institucional, en la cual, de manera paulatina, la sociedad juega un papel activo, dentro y fuera de esa sistematicidad.

Por ello es imprescindible la creación de instrumentos normativos que posibiliten la disminución de actos discriminatorios y manifestaciones de violencia en los espacios laborales, a fin de lograr el avance hacia la igualdad, permitiendo mejorar las condiciones y entornos laborales, propiciando la erradicación de las barreras simbólicas y estructurales que obstaculizan la consecución del goce y respeto de los derechos de todas las personas, en cualquier ámbito donde se desenvuelvan.

³ Población Económicamente Activa. Personas de 15 años o más que durante el periodo de referencia tuvieron o realizaron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizarla (población desocupada abierta)

Antecedentes

El Plan Municipal de Desarrollo 2017-2021 (Ayuntamiento de Tepic, 2018) se conforma por cinco ejes estratégicos, 11 políticas públicas, 32 programas y 142 metas contando, además, con siete programas transversales, destacando entre ellos el *Programa XIX. Igualdad de Género*⁴. Mencionando como objetivo del mismo el *promover la adopción de políticas públicas con enfoque de género que garanticen la igualdad formal y sustantiva, la cultura de paz, la inclusión y la no discriminación de las mujeres*, y como estrategia el:

Transversalizar la igualdad de género, promoviendo la defensa de los derechos humanos en toda acción que se planifique para erradicar cualquier tipo de discriminación por raza, discapacidad, preferencia sexual, cultural o estrato social, buscando facilitar la incorporación de las mujeres al ámbito social, económico y político (Ayuntamiento de Tepic, 2018).

Donde entre sus metas y líneas de acción señala *el implementar la política municipal en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en concordancia con las políticas nacional y estatal correspondientes e instrumentar y articular, en concordancia con la política nacional y estatal, la política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres* (Ayuntamiento de Tepic, 2018).

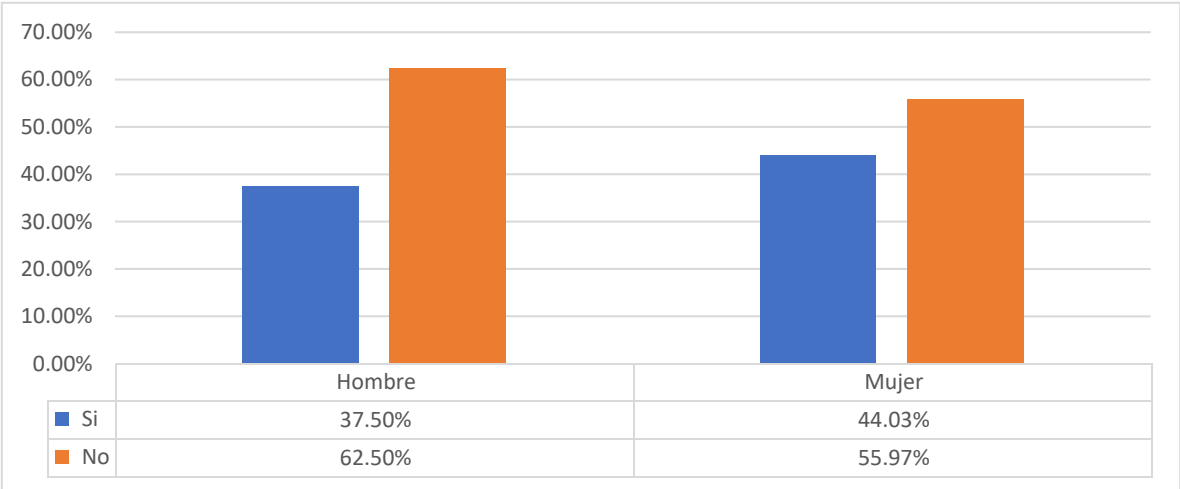
Previo a la generación de dicho documento, la administración anterior impulsó la creación del Reglamento para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Municipio de Tepic (2016) y, durante la presente, la aprobación del Reglamento Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Tepic (2019), así como la instalación de sus Sistemas, logrando con esto, incorporar en la política municipal los instrumentos normativos que permitan erradicar la discriminación, las violencias y avanzar hacia la igualdad sustantiva.

Durante ese mismo año se realizó la Evaluación de la Política de Igualdad en la Administración Pública de Tepic (PROMEX-Ayuntamiento de Tepic, 2019), basado

⁴ Plan Municipal de Desarrollo 2017-2021. <http://implantepic.gob.mx/descarga/PMDTepic2017-2021.pdf>

en el Programa de Cultura Institucional del INMUJERES y en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, arrojando datos referentes al clima laboral, la corresponsabilidad y el acoso y hostigamiento sexual, a una muestra representativa entre las más de cuatro mil personas que laboran en la administración municipal.

Encontrando entre algunos datos relevantes, un desconocimiento referente a la existencia de un área de género dentro de la administración municipal, con sólo un 43% de mujeres y 37% de hombres que identifican que exista una dependencia encargada de la política de género, también una falta de capacitación referente a los temas de género dentro del municipio, con 56% de mujeres y 62% de hombres que menciona no haber recibido algún tipo de capacitación sobre género.

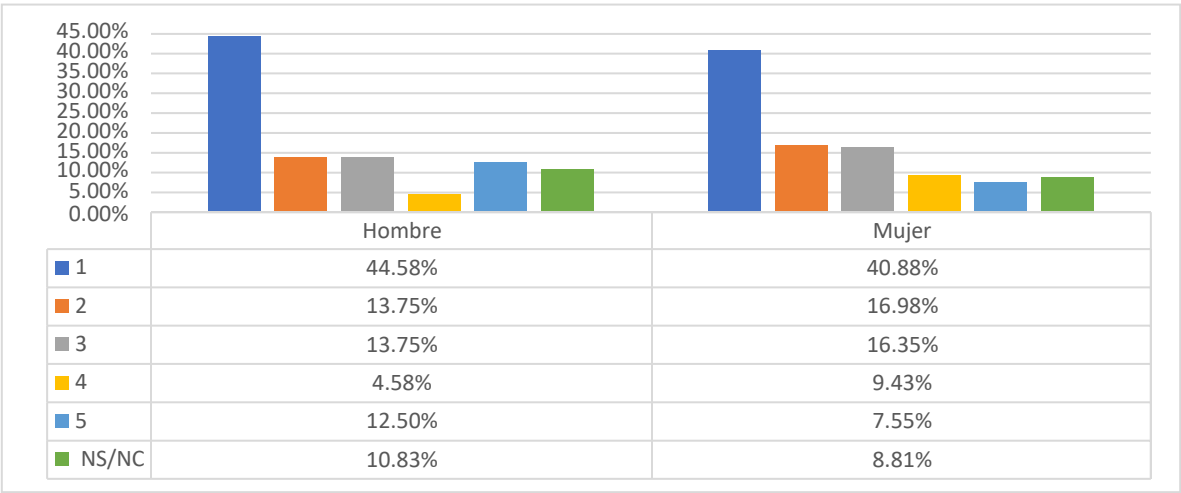


P24. He recibido talleres y cursos sobre perspectiva de género. Fuente, elaboración propia (PROMEX-Ayuntamiento de Tepic, 2019).

Respecto a la identificación de *buenas prácticas en materia de igualdad*, 42% de mujeres y 44% de hombres consideran que en *sus dependencias existe una política de igualdad y no discriminación*, 23% de mujeres y 30% de hombres señalan que *existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral* y, finalmente, 28% de mujeres y 23% de hombres consideran que en sus dependencias se *hacen campañas de difusión interna de promoción de igualdad laboral y no discriminación*.

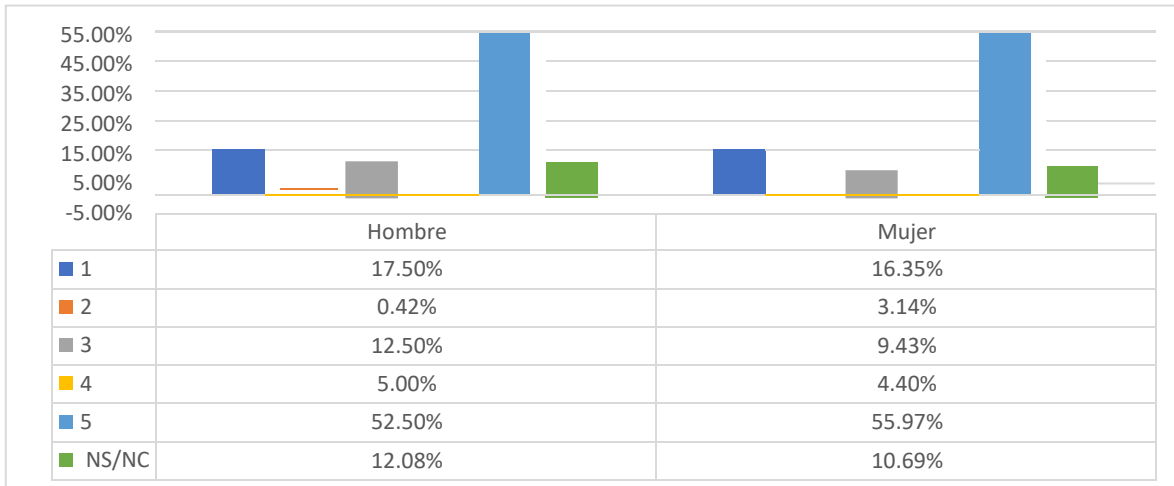
Con relación a las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual laboral, 6% de mujeres y 5% de hombres señalan haber sido víctimas de un acontecimiento de violencia sexual, 4% de hombres y 1% de mujeres mencionan haber denunciado el caso ante las autoridades competentes.

Sobre la difusión de información relativa al acoso y hostigamiento sexual, menos del 20% de mujeres y hombres señalan que *siempre* o *casi siempre* en su dependencia se informa al personal sobre dichos temas, y en un porcentaje similar (20% mujeres y 22% hombres) señalan la existencia de mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.



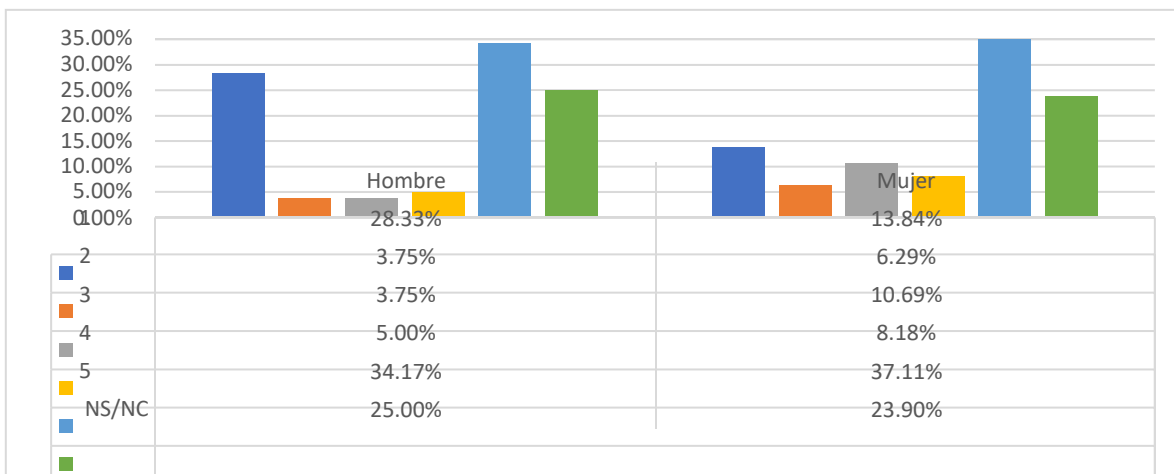
P. Mi dependencia informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual (menor valor nunca, mayor valor siempre). Fuente, elaboración propia (PROMEX-Ayuntamiento de Tepic, 2019).

Sobre la necesidad de mecanismos para proteger a hombres y mujeres de hostigamiento y acoso sexual, 56% de mujeres y 52% de hombres está totalmente de acuerdo en que existan dichos instrumentos al interior de la administración.



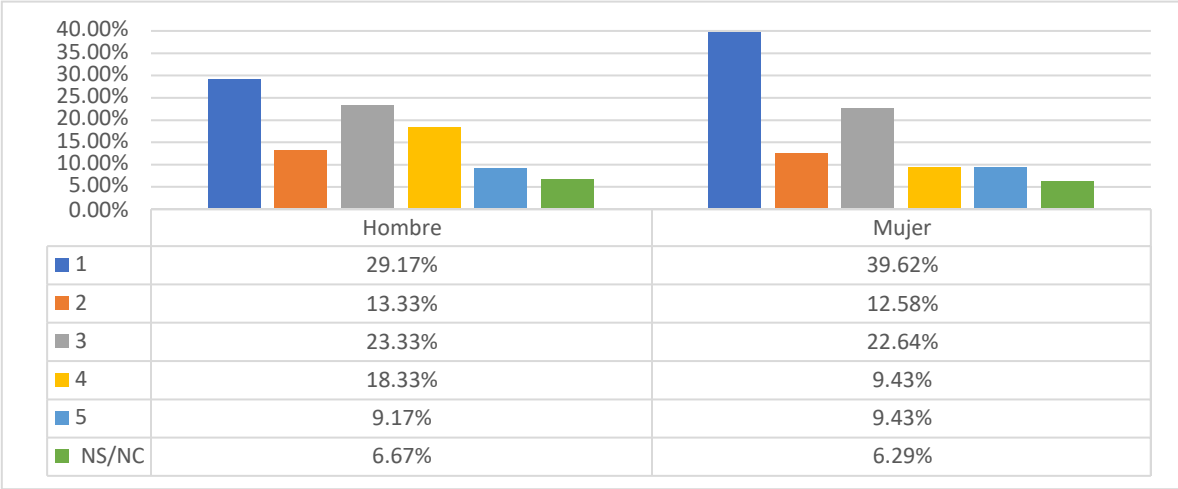
P. Considero necesario que exista un mecanismo (protocolo, instancia al interior, reglamento u otro) para proteger a hombres y mujeres de hostigamiento o acoso sexual. (menor valor nunca, mayor valor siempre). Fuente, elaboración propia (PROMEX-Ayuntamiento de Tepic, 2019).

Con relación a si conocen a dónde dirigirse a denunciar una conducta de acoso u hostigamiento sexual, 37% de mujeres mencionan que *siempre* y 8% de las mismas *casi siempre*, en tanto que 35% de hombres señalan que *siempre* y 5% *casi siempre*; 14% de mujeres y 28% de hombres desconocen a qué autoridad acercarse.



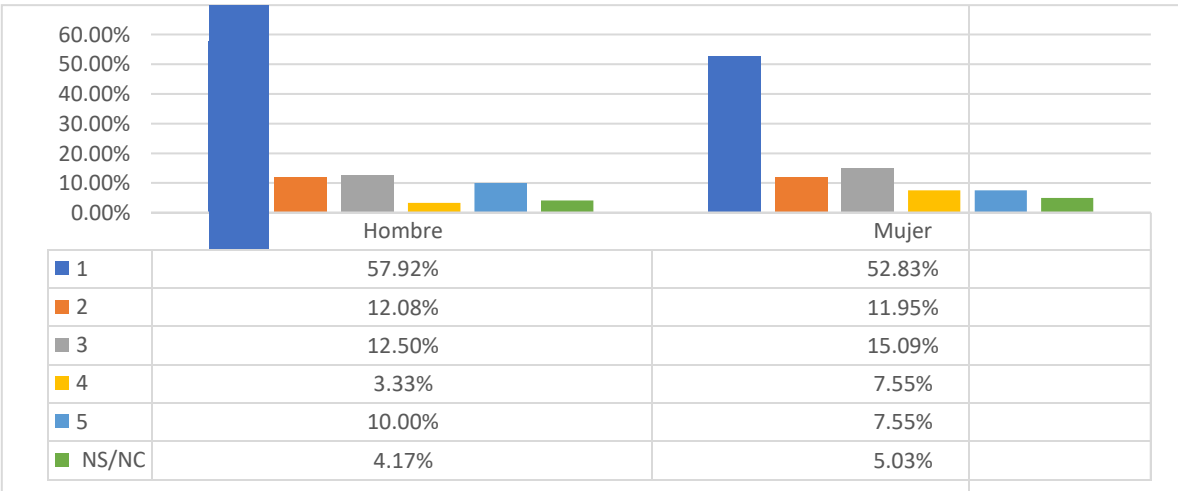
P. En caso de ser acosada/o u hostigada/a sexual o laboralmente, sé a qué autoridad puedo dirigirme a denunciarlo. (menor valor nunca, mayor valor siempre). Fuente, elaboración propia (PROMEX-Ayuntamiento de Tepic, 2019).

En tanto que, respecto a si son comunes los comentarios con contenido sexual en las dependencias municipales, 9% de mujeres señalan que *casi siempre* y el mismo porcentaje *siempre*; 9% de los hombres mencionan que *siempre* y 18% que *casi siempre* es común escuchar comentarios con connotación sexual y/o piropos.



P. En mi dependencia son comunes los comentarios con contenido sexual, así como los piropos. (menor valor nunca, mayor valor siempre). Fuente, elaboración propia (PROMEX-Ayuntamiento de Tepic, 2019).

Finalmente, 53% de mujeres y 60% de hombres mencionan *nunca* haber recibido capacitación sobre acoso y hostigamiento sexual.



P. Hemos recibido capacitación sobre lo que es el hostigamiento y el acoso sexual. (menor valor nunca, mayor valor siempre). Fuente, elaboración propia (PROMEX-Ayuntamiento de Tepic, 2019).

Posteriormente, en abril del mismo año⁵, el ayuntamiento capitalino refrenda su posicionamiento de cero tolerancia contra la violencia, instruyendo a la contraloría a dar cumplimiento a la Ley General de Responsabilidades Administrativas mismo que concluye en la publicación del Código de Ética⁶ a principios del 2020, conteniendo en dicho documento, las conductas que guían el buen actuar del funcionariado, enlistando también aquellas que se contravienen a dicho código y que serán sancionadas por el organismo municipal.

A partir del pronunciamiento de Cero Tolerancia contra la Violencia, el Instituto Municipal de la Mujer de Tepic conformó mesas de trabajo para la creación del *Proyecto Ejecutivo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Municipal*, incorporando a las enlaces de género⁷ de las diversas dependencias de la administración municipal al desarrollo de las mismas, que, durante más de tres años, han dado seguimiento a las acciones encaminadas a la incorporación del principio de igualdad en la administración municipal, de manera transversal.

También es importante señalar, que en el año se da al interior de una dependencia municipal, una denuncia por hostigamiento sexual laboral, mismo que, derivado de un procedimiento que incurrió en graves omisiones, da empuje a la creación de estos mecanismos de detección y sanciones y/o medidas contra el acoso; evidenciando la falta de capacitación necesaria para llevar a cabo las diligencias requeridas a fin de garantizar un proceso conforme a la legalidad e imparcialidad, en el marco del respeto a los derechos humanos y la no revictimización de las personas.

⁵ <https://matutinografico.com/instruye-javier-castellon-cero-tolerancia-al-acoso/>

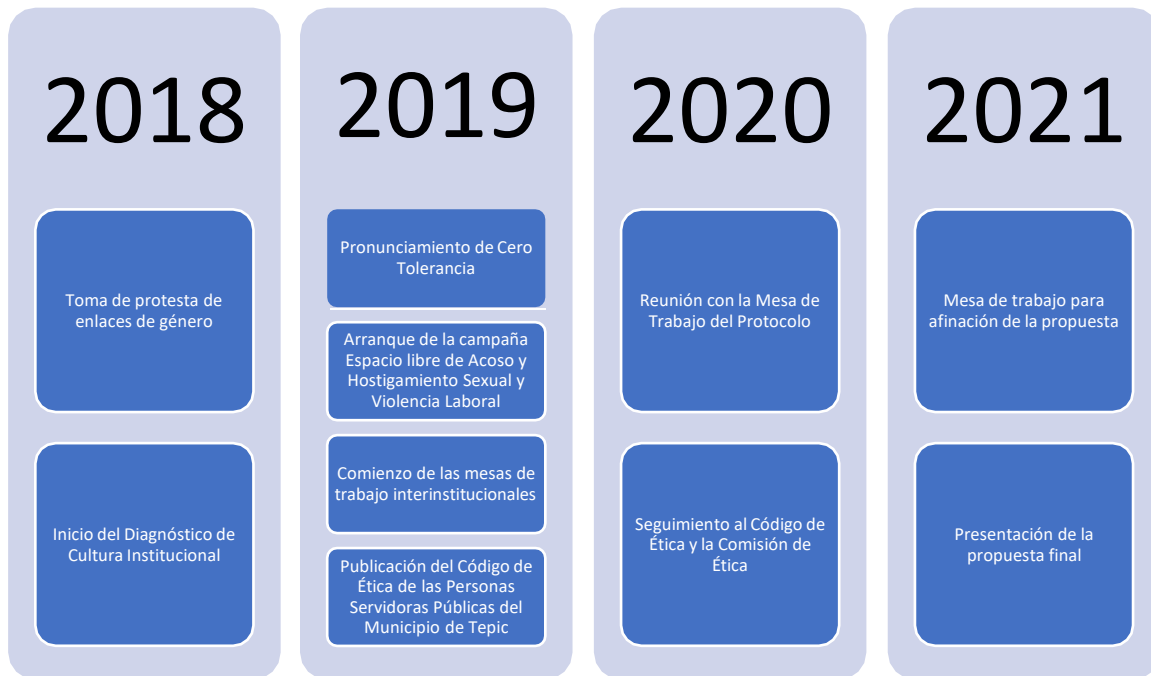
⁶ <http://tepic.gob.mx/?p=6532>

⁷ Las enlaces de género son personas designadas al interior de las dependencias municipales desde el año 2018, mismas que, mediante un proceso de capacitación y actualización permanente, han permitido avanzar en la incorporación de la política de igualdad en la administración municipal y, realizado un trabajo constante de observancia y gestión de programas.

Ante la carencia de un procedimiento específico, se derivó el caso a un organismo descentralizado que permitiera llevar un proceso lo más apegado a derecho, bajo el seguimiento del Instituto de la Mujer y la dependencia involucrada, teniendo como logros 1) la visibilización de una problemática al interior de la dependencia, 2) el cumplimiento de las recomendaciones hechas, 3) la aplicación de la sanción y/o medidas y 4) la creación de instrumentos procedimentales con respecto a la atención de las violencias al interior de la administración municipal.

Entre las dependencias involucradas se encuentran el Instituto Municipal de la Mujer de Tepic, como la instancia encargada del seguimiento, Seguridad Pública, Contraloría, Ecología y Protección al Medio Ambiente, Recursos Humanos, Comunicación Social, DIF, Comisión Municipal de Derechos Humanos, Consejería Jurídica, Acción Reglamentaria, Innovación Gubernamental, la Secretaría del Ayuntamiento y los Juzgados Cívicos, integrando también a los Sistemas Municipales de Violencia e Igualdad y la Comisión de Género del Cabildo Municipal; involucrándose también sectores sociales e institucionales para la capacitación, asesoría y seguimiento.

La propuesta integra la visión y experiencia de múltiples actrices y actores al interior de la administración municipal, en un esfuerzo de coordinar acciones que permitan disminuir las prácticas discriminatorias entre mujeres y hombres, fortaleciendo además la transformación de prácticas culturales que promuevan espacios libres de violencia, de erradicar conductas que impidan el desarrollo personal de quienes laboran en la función pública municipal, con el objetivo de mejorar los entornos de trabajo y relacionales en las dependencias del gobierno municipal.



Cronología de los trabajos relacionados con la elaboración del Modelo para Prevenir, Atender y Sancionar el ASyHS en la APM. Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, durante la actual gestión gubernamental, se han efectuado acciones que permiten, derivado de un trabajo coordinado y de manera interinstitucional, identificar una ruta que permita Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual al interior de la Administración Pública Municipal.

Marco Normativo

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) y los sistemas de tratados regionales han reconocido el acoso sexual como una forma de discriminación y violencia contra las mujeres. Enunciados del derecho y principios internacionales proporcionan una base para la implementación de la normativa que prohíbe el acoso sexual.

La Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define la violencia contra las mujeres incluyendo el acoso sexual, que se prohíbe en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares (Art. 2.b), y alienta a que se establezcan sanciones penales, civiles, y otros tipos de sanciones administrativas y a que se sigan enfoques de tipo preventivo para eliminar la violencia contra las mujeres (Art. 4.d-f). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁸ (CEDAW) exige a los Estados Parte que adopten las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluida específicamente la igualdad ante la ley, en la gobernanza y la política, el lugar de trabajo, la educación, la asistencia sanitaria y otras áreas de la vida pública y social (Art. 7-16). Además, el párrafo 178 de la Plataforma de Acción de Beijing⁹ reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer, y pide a los diversos agentes, como el gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil, que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboren políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha confirmado que el acoso sexual es

⁸ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

⁹ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

una forma de discriminación sexual incluida en el Convenio sobre la discriminación¹⁰ (empleo y ocupación) (Núm. 111) de 1958. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales¹¹ (Núm. 169) de la OIT también prohíbe específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo.

La Organización de los Estados Americanos trata el acoso sexual como una cuestión de violencia contra las mujeres y no de discriminación. En consecuencia, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer¹² (Convención de Belém do Pará) ratifica el derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia, incluido el acoso sexual laboral o en cualquier otro contexto, y exige a los Estados que sancionen y promulguen normas jurídicas para proteger a las mujeres frente al acoso y otras formas de violencia. El artículo 2 afirma que el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar constituye violencia contra la mujer.

La Reforma al artículo primero Constitucional en materia de Derechos Humanos (junio de 2011)¹³, favorece en todo tiempo a las personas la protección más amplia (principio pro-persona), al reconocer la jerarquía de los Tratados Internacionales, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Desde la citada reforma de 2011, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas.

En la armonización legislativa con la CEDAW, encontramos la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual instituye la obligación de las autoridades

¹⁰ Convenio número 111 de la OIT y la Discriminación en el empleo.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/148/23.pdf>

¹¹ Convenio (No. 169) Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en el País.
http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Convenio_169_PI.pdf

¹² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf

correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

En armonización con Belém Do Pará, encontramos que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) establece la prohibición de la violencia laboral constituida por la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el *hostigamiento y acoso sexual*.

Así mismo, en la Ley Federal del Trabajo¹⁴ (LFT) se estipulan las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México, reafirmando así su compromiso con la igualdad entre Mujeres y Hombres.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹⁵ (LFPED), prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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; y establece la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

A nivel Estatal; la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit¹⁶, en su título segundo, capítulo II (art. 11) define la violencia laboral como toda acción u omisión encaminada a restringir, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, mediante la intimidación, las humillaciones, las amenazas, la explotación, el impedimento de llevar a cabo el

¹⁴ Ley Federal del Trabajo. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

¹⁵ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

¹⁶ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.
<http://www.congresonayarit.mx/wp-content/uploads/compilacion/leyes/ACCESO-MUJERES.pdf>

periodo de lactancia conforme a la ley, así como todo tipo de discriminación basada en el género, que afecte la permanencia, ascensos, reconocimiento, salario y prestaciones en su relación de trabajo. Y en su artículo 13 define el acoso y hostigamiento sexual como una manifestación de la violencia laboral a partir de la construcción de género; donde señala más adelante como una consideración del Estado y Municipios la evaluación periódica de sus políticas públicas (art. 15-II).

Por su parte la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit¹⁷ en su título tercero, capítulo único, donde refiere los objetivos de la política de igualdad menciona en su artículo 11 las medidas que se deberán implementar a fin de garantizar que la igualdad sustantiva, sus principios y estrategias se institucionalicen con la debida transversalización. Haciendo mención de la obligatoriedad del cumplimiento de acciones institucionales que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres en los ámbitos administrativos.

A nivel municipal, se encuentran, entre las principales normativas se tiene que el Reglamento para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Municipio De Tepic¹⁸ (2016) donde en su artículo 2 define acoso sexual y hostigamiento sexual, conforme a la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), también menciona en su artículo 5 que:

El Ayuntamiento de Tepic deberá garantizar los derechos reconocidos y consagrados en los Tratados Internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Leyes en la materia, en sus ámbitos de competencia para erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres. *Reglamento para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Municipio De Tepic (2016)*

De igual forma en su Título II donde menciona las Acciones para Prevenir, Atender y Erradicar las Violencias Contra las Mujeres, artículo 12 relata entre algunas acciones que coordinará a través del Sistema que da atención a dicha normativa:

¹⁷ Ley de Igualdad para Mujeres y Hombres en el Estado de Nayarit.

http://www.congresonayarit.mx/media/1204/igualdad_entre_mujeres_y_hombres_-ley_de.pdf

¹⁸ Reglamento para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Municipio De Tepic.

<https://drive.google.com/file/d/1mNh1Ufdd1dA5j4mU4yEPcDyWZGN632hk/view>

I. Realizar campañas de educación y capacitación, orientadas a la comunidad en general para informar, concientizar y prevenir la violencia de género;

II. Implementar capacitaciones programadas y obligatorias a los titulares de las Unidades Administrativas y el personal a su cargo;

III. Capacitar a las unidades administrativas y al personal dedicado a brindar atención oportuna a las mujeres víctimas de violencia;

IV. Diagnosticar y evaluar las acciones que se emprendan para la definición de estrategias de prevención y atención de la violencia de género;

[...]

X. Coordinar las políticas públicas y el programa que se implementen para erradicar la violencia de género;

XI. Ejecutar y dar seguimiento a las acciones del programa, con la finalidad de evaluar su eficacia y rediseñar las acciones y medidas para avanzar en la eliminación de la violencia contra las mujeres;

[...]

XIII. Establecer coordinación estrecha con las unidades administrativas que integran el sistema para la canalización oportuna de las mujeres que requieran apoyo inmediato, así como asistencia médica o de servicio social;

XIV. Coadyuvar en la capacitación del personal que atiende de primera instancia a mujeres víctimas de violencia, para eliminar prejuicios y estereotipos que pudieran re victimizar a quien sufre violencia;

XV. Generar campañas preventivas y de denuncia sobre la violencia de género, así como en materia de derechos humanos;

XVI. Promover la difusión de campañas publicitarias para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres; y

XVII. Las demás que considere necesarias el Sistema.

Reglamento para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Municipio De Tepic (2016)

De igual forma, en 2019 se aprueba el Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Tepic¹⁹, donde en su preámbulo menciona en sus *considerandos* la adhesión de México a los convenios y tratados internacionales, *reafirmando* el compromiso de cumplimiento del Estado ante dichos tratados.

También dentro de las disposiciones generales del mismo reglamento, define en su artículo 6, párrafo XXVI, define las Unidades de Igualdad de Género como las:

Áreas de las dependencias municipales, conformadas por dos o tres personas enlaces, con el Instituto de la Mujer y el Sistema, cuyo objeto es promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la no violencia contra las mujeres en sus propias dependencias, a través de la incidencia de políticas públicas, la capacitación y difusión en materia de derechos humanos de las mujeres, así como la canalización de los casos de violencia de género.

Estos principios rectores serán de observancia obligatoria para todas las autoridades públicas municipales, en el desarrollo de sus correspondientes mandatos y funciones.

Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Tepic (2019)

Siendo una de las acciones **pendientes** la consolidación y formalización de dichas unidades, así como de las personas enlaces de género, que se encuentran designadas al interior de las diversas instancias de la administración pública municipal, quienes han sido aliadas importante para la transversalización e institución de la política de igualdad a nivel municipal.

También, dentro de las acciones que el Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Tepic, quien da seguimiento a la normatividad mencionada, realizará de manera coordinada se encuentran:

I. Elaborar y coordinar la política pública de igualdad y el programa que se implemente para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la administración pública

¹⁹ Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Tepic.
http://tepic.gob.mx/wp-content/uploads/2019/04/REGLAMENTO_PARA_LA_IGUALDAD_SUSTANTIVA_ENTRE_MUJERES_Y_HOMBRE_S_DE_TEPIC_NAYARIT_23-ENERO-2019.pdf

municipal y de quienes se encuentren dentro del territorio municipal con proyección de mediano y largo plazo.

[...]

V. Incorporar en los presupuestos de egresos del Municipio la asignación de recursos para el cumplimiento de la política municipal en materia de igualdad.

[...]

VIII. Promover buenas prácticas de igualdad entre mujeres y hombres en la administración pública municipal, en concordancia con los Tratados Internacionales, la Legislación Nacional y Estatal.

[...]

XII. Generar instrumentos de diseño, elaboración, aplicación, evaluación y seguimiento de las políticas de igualdad municipal aplicables.

XIII. Establecer la certificación de la administración pública municipal en la Norma Mexicana NMX-R-025 en Igualdad Laboral y No Discriminación vigente para las buenas prácticas de igualdad.

XIV. Capacitar en materia de Derechos Humanos de las Mujeres a las unidades administrativas y al personal que brinda atención a la ciudadanía.

XV. Implementar capacitaciones programadas y obligatorias a quienes funjan como titulares de las unidades administrativas y el personal a su cargo en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

[...]

XXI. Generar protocolos y códigos de ética tendientes al respeto y culturización de la igualdad entre mujeres y hombres.

[...]

XXIV. Coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el programa con los principios que el reglamento señala.

XXV. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas.

[...]

XXIX. Desarrollar políticas, planes, programas y proyectos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades adoptando acciones afirmativas en congruencia con las políticas nacionales y estatales.

[...]

XXXI. Garantizar el acompañamiento al acceso a la justicia con igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Tepic (2019)

Además, durante 2019, la administración municipal aprueba el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit²⁰, de conformidad con lo dispuesto en el *artículo 109 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el diverso 123 fracción III párrafo primero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit*, tal cual lo señala en el primero de sus considerandos. También entre los valores que toda persona servidora pública debe observar destacan la *igualdad de género, igualdad sustantiva, igualdad y no discriminación y respeto a los Derechos Humanos*, entre otros.

Entre las directrices que las personas que laboran en la administración pública municipal deberán observar, señaladas en su artículo 8, se encuentra el *VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución*. Y, más adelante, entre algunas acciones específicas, con relación al apartado I. Actuación Pública (artículo 10), a partir de los *Principios, Valores y Directrices del Servicio Público* se encuentran:

I.I. Acciones específicas:

b) Observar el debido respeto a los Derechos Humanos y evitar en todo momento y lugar comportamientos que impacten de manera negativa sobre su integridad, la imagen institucional del Gobierno y el interés público.

[...]

²⁰ Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit.
https://contraloria.tepic.gob.mx/docs/codigo_etica.pdf

d) Atender y acreditar los procesos de inducción, sensibilización y capacitación que impartan las autoridades competentes en materia de Derechos Humanos; Transparencia y Acceso a la Información Pública; Protección de Datos Personales; Ética, Responsabilidades Administrativas y cualquier otra que se relacione con los Principios, Valores y Directrices del Servicio Público.

e) Mostrar competencia profesional, fundamento y motivación en beneficio del Interés Público y al mismo tiempo respeto por los Derechos Humanos, por la Igualdad y No Discriminación, por la Equidad de Género y por el Entorno Cultural y Ecológico, en toda opinión, documento o intervención que se realice en su calidad de persona servidora pública, evitando al efecto posiciones a título personal.

Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit (2019)

En las acciones específicas del apartado VI. Recursos Humanos, del mismo ordenamiento, se encuentra:

c) Cooperar en la creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima de mutuo entendimiento y colaboración, construido por el dialogo entre todos los funcionarios.

Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit (2019)

Dentro del apartado específico, con relación al XIV. Comportamiento digno con las personas que tiene o guarda relación en la función pública señala que

Las personas servidoras públicas del Municipio de Tepic, Nayarit se conducen de forma digna sin manifestarse a través de 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.

Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit (2019)

Definiendo el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual tal cómo se encuentra en el Reglamento para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Municipio De Tepic (2016) y, enlistando las abstenciones específicas, señaladas también en la normativa federal, siendo ellas:

a) Expresar señales sexualmente sugerentes con las manos o cualquier otro movimiento del cuerpo;

b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, manoseo, jalones y cualquier otro de dicha índole.

- c) Manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona, así como evitar emitir comentarios relacionados al aspecto físico de otra persona, con la finalidad de resaltar atributos o características físicas, mismos que no podrán ser considerados como halagos.
- d) 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 persona;
- e) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de recibir conductas de naturaleza sexual;
- f) Obligar a otra persona a realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- g) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar (derivada de prácticas o servicio social) a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- h) Emitir comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, ya sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- i) Emitir comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, ya sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- j) Emitir o proponer insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- k) Obviar expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- l) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, calendarios, mensajes, fotos, ilustraciones u objetos con imágenes de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- m) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual o íntima de una persona, y
- n) Insultar o humillar en temas de naturaleza sexual, así como mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit (2019)

Y, finalmente, en su Capítulo Séptimo, relacionado al Código de Conducta, señala qué el Municipio de Tepic *emitirá un Código de Conducta, en el que se especificará*

de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en este Código de Ética.

Cabe resaltar que, durante el año 2020, se publica en la Gaceta Oficial el *Reglamento de Justicia Cívica para el Municipio de Tepic, Nayarit*²¹ el cual, menciona es de

orden público e interés social y tiene por objeto establecer la estructura, organización y coordinación entre las autoridades que se encargarán de aplicar los procedimientos que fomenten una cultura cívica, así como las reglas mínimas de comportamiento cívico en el municipio de Tepic, Nayarit.

Reglamento de Justicia Cívica para el Municipio de Tepic, Nayarit (2020)

Misma que, señala en su artículo 11, como infracciones contra la dignidad de las personas el:

I. Realizar actos de acoso y hostigamiento en la vía pública, ya sea expresando conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con:

- a. La sexualidad de connotación lasciva;
- b. Discriminación de cualquier índole, conforme a lo estipulado en la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Nayarit;

Reglamento de Justicia Cívica para el Municipio de Tepic, Nayarit (2020)

Señalando en su capítulo V, donde menciona los agravantes de las sanciones, el artículo 59 señala que:

Será causa agravante y se aplicará la máxima sanción señalada, independientemente de la responsabilidad penal que corresponda, el ostentarse, acreditándolo o no, como funcionario público municipal, estatal o federal, pretendiendo evitar la detención y presentación ante la Persona Titular del Juzgado Cívico.

Se equipará a lo anterior cualquier acción que realice algún servidor público con el mismo objetivo.

Reglamento de Justicia Cívica para el Municipio de Tepic, Nayarit (2020)

²¹ Reglamento de Justicia Cívica para el Municipio de Tepic, Nayarit. http://tepic.gob.mx/wp-content/uploads/2021/04/Gaceta_Extraordinaria_29.pdf

En tanto que, dentro de la planeación y programación municipal gubernamental, se encuentra en el Plan de Desarrollo Municipal 2017-2021 el Programa XIX Igualdad de Género se menciona como estrategia el

Transversalizar la igualdad de género, promoviendo la defensa de los derechos humanos en toda acción que se planifique para erradicar cualquier tipo de discriminación por raza, discapacidad, preferencia sexual, cultural o estrato social,

buscando facilitar la incorporación de las mujeres al ámbito social, económico y político.

Plan de Desarrollo Municipal 2017-2021 (2018)

Enmarcando algunas acciones específicas que han sido realizadas en su mayoría durante dicha administración, señalando dentro de sus metas el *instalar una unidad de género en cada una de las dependencias municipales para dar seguimiento al cumplimiento de las políticas públicas con perspectiva de género*. Mismas que, si bien, han sido nombradas durante la administración municipal actual, es necesaria su incorporación a la estructura orgánica gubernamental, a fin de propiciar procesos de institucionalización a la perspectiva de género, tal como se menciona en el Programa para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Tepic (PROIGUALDAD) 2020-2021 (2020) mismo que se estructura

por 6 objetivos prioritarios, alineados a la política nacional en materia de igualdad (PROIGUALDAD), 12 estrategias y 58 acciones específicas, que permitirán transitar a una gestión pública sensible a las necesidades de su población; con un marco que promueva la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres desde un enfoque interseccional e intersectorial.

Programa para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Tepic (PROIGUALDAD) 2020-2021 (2020)

Encontrando en el mismo programa acciones específicas dentro de sus Estrategias 1.2, 4.1, 4.2, y 5.1. Mismas que, se enumeran en la tabla siguiente:

Estrategia	Acción específica
1.2	1.2.1. Impulsar la certificación del Ayuntamiento de Tepic en la norma mexicana NMXR-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

	y la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM- 035-STPS-2018 en Factores de riesgo psicosocial en el trabajo
	1.2.2. Impulsar la creación de procedimientos que permitan prevenir, detectar, atender y sancionar el acoso sexual y el hostigamiento sexual al interior del gobierno municipal
4.1	4.1.8. Crear el “Protocolo de prevención, detección, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Administración Pública Municipal
4.2	4.2.6. Crear mecanismos de denuncia, seguimiento y sanción al funcionariado que incurra en prácticas que violenten derechos humanos, discriminatorias o de omisión a sus responsabilidades
5.1	5.1.2. Impulsar la consolidación de las Unidades de Género al interior de las dependencias municipales

Acciones en el PROIGUALDAD Municipal, relacionadas con la propuesta del Modelo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Municipal. Elaboración propia.

Marco Conceptual

Durante los setentas se acuñó, en el Instituto Tecnológico de Massachusetts, el término “hostigamiento sexual” *para referirse a aquellas conductas en el ámbito laboral en las que se ejerce un poder jerárquico para mantener en la subordinación a las mujeres a través de los avances sexuales, principalmente* (COPRED, 2020)²², siendo MacKinnon quien posteriormente utiliza dicho término por primera vez dentro de su investigación, definiéndolo como *la imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder* (ibid.), poniendo como principal referencia la relación de poder utilizada para dichos beneficios.

A nivel federal, se encuentra descrito en el artículo 259 bis del Código Penal Federal (1931)²³, reformado en junio de 2018, mismo que señala:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Añadiendo que el hostigamiento sexual sólo será punible cuando cause un perjuicio o un daño y, que se procederá a petición de la parte ofendida. Encontrando además que, en febrero de 2020²⁴, según comunicado del congreso de la unión, se aprobó dictamen para tipificar como delito el acoso sexual, adicionando el precepto 259 ter, mismo que ha sido enviado al senado para su análisis y eventual ratificación, menciona el comunicado.

²² <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-resultados-foro-discriminacion-y-hostigamiento-sexual.pdf>

²³ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_190221.pdf

²⁴ <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Agencia-de-Noticias/2020/Febrero/18/4365-Agrega-Camara-de-Diputados-el-acoso-sexual-como-delito-en-Codigo-Penal-Federal>

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)²⁵, reformada por última vez en 2015, define, en su artículo 13 al *acoso sexual* como;

Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos

En tanto que, el *hostigamiento sexual* es:

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

Mientras, que, la Organización Internacional del Trabajo define al acoso sexual como un *comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo* (OIT)²⁶. Finalmente, la recomendación general núm. 19²⁷ de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) en su artículo 11 señala que el hostigamiento sexual

Incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil

Como tal, el acoso y hostigamiento sexual constituyen una manifestación de violencia sexual que impide a quienes lo reciben desarrollarse plenamente en su entorno laboral, impactando también diversas esferas en la vida personal de las víctimas, disminuyendo su capacidad productiva y mermando sus oportunidades al interior de los espacios de trabajo.

25

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

²⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

²⁷ https://violenciagenero.org/sites/default/files/cedaw_1992.pdf

Las manifestaciones del acoso sexual, según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017)²⁸, obedecen a dos situaciones, con una especificidad cada una:

1. El chantaje sexual o quid pro quo: (en latín: “algo a cambio de algo”), es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, conforme con Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013.

Explícito: cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (Aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras) Lo anterior, de acuerdo a la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

Implícito: cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación, conforme lo refiere la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

2. Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella, según Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013.

Dichos comportamientos, señala pueden resultar en acciones de naturaleza:

Física: violencia física, tocamientos, pellizcos, caricias, acercamientos innecesarios, abrazos o besos indeseados, familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien), conductas que pueden ser delitos, entre otras.

Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, comentarios o bromas sugestivas, comentarios condescendientes o paternalistas, invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas, preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas, entre otras.

²⁸ <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lujuriosas, fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales, acceder a sitios de internet sexualmente explícitos, avances inapropiados en redes sociales, entre otras. (ibid.)

Con respecto los daños que genera el acoso y hostigamiento sexual en la salud de las víctimas, para quien les emplea y a la sociedad, son:

Que afectan las víctimas:

Físicos y psíquicos: estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras. De acuerdo a la relación en Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual, OIT, 2013.

Sociales: 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 y discapacidad laboral, entre otras.

Que afectan quienes les emplean

Disminución de la productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, desmotivación y ausentismo, alta rotación de los recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, gastos por procedimientos administrativos, jurisdiccionales e indemnizaciones. La descripción proviene de Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual, OIT, 2013.

Que afectan a la sociedad

Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas, incremento de la violencia sexual y de género, laboral, discriminación en el empleo, dificultad de acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, gastos en procesos administrativos y jurisdiccionales. Se trata de manifestaciones enunciadas en Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual, OIT, 2013. (Ibid.)

En tanto que, la OIT (2013) entre las barreras y creencias que pueden tener las víctimas de acoso sexual enumera: el temor a hablar de lo ocurrido, a ser victimizada, a la crítica dentro del área de trabajo, al desconocimiento de derechos, a no encontrar los medios probatorios, desconfianza, a la no confidencialidad o mala

interpretación, culpabilidad, incomprensión del hecho, su relación con quien le acosa, temor a las represalias y pérdida de oportunidades o derechos.

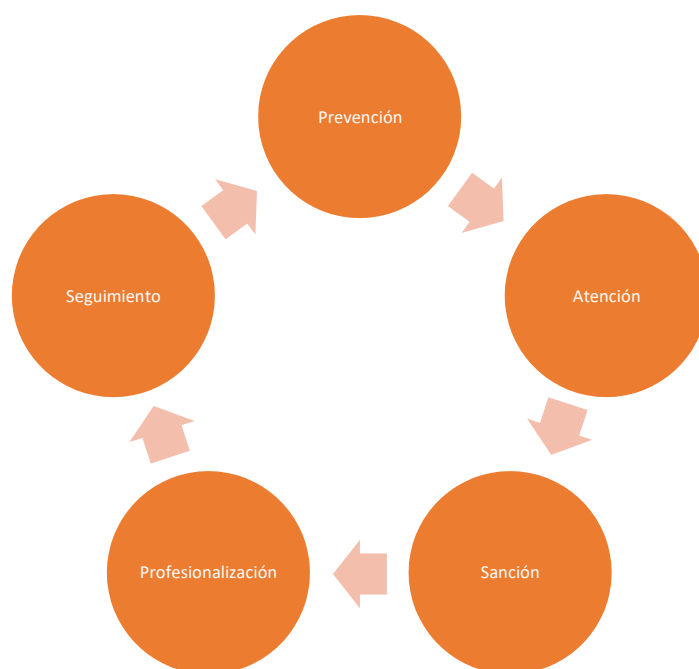
Derecho a la vida	El derecho a la integridad física y psicológica	La libertad sexual	El libre desarrollo de la personalidad
El acceso a una vida libre de violencia	La no discriminación	El trato digno	El derecho al trabajo
El medio ambiente laboral sano	Las condiciones justas de trabajo	La igualdad ante la ley	El nivel de vida adecuado

Derechos humanos que se violentan con el hostigamiento o acoso sexual. Retomado del documento Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017)

Modelo para Prevenir, Atender y Sancionar el ASyHS APM

El objetivo del modelo es establecer los mecanismos para la *Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública Municipal*, así como el seguimiento de las denuncias, a fin de incidir en el mejoramiento del clima laboral, la no discriminación y respeto a los derechos humanos.

El modelo atiende cinco ejes fundamentales en materia de **prevención, atención, sanción, profesionalización y seguimiento**. Identificando acciones específicas, así como entidades involucradas en cada una de las fases, procurando ser un mecanismo que explicita la ruta a seguir ante los casos de acoso u hostigamiento sexual dentro de la administración municipal, así como designe funciones que permitan la cooperatividad e involucramiento de todas las dependencias, de manera transversal y coordinada, con acciones y objetivos claros para cada una.



COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SOBRE LA COMISIÓN

La Comisión para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, de ahora en adelante denominada solamente “Comisión”, estará encargada de llevar a cabo las acciones para prevenir, atender y dar seguimiento a las quejas relacionadas con acoso y hostigamiento sexual. Habiendo firmado una carta compromiso de cumplir los requisitos de confidencialidad y respeto sobre los casos, siendo motivo de destitución cualquier acto de incumplimiento a los principios rectores del propio instrumento. Integrándose de la siguiente forma:

- i) Una persona integrante del Comité de Ética, exceptuando la Secretaria Técnica del mismo.
- ii) La persona titular del Instituto Municipal de la Mujer, quien estará a cargo de la Presidencia de la Comisión.
- iii) La persona titular del departamento de Recursos Humanos
- iv) Una enlace de la Comisión Municipal de Derechos Humanos
- v) Una enlace de Contraloría Municipal
- vi) Una enlace de Consejería Jurídica
- vii) Una enlace de género del Instituto Municipal de la Mujer, fungiendo como Secretaria Técnica
- viii) Tres personas de las unidades de igualdad o enlaces de género, elegidas bajo convocatoria
- ix) Personas invitadas, sin derecho a voto, cuya presencia sea necesaria para llevar a cabo las actividades de la comisión

Para la designación de personas enlaces de género, elegidas de manera directa o mediante convocatoria, es deseable que cumplan con el siguiente perfil:

1. Ser personal con al menos 2 años laborando en la administración municipal.
2. Contar con capacitaciones en materia de género, derechos humanos, no discriminación, etc, preferentemente mayor a 120 horas de capacitación.
3. Conocer los instrumentos municipales relacionados con la prevención y atención del acoso sexual y hostigamiento sexual.
4. No haber incurrido en alguna de las conductas constitutivas de acoso sexual u hostigamiento sexual, señaladas en el Código de Ética, ni estar bajo ningún tipo de procedimiento relacionado con algún incidente de violencia por razón de género.

Las personas integrantes de la administración municipal renovarán su cargo al inicio de la gestión municipal, integrándose aquellas que asuman la titularidad de la dependencia, en el caso de las unidades de igualdad, renovarán su cargo durante el mes de julio del año posterior al cambio de administración, no habiendo impedimento para su reelección, bajo los términos de la convocatoria. La integración de la comisión es honorífica, comprometiéndose sus integrantes durante el primer año a recibir capacitaciones en materia de derechos humanos.

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA

La persona que presida la comisión será quien ostente la titularidad del Instituto de la Mujer, quien tendrá entre sus funciones:

- Presidir y conducir las sesiones.
- Representar a la comisión en los asuntos relacionados con la misma en los ámbitos institucionales de cualquier orden gubernamental.
- Proponer el orden del día de las sesiones.

- Convocar a las personas integrantes de la Comisión a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Vigilar el cumplimiento de las disposiciones y acuerdos derivados de las sesiones o relacionados con la aplicación del protocolo.

DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

La persona designada como enlace de género del Instituto Municipal de la Mujer, asumirá el cargo de secretaría técnica de la Comisión, quien asistirá las actividades necesarias para llevar a cabo las sesiones ordinarias y extraordinarias, así como dar seguimiento a los acuerdos derivados de la misma, teniendo entre sus funciones:

- Solicitar los temas para la integración del orden del día.
- Integrar el orden del día.
- Verificar el quorum necesario para la realización de las sesiones.
- Llevar a cabo el registro y seguimiento de acuerdos.
- Levantar la minuta de la sesión.
- Dar seguimiento a los expedientes sobre los cuales intervenga la comisión.
- Suplir a la presidencia, a petición de la misma, de manera temporal o ante una ausencia indefinida.

FACULTADES DE LA COMISIÓN

- Desarrollar un plan de trabajo anual conforme a los ejes del protocolo.
- Promover y ejecutar acciones para prevenir situaciones de acoso y hostigamiento sexual al interior de la administración municipal.
- Difundir al interior de la administración municipal las rutas de atención para los casos de acoso y hostigamiento sexual establecidas en este protocolo.

- Ser informada sobre las denuncias realizadas por situaciones relacionadas con actos de acoso y hostigamiento sexual, ante cualquiera de las instancias definidas.
- Designar a la persona que dará seguimiento al procedimiento de denuncia.
- Establecer los mecanismos más apropiados para dar el seguimiento y solución de cada caso.
- Orientar y asesorar a la víctima, en caso de presentarse la queja directamente ante la Comisión, sobre las vías de denuncia posibles.
- Orientar y canalizar a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual ante los servicios jurídicos, de salud y psicológicos especializados, dando seguimiento puntual a su proceso de atención.
- Dar observancia a los procedimientos derivados de las denuncias relacionadas con los actos señalados en el apartado *XIV Comportamiento digno con las personas que tiene o guarda relación en la función pública*, establecidas en el *Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit (2019)*, a fin de que se realice bajo los principios rectores que se señalan, en los términos y temporalidades establecidas.
- Proponer a la persona titular de la dependencia donde se suscite el hecho, las medidas preparatorias, con base en el apartado MEDIDAS PREPARATORIAS.
- Solicitar ante la Visitaduría General de la Comisión Municipal de Derechos Humanos de Tepic²⁹, conozca el caso, para que determine la disposición de medidas preparatorias o cautelares, dependiendo de la gravedad del caso y, aprobada por la Comisión y asentándose en la minuta de la sesión.
- Dar seguimiento al cumplimiento de las resoluciones emitidas por las autoridades competentes en materia administrativa, laboral o penal, así como solicitar a las instancias correspondientes información sobre el avance y adopción de las mismas.

²⁹ Según sus facultades dispuestas en el Artículo 22 del Reglamento de la Comisión Municipal de Derechos Humanos de Tepic, publicado en 2018.

- Emitir observaciones cuando la resolución del caso no cumpla con los principios rectores, presente omisiones al proceso o cuando la Comisión resuelva que dicha resolución no sea favorable conforme a la gravedad del caso.
- Solicitar la intervención de otras instancias u organismos, cuando se detecten omisiones por parte de la entidad encargada de dar continuidad y atención a las denuncias.
- Sistematizar y analizar la información documental y estadística respecto a la situación relacionada con actos de acoso y hostigamiento en la administración municipal.
- Garantizar que la información que contenga datos relacionados con la identidad de las personas, será resguardada conforme a derecho, bajo compromiso de confidencialidad por parte de las personas que integran la Comisión tal como lo precisa la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Nayarit (2017)³⁰.
- Informar anualmente sobre el avance y cumplimiento del plan de trabajo.

DE LAS ENLACES DE GÉNERO Y LAS ENLACES PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las personas enlaces de género al interior de las dependencias de la administración pública municipal, coadyuvarán a la implementación del presente modelo, así como al cumplimiento de las acciones señaladas en el Plan Anual de Trabajo para la Prevención, Atención y Sanción del ASyHS en la APM, de igual forma podrán ser designadas como **Enlaces para la Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual (EGAHS)** al interior de sus dependencias, para lo cual es necesario:

- Tener una antigüedad mínima de 1 año como enlace de género dentro de su dependencia
- Concluir el proceso de capacitación para EGAHS

³⁰ <https://www.itainayarit.org/pdfs/articulo33/fraccion1/ley-proteccion-datos-nayarit.pdf>

- Asistir a las reuniones de seguimiento que la comisión convoque
- Participar en los procesos de capacitación y profesionalización en áreas relacionadas a la prevención y atención de la violencia, derechos humanos, igualdad de género; así como aquellas que fortalezcan el ejercicio profesional y fomenten su crecimiento personal.

Dentro de las funciones de las **Enlaces para la Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual** (EGAHS) se encuentran:

- Promover dentro de dependencia las acciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del ASyHS en la APM, según lo programado en el Plan Anual de Trabajo
- Orientar a las personas que así lo soliciten información sobre las conductas que pueden ser objeto de sanción, las vías de denuncia y la ruta de atención en caso de presentar una denuncia
- Informar sobre otros mecanismos de denuncia
- Canalizar a las instancias correspondientes para la atención de las personas denunciantes
- Recibir las incidencias relacionadas por presuntos casos de acoso y hostigamiento sexual por parte de las personas servidoras públicas a las cuales refiere el artículo 4 fracción XII del *Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit* (2019)
- Dar a conocer a la Comisión la recepción de una denuncia, en los plazos definidos
- Proponer ante la persona a cargo de la institución, las medidas preparatorias según la gravedad del caso, con base en el apartado MEDIDAS PREPARATORIAS, mismas que serán notificadas también a la Comisión
- Ser informada sobre la resolución de la denuncia, positiva o negativa
- Registrar las incidencias e informarlas a la Comisión

SESIONES DE LA COMISIÓN

La Comisión deberá sesionar de manera ordinaria 1 vez cada tres meses para desahogar asuntos relativos a sus funciones sustantivas. Pudiendo sesionar de manera extraordinaria cuantas veces lo requiera, para desahogar asuntos relativos a casos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, o cualquier otro que atienda al cumplimiento de sus labores sustantivas.

Para las sesiones ordinarias, se convocará con un plazo de al menos 5 días de anticipación a las personas integrantes e invitadas a la misma, estableciendo en la convocatoria el orden del día, así como el lugar y fecha designado para la sesión. En caso de que no existiere la presencia de al menos el 60% del total de los integrantes, se convocará a segunda convocatoria, con al menos 3 días de anticipación, no existiendo quórum mínimo para llevarla a cabo.

Las sesiones extraordinarias, serán convocadas con al menos 48 horas de anticipación, anexando el orden del día e informando el lugar y hora de la sesión, sin que exista un quórum mínimo para su realización.

Podrán ser invitadas personas especialistas a petición de las personas integrantes de la Comisión, con derecho a voz, ya sea que laboren en el gobierno municipal, estatal o federal e incluso profesionales sin adscripción gubernamental, a fin de desahogar puntos señalados en el orden del día.

PRINCIPIOS RECTORES

Con el fin de garantizar la seguridad y el respeto de los derechos de las personas involucradas, el modelo se rige bajo los siguientes principios rectores, bajo los cuales se rige el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la APF³¹ (2020):

- Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual
- Perspectiva de género

³¹ PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la APF.
<http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/docs/protocolo.pdf>

- Acceso a la justicia
- Pro persona
- Confidencialidad
- Presunción de inocencia
- Respeto, protección y garantía de la dignidad
- Prohibición de represalias
- Integridad personal
- Debida diligencia
- No revictimización
- Transparencia y
- Celeridad

EJES DEL MODELO

PREVENCIÓN

La prevención de conductas antisociales es fundamental para reducir la incidencia de dichas acciones en un ámbito social, si bien la OMS define la «prevención» como un conjunto de medidas que están destinadas a hacer menos factible que una enfermedad *{problemática}* acontezca, así como a reducir sus factores y sus riesgos, y de igual forma a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida. Fundamentada en datos sólidos que permiten identificar los factores de riesgo e incidencia del problema, a fin de identificar los mecanismos más efectivos para disminuir y erradicar el problema. Según Dahlberg y Krug (2002, citado en Sancho, Hernando, Vallejo & Gamarra)³², las estrategias de prevención desde una perspectiva de salud pública, se pueden clasificar como:

- **Prevención primaria:** comporta los enfoques que procuran evitar la violencia antes de que ocurra.

³² <https://www.enfermeria21.com/revistas/ridec/articulo/27127/la-prevencion-como-herramienta-en-la-violencia-de-genero/>

- **Prevención secundaria:** comporta los enfoques que se interesan en las respuestas más inmediatas a la violencia, como la atención prehospitalaria, los servicios de urgencias o el tratamiento de las infecciones de transmisión sexual después de una violación.
- **Prevención terciaria:** comporta los enfoques que se centran en la atención a largo plazo después de un acto de violencia, como la rehabilitación y la reintegración, y tratan de aminorar el trauma o disminuir la discapacidad prolongada provocada por la violencia.

Todas las acciones de prevención estarán orientadas a la promoción de la cultura de respeto a los derechos humanos y laborales de las personas, que hagan garante su integridad y libertad, de igual forma las acciones orientadas a desalentar la incidencia de conductas relacionadas con el acoso y el hostigamiento sexual laboral en todas las áreas de la administración pública, así como a destinadas a todas las personas a las que alcance el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit.

La prevención estará orientada principalmente a la:

Difusión	Sensibilización	Capacitación
<ul style="list-style-type: none"> • De las conductas señaladas en el código de ética • Contínua sobre las vías para la atención de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual • Sobre los mecanismos establecidos para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual 	<ul style="list-style-type: none"> • A todo el personal que labora en la administración municipal, a fin de disminuir las incidencias de conductas observadas en el Código de Ética • Orientada a la identificación de conductas y factores de riesgo • A fin de promover la cultura de la denuncia 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente, con el objetivo de mejorar el clima laboral al interior de las dependencias municipales • Multidisciplinar, en temas orientados a la promoción y respeto de los derechos humanos • Focalizada en áreas dónde se detectan problemáticas específicas

La comisión establecerá dentro de su Plan Anual de Trabajo para la Prevención, Atención y Sanción del ASyHS en la APM las actividades programadas en materia

de prevención, así como el público objetivo y la temporalidad de las mismas, encontrando entre las y los principales receptores:

- Personal de la administración pública municipal
- Personal directivo
- Enlaces de género

ATENCIÓN

Para establecer una atención eficaz, apegada a la integridad y respeto de los derechos humanos de las personas, se establecerá la ruta a través de las cuales se dará seguimiento a las denuncias relacionadas con los actos señalados en el apartado *XIV Comportamiento digno con las personas que tiene o guarda relación en la función pública*, del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit (2019), por parte de las personas servidoras públicas a las cuales refiere el artículo 4 fracción XII del documento en mención.

Para ello se establecen como mecanismos para la recepción de quejas y denuncias:

- Las **Enlaces para la Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual (EGAHS)**
- La Comisión

Siendo cualesquiera de ellas calificada para recibir la denuncia o queja, previa designación y capacitación, para lo cual deberá de hacerse público el listado de las dependencias donde existen Receptoras de Denuncia, así como la referencia que les haga más sencilla su ubicación; teniendo que, en caso de que no exista dentro de la dependencia o dirección general una EGAHS, la vía para realizarla será directamente ante la Comisión.

En caso de que la denuncia o queja no llegue directamente a la Comisión, la EGAHS deberá notificar en un periodo de no más de tres días naturales a la Comisión dicha incidencia, de manera oficial, anexando la solicitud o propuesta de medidas preparatorias en caso de que hubiese, notificando a la dirección general del área sobre la incidencia.

Las EGAHS, al momento de brindar la atención deberán:

- Recibir y atender la denuncia, conforme lo señalado en la RUTA PARA LA ATENCIÓN DEL ASyHS EN LA APM.
- Acompañar durante el proceso a la persona afectada.
- Brindar a la persona afectada toda la información acerca del procedimiento a seguir para atender las denuncias.
- Escuchar a la persona de forma imparcial, en un espacio adecuado para dicho fin.
- Hacer una evaluación del nivel de riesgo y afectación, con base en el Inventario de Ansiedad de Beck³³ (Formato 3).
- Proponer a la dirección de área o general, la adopción de medidas preparatorias, con base en los resultados obtenidos de la evaluación del riesgo y afectación de la víctima.
- Solicitar a la Comisión medidas preparatorias.
- Orientar a la persona acerca de las vías alternas posibles para la denuncia en órganos competentes externos.
- Informar a la persona sobre sus derechos.
- Orientar a la persona denunciante para el llenado del formato de denuncia y/o queja.
- Notificar a la Comisión sobre la queja o denuncia en un plazo no mayor de tres días naturales.

Las **Enlaces para la Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual**, deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta, al momento del primer contacto con la persona denunciante:

³³ El BAI (Beck Anxiety Inventory) fue desarrollado por Beck en 1.988, con objeto de poseer un instrumento capaz de discriminar de manera fiable entre ansiedad y depresión. Fue concebido específicamente para valorar la severidad de los síntomas de ansiedad.

Está basado en los cuestionarios Situational Anxiety Checklist (SAC), The Physician's Desk Reference Checklist (PDR)2 y The Anxiety Checklist (ACL).

Es un inventario autoaplicado, compuesto por 21 ítems, que describen diversos síntomas de ansiedad. Se centra en los aspectos físicos relacionados con la ansiedad, estando sobrerrepresentado este componente. Los elementos que lo forman están claramente relacionados con los criterios diagnósticos del DSM-IV. Para más información <https://bi.cibersam.es/busqueda-de-instrumentos/ficha?Id=104>

- a) Propiciar un ambiente de confianza con las personas que acuden a presentar una queja o denuncia
- b) Ser empática con la persona que se tiene enfrente
- c) No emitir juicios de valor o expresión de sentimientos o comentarios personales
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia
- e) Mostrar tranquilidad y crear un ambiente de seguridad
- f) Comunicar de forma asertiva
- g) Dar a conocer el alcance de su función y acompañamiento
- h) Escuchar activamente

SANCIÓN

Las y los servidores públicos responsables de delitos y faltas administrativas cometidas durante su ejercicio, serán sancionados conforme lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas³⁴ el Reglamento de la Administración Pública Municipal de Tepic, Nayarit³⁵, así como lo señalado en el Artículo 5 del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit (2019). Debiendo la autoridad municipal competente, informar a la Comisión sobre la resolución de las denuncias relacionadas con las conductas establecidas en el apartado XIV del Código de Ética.

PROFESIONALIZACIÓN

Con relación a la profesionalización, como parte fundamental para la mejora en la atención, seguimiento y actualización de las personas involucradas en la Prevención, Atención y Sanción del ASyHS en la APM es conveniente establecer

³⁴ Ley General de Responsabilidades Administrativas.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_200521.pdf

³⁵ http://tepic.gob.mx/wp-content/uploads/2020/06/REGLAMENTO_DE_LA_ADMINISTRACION_PUBLICA_PARA_EL_MUNICIPIO_DE_TEPIC-08-JUNIO-2020.pdf

procesos que permitan la capacitación especializada y certificación³⁶ de las personas que dan atención, seguimiento, observancia y aplicación del modelo; orientada principalmente a la:



Para dicho efecto, la comisión diseñará de manera colaborativa, manuales de profesionalización en al menos los dos rubros señalados (Capacitación especializada, Certificación), no exentando otros procesos de intercambio de experiencias, foros, paneles y cualquier actividad educativa o académica.

También la Comisión establecerá dentro de su Plan Anual de Trabajo para la Prevención, Atención y Sanción del ASyHS en la APM las actividades programadas en materia de profesionalización, así como el público objetivo y la temporalidad de las mismas, encontrando entre las y los principales receptores:

- Personal directivo
- Enlaces de género
- Enlaces para la Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual (EGAHS)

³⁶ Algunas de las certificaciones existentes para las personas involucradas en las acciones para la incorporación de la política de igualdad. <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/EC0539.pdf>

- Órgano Interno de Control
- Personal de la Dirección de Responsabilidades Administrativas del Órgano Interno de Control
- Sistemas municipales para la igualdad y contra la violencia.
- Comisión para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual

SEGUIMIENTO

La Comisión será la encargada de dar seguimiento al presente modelo y su operatividad, para lo cual deberá establecer mecanismos destinados a i) El seguimiento a las denuncias recibidas, ii) El seguimiento a los avances del Plan Anual de Trabajo, iii) El seguimiento a las quejas y omisiones, estableciendo con esto un monitoreo continuo que favorezca la evaluación y rendición de informes, conforme lo establecido en el modelo. Para lo cual se establecerán los indicadores y formatos necesarios que serán distribuidos a las personas e instancias pertinentes.

Para el seguimiento de las denuncias recibidas, la Comisión designará una persona integrante de la Comisión que dará seguimiento al proceso de denuncia que le sea asignado, hasta su resolución, notificándole al Órgano Interno de Control de manera oficial, en un plazo no mayor a 2 días naturales, posterior a la sesión extraordinaria.

La Comisión, a través de la secretaría técnica, será encargada de informar al total de personas integrantes de la comisión sobre el avance que guardan los procedimientos iniciados, el Plan Anual de Trabajo y la recepción de quejas, de manera trimestral.

RUTA PARA LA ATENCIÓN DEL ASyHS EN LA APM

La ruta de atención ante el proceso de denuncia de una conducta de acoso u hostigamiento sexual, se enmarca dentro de las dos vías establecidas³⁷ para la recepción de quejas y/o denuncias: Las Enlaces para la Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual y la Comisión para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual de la siguiente forma:

Enlaces para la Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual: Las EGAHS podrán recibir QUEJAS y/o DENUNCIAS, estableciéndose la ruta de atención de la siguiente forma:

1. La persona podrá solicitar
 - i. Queja: Sólo si cumple con los criterios establecidos en el apartado DE LAS DENUNCIAS Y QUEJAS (la persona quejosa no desea solicitar un proceso de denuncia ante la Comisión, no existe algún agravante en la conducta manifestada, no existe afectación y/o riesgo de la víctima y, finalmente, la conducta se encasilla en el *Nivel 1* de la tabla NIVELES DE ACOSO DEFINIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA (Anexo 5)).
Para lo cual, se utilizará el FORMATO DE QUEJA (Anexo 1), mismo que se turnará al área correspondiente (recursos humanos o jurídica) en un plazo no mayor a tres días naturales, notificando a la persona titular de la misma. La dependencia tendrá un plazo no mayor a diez días hábiles para su resolución, que será turnada a la EGAHS.
 - ii. Denuncia: En caso de que la solicitud de QUEJA no cumpliera con los criterios y/o a solicitud de la persona

³⁷ Flujograma para la Atención del ASyHS en la APM, Anexo 6 del documento. Especifica el flujo para la atención de los casos de denuncia y queja del acoso sexual y el hostigamiento sexual, así como la temporalidad y entidades involucradas en cada proceso.

denunciante. Para lo cual, se utilizará el FORMATO DE DENUNCIA (Anexo 2).

La EGAHS realizará una evaluación de SOS, en caso de que hubiere una situación de emergencia, se contactará con las vías definidas (atención en crisis, 911). Se realizará una Evaluación de Riesgo (Anexo 3) por parte de la EGAHS donde, de encontrar alguno, podrá a) proponer a la persona titular la adopción de la o las MEDIDAS PREPARATORIAS señaladas en el apartado del mismo nombre y/o solicitar a la Comisión la procuración de otras medidas. Posteriormente, en un lapso no menor a 3 días naturales, turnará a la Comisión la incidencia, utilizando para ello el FORMATO DEL SEGUIMIENTO DEL CASO (Anexo 4) y notificará a la persona titular sobre la misma.

2. La Comisión tendrá un periodo de no más de 7 días naturales para llamar a sesión extraordinaria a fin de:
 - a. Designar a la persona que dará seguimiento al caso
 - b. Proponer y/o solicitar a la Visitaduría de la CMDH la disposición de medidas preparatorias, según la gravedad del caso
 - c. Notificar al OIC la recepción de la denuncia para su resolución
 - d. Notificar a la persona titular de la dependencia la recepción y proceso de la denuncia
3. El OIC realizará las acciones conducentes para la investigación y desahogo del caso, en un plazo no mayor a 30 días naturales. Notificando a la comisión la resolución del mismo para su seguimiento.
4. La Comisión dará observancia a la resolución, pudiendo derivar a otra instancia correspondiente cualquier caso de omisión por parte del OIC o de la(s) dependencia(s) involucrada(s).
5. La Comisión hará un seguimiento y recopilación estadística de todas las quejas y denuncias.

Comisión para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual: La Comisión podrá recibir DENUNCIAS, estableciéndose la ruta de atención de la siguiente forma:

1. El o la integrante de la Comisión realizará una evaluación de SOS, en caso de que hubiere una situación de emergencia, se contactará con las vías definidas (atención en crisis, 911). Se realizará una Evaluación de Riesgo por parte del o la persona integrante de la Comisión donde, de encontrar alguno, podrá a) proponer a la persona titular la adopción de la o las MEDIDAS PREPARATORIAS señaladas en el apartado del mismo nombre y/o solicitar a la Comisión la procuración de otras medidas. La persona receptora de la denuncia notificará de manera inmediata a la Comisión la incidencia, a fin de dar continuidad al proceso.
2. La Comisión tendrá un periodo de no más de 7 días naturales para llamar a sesión extraordinaria a fin de:
 - a. Designar a la persona que dará seguimiento al caso
 - b. Proponer y/o solicitar a la Visitaduría de la CMDH la disposición de medidas preparatorias, según la gravedad del caso
 - c. Notificar al OIC la recepción de la denuncia para su resolución
 - d. Notificar a la persona titular de la dependencia la recepción y proceso de la denuncia
3. El OIC realizará las acciones conducentes para la investigación y desahogo del caso, en un plazo no mayor a 30 días naturales. Notificando a la comisión la resolución del mismo para su seguimiento.
4. La Comisión dará observancia a la resolución, pudiendo derivar a otra instancia correspondiente cualquier caso de omisión por parte del OIC o de la(s) dependencia(s) involucrada(s).
5. La Comisión hará un seguimiento y recopilación estadística de todas las quejas y denuncias.

Durante el proceso se le deberá de informar tanto a la persona señalada como agresora como a la presunta víctima el status de su situación, apelando a la debida diligencia y los principios rectores del modelo.

Se les notificará a las personas denunciantes la ruta del procedimiento, las notificaciones relacionadas sobre su proceso y la resolución del mismo. Las personas denunciantes contarán con las

DE LAS DENUNCIAS Y QUEJAS

El modelo prevé, a fin de dar celeridad y efectividad a la atención de los casos, dos mecanismos que, con base en la **gravedad, afectación y decisión** de la persona denunciante, serán activados conforme los siguientes criterios:

Queja

La queja es un mecanismo de **atención primaria** al interior de la dependencia, ante casos en los que la persona afectada a) no desea solicitar un proceso de denuncia ante la Comisión, b) no existe algún agravante en la conducta manifestada, c) no existe afectación y/o riesgo de la víctima y, finalmente, d) la conducta se encasilla en el *Nivel 1* de la tabla NIVELES DE ACOSO DEFINIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA (Anexo 6).

Para lo cual se establece el FORMATO DE QUEJA (Anexo 1), mismo que contendrá la firma autógrafa de la persona, que será turnada al área conducente dentro de la dependencia en la que ocurre el incidente (recursos humanos y/o jurídica) y notificada a la persona titular en los siguientes tres días naturales, ante lo cual el área deberá realizar las acciones conducentes para el apercibimiento y erradicación de la conducta señalada en la queja, en un plazo no mayor a diez días naturales.

Las quejas sólo podrán ser solicitadas ante las EGAHS de la dependencia involucrada. Las quejas y resoluciones de las mismas al interior de la dependencia deberán ser notificadas e informadas por las EGAHS. En caso de omisión a la atención de una queja las EGAHS podrán solicitar, a petición de la víctima, la intervención de la Comisión.

Denuncia

Las denuncias son mecanismos para la atención de los casos de acoso y hostigamiento sexual al interior de las dependencias de la administración pública municipal, a fin de sancionar y erradicar dichas conductas, a solicitud expresa de las personas víctimas, las cuales son turnadas ante la Comisión y notificadas a la persona titular de la dependencia.

Para lo cual se establece el FORMATO DE DENUNCIA (Anexo 2), mismo que contendrá la firma autógrafa de la persona denunciante y será turnada para su resolución conforme a lo establecido en la RUTA PARA LA ATENCIÓN DEL ASyHS EN LA APM. Las denuncias podrán ser solicitadas ante las EGAHS o directamente a la Comisión.

Ante una solicitud de queja o denuncia procedentes, deberá notificarse la incidencia por escrito ante las áreas de recursos humanos, a fin de integrar dentro del expediente de quien resulte responsable; los apercibimientos o resoluciones derivados de una QUEJA o DENUNCIA por acoso sexual y/o hostigamiento sexual. De igual manera, en caso de que la persona señalada como presunto(a) agresor(a) se encontrara adherido(a) a un sindicato, se le notificará de la manera conducente sobre el señalamiento y resolución del mismo, para su conocimiento.

Ante la recepción de una QUEJA o DENUNCIA se deberá actuar conforme a los principios rectores del modelo, durante todo el desahogo del procedimiento, informando a la Comisión sobre la resolución de las mismas.

AGRAVANTES

- En caso de que exista un deterioro en el estado psicológico de la víctima, acreditado médicamente.
- En caso de que el hostigamiento haya ocurrido en un proceso de ascenso o promoción.
- Cuando éste sea realizado por una persona enlace de género, integrante de la unidad de género o de la Comisión, del Comité de Ética o del OIC.

- Cuando existieran conductas de intimidación, represalia o denostación por parte de la persona agresora, o hacia testigos(os) o integrantes de la Comisión.
- En caso de que la persona denunciada tuviera antecedentes en la Comisión de este tipo de acciones (reincidencia).
- Cuando la persona denunciante posea alguna discapacidad.
- Cuando haya más de una persona levantando una queja por la misma conducta o acto, ocurrido por el mismo(a) agresor(a).

MEDIDAS PREPARATORIAS

Tratándose de conductas graves o no graves, con base en la evaluación de riesgo y afectación de la víctima, se podrán recomendar la o las medidas preparatorias que tienen como finalidad la protección de la integridad de la persona acosada y hostigada.

Estas medidas pueden ser propuestas por las **Enlaces para la Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual (EGAHS)** a la persona titular de la dependencia donde se suscite la denuncia o queja; habiendo de notificarse tanto a la comisión como a la persona titular de la dependencia su solicitud; a lo que quien ostente la titularidad tendrá deberá responder sobre la adopción de dichas recomendaciones o, en su caso, la imposibilidad de establecerlas.

Dichas medidas pueden ser:

- Apercibimiento contra la persona sobre la que se instaura la queja, a fin de que se abstenga de tener contacto con la víctima, personas testigos y/o familiares de la misma.
- La reubicación física, cambio de área o unidad administrativa o de horario laboral, ya sea de la víctima a petición expresa o, de la persona presuntamente agresora.

- La prohibición de cualquier represalia, amenaza, intimidación u otras acciones adversas contra las personas denunciantes, sus testigos(as) o personas que participen del proceso de denuncia.
- Cualquier otra que se considere necesaria para garantizar los derechos humanos de las víctimas.

Las EGAHS podrán hacer solicitud ante la Comisión de otras medidas cautelares, mismas que serán turnadas ante las instancias conducentes para su disposición, tal como se establece en la RUTA PARA LA ATENCIÓN DEL ASyHS EN LA APM. La adopción de las medidas deberá realizarse conforme los principios del modelo.

COLABORACIONES

A continuación se enlistan las colaboraciones de las dependencias y personas de la APM que han estado involucradas en las mesas de trabajo para la realización del documento.

INMUJER	Emma Patricia García Velarde. Citlali Cruz Coutiño Alondra Sarahi Rodarte Delgado Beatriz Luna Flores María de Lourdes Ibarra Franquez
Contraloría Municipal	Miriam Tirado Zúñiga Claudia Lizeth Curiel García
Consejería Jurídica Acción Reglamentaria	María Teresa Dávila Cuauhtémoc Sánchez López Esther Monserrat Ortega Nava María Santos Hernández Rentería
Dirección de Recursos Humanos	Xóchilt Mireya Ríos Rodríguez
Dirección de Innovación Gubernamental.	María Encarnación Villaseñor Figueroa Arlet Berecochea López
Dirección de Comunicación Social.	Gilda Lorena Romero Villaseñor Luz María Narváez Robles.
Dirección de Ecología y Protección al Medio Ambiente	Indira Samanta González Ibarra Rocío Nadeizda Rea Cibrián
Comisión Municipal de Derechos Humanos	Wendy Jazmín Sandoval González
Dirección General de Seguridad Pública y Vialidad Municipal	Gilberto Murillo Sánchez. Xochitlanezi Correa Ángeles. Mariana Jiménez Aguayo.
DIF	Dalia Arce Ahumada
Comisión de Equidad y Género	Roberto A. Zavala Cárdenas. Mónica Nolasco Esparza. Perla González Ocampo. Nayoni Azucena Cisneros Ibarra.
SMPAEVM	Mónica Flores Machain
Secretaría de Ayuntamiento	Mónica Jannet Ayala González
Juzgados Cívicos	Gerardo Natanael Hernández Ortiz Isabel Rodríguez Guerrero

ANEXO 1.

**FORMATO DE QUEJA
POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL**

Folio: _____

Fecha en que se recibe la queja: _____

Nombre de quién recibe la queja: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Puesto: _____

Área de trabajo: _____

Teléfono: _____

Nombre del jefe(a) inmediato: _____

Cargo del jefe(a) inmediato: _____

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Puesto: _____

Área de trabajo: _____

Teléfono: _____

Relación laboral de usted con esta persona:

Descripción del caso por parte de la persona que presenta la queja (modo, tiempo, lugar):

Para dar fundamento a los hechos se cuenta con:

- A) Ninguna evidencia
- B) Documentos de respaldo
- C) Fotografías, audios, videos
- D) Testigos
- E) Correos electrónicos
- F) Otros: _____

Datos o información adicional que considera necesario para el seguimiento de su queja: _____

Estoy de acuerdo con la información recabada en este formato _____

Estoy de acuerdo con que la información recabada en este formato se presente ante el área de recursos humanos o jurídica de mi dependencia _____

Nombre y firma de la persona que presenta la queja

Nombre y firma de Enlace de Género

ANEXO 2.

FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL

Folio: _____

Fecha en que se recibe la denuncia: _____
Nombre de quién recibe la denuncia: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Puesto: _____

Área de trabajo: _____

Teléfono: _____

Nombre del jefe(a) inmediato: _____

Cargo del jefe(a) inmediato: _____

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Puesto: _____

Área de trabajo: _____

Teléfono: _____

Relación laboral de usted con esta persona: _____

DETALLES DE LA DENUNCIA

Frecuencia con la que han sucedido los hechos:

- A) Una vez
- B) Varias veces
- C) De manera continua hasta la fecha actual

La actitud de la persona que le hostigó, acosó o violentó fue:

- A) Abierta y clara
- B) Amenazante
- C) Discreta o sutil

Qué cambios en su situación laboral se dieron a partir de los hechos:

- A) Sigue igual
- B) Tensión, estrés e incomodidad en el área de trabajo
- C) Le cambiaron de área
- D) Otro _____

De qué forma considera le han afectado los hechos:

- A) Emocional

A partir de lo que ha sucedido con la conducta narrada. ¿usted ha presentado algún tipo de padecimiento físico, como dolor de cabeza, dificultades gástricas u otras enfermedades reiterativas? ¿O problemas de origen emocional, como miedo, angustia, inseguridad, dificultades para dormir o concentrarse, desánimo, tristeza, entre otras?

No _____

Si _____

¿Cuales? _____

¿Considera que su integridad física o emocional se encuentra en riesgo?

No _____

Si _____

¿Ha sido amenazada, advertida, coaccionada o intimidada de alguna manera con posibles represalias por negarse a las propuestas o por tratar de detener la situación?

No _____

Si _____ Especifique: _____

Comunicó los hechos a su superior jerárquico:

No _____

Si _____

Especifique: _____

Para dar fundamento a los hechos se cuenta con:

G) Ninguna evidencia

H) Documentos de respaldo

I) Fotografías, audios, videos

J) Testigos

K) Correos electrónicos

L) Otros: _____

Datos o información adicional que considera necesario para el seguimiento de su queja: _____

Estoy de acuerdo con la información recabada en este formato _____

Estoy de acuerdo con que la información recabada en este formato se presente ante el Comité de Ética y ante el Órgano Interno de Control _____

Nombre y firma de la persona que presenta la denuncia

Nombre y firma de Enlace de género

ANEXO 3.

INVENTARIO DE DEPRESIÓN DE BECK (BDI-2)

Nombre: Edad:..... Sexo..... Fecha:.....

Instrucciones: Este cuestionario consta de 21 grupos de afirmaciones. Por favor, lea con atención cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido **las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy.**

Marque con un círculo el número correspondiente al enunciado elegido Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (cambios en los hábitos de Sueño) y el ítem 18 (cambios en el apetito)

1. Tristeza

- 0 No me siento triste.
- 1 Me siento triste gran parte del tiempo
- 2 Me siento triste todo el tiempo.
- 3 Me siento tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo.

2. Pesimismo

- 0 No estoy desalentado respecto del mi futuro.
- 1 Me siento más desalentado respecto de mi futuro que lo que solía estarlo.
- 2 No espero que las cosas funcionen para mi.
- 3 Siento que no hay esperanza para mi futuro y que sólo puede empeorar.

3. Fracaso

- 0 No me siento como un fracasado.
- 1 He fracasado más de lo que hubiera debido.
- 2 Cuando miro hacia atrás, veo muchos fracasos.
- 3 Siento que como persona soy un fracaso total.

4. Pérdida de Placer

- 0 Obtengo tanto placer como siempre por las cosas de las que disfruto.
- 1 No disfruto tanto de las cosas como solía hacerlo.
- 2 Obtengo muy poco placer de las cosas que solía disfrutar.
- 3 No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar.

5. Sentimientos de Culpa

- 0 No me siento particularmente culpable.
- 1 Me siento culpable respecto de varias cosas que he hecho o que debería haber hecho.
- 2 Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo.
- 3 Me siento culpable todo el tiempo.

6. Sentimientos de Castigo

- 0 No siento que este siendo castigado
- 1 Siento que tal vez pueda ser castigado.
- 2 Espero ser castigado.
- 3 Siento que estoy siendo castigado.

7. Disconformidad con uno mismo.

- 0 Siento acerca de mí lo mismo que siempre.
- 1 He perdido la confianza en mí mismo.
- 2 Estoy decepcionado conmigo mismo.
- 3 No me gusta a mí mismo.

8. Autocrítica

- 0 No me critico ni me culpo más de lo habitual
- 1 Estoy más crítico conmigo mismo de lo que solía estarlo
- 2 Me critico a mí mismo por todos mis errores
- 3 Me culpo a mí mismo por todo lo malo que sucede.

9. Pensamientos o Deseos Suicidas

- 0 No tengo ningún pensamiento de matarme.
- 1 He tenido pensamientos de matarme, pero no lo haría
- 2 Querría matarme
- 3 Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo.

10. Llanto

- 0 No lloro más de lo que solía hacerlo.
- 1 Lloro más de lo que solía hacerlo
- 2 Lloro por cualquier pequeñez.
- 3 Siento ganas de llorar pero no puedo.

11 Agitación

- 0 No estoy más inquieto o tenso que lo habitual.
- 1 Me siento más inquieto o tenso que lo habitual.
- 2 Estoy tan inquieto o agitado que me es difícil quedarme quieto
- 3 Estoy tan inquieto o agitado que tengo que estar siempre en movimiento o haciendo algo.

12 Pérdida de Interés

- 0 No he perdido el interés en otras actividades o personas.
- 1 Estoy menos interesado que antes en otras personas o cosas.
- 2 He perdido casi todo el interés en otras personas o cosas.
- 3. Me es difícil interesarme por algo.

13. Indecisión

- 0 Tomo mis propias decisiones tan bien como siempre.
- 1 Me resulta más difícil que de costumbre tomar decisiones
- 2 Encuentro mucha más dificultad que antes para tomar decisiones.
- 3 Tengo problemas para tomar cualquier decisión.

14. Desvalorización

- 0 No siento que yo no sea valioso
- 1 No me considero a mi mismo tan valioso y útil como solía considerarme
- 2 Me siento menos valioso cuando me comparo con otros.
- 3 Siento que no valgo nada.

15. Pérdida de Energía

- 0 Tengo tanta energía como siempre.
- 1. Tengo menos energía que la que solía tener.
- 2. No tengo suficiente energía para hacer demasiado
- 3. No tengo energía suficiente para hacer nada.

16. Cambios en los Hábitos de Sueño

0 No he experimentado ningún cambio en mis hábitos de sueño.

1^a. Duermo un poco más que lo habitual.

1b. Duermo un poco menos que lo habitual.

2a. Duermo mucho más que lo habitual.

2b. Duermo mucho menos que lo habitual.

3^a. Duermo la mayor parte del día.

3b. Me despierto 1-2 horas más temprano y no puedo volver a dormir.

17. Irritabilidad

0 No estoy tan irritable que lo habitual.

1 Estoy más irritable que lo habitual.

2 Estoy mucho más irritable que lo habitual.

3 Estoy irritable todo el tiempo.

18. Cambios en el Apetito

0 No he experimentado ningún cambio en mi apetito.

1^a. Mi apetito es un poco menor que lo habitual.

1b. Mi apetito es un poco mayor que lo habitual.

2a. Mi apetito es mucho menor que antes.

2b. Mi apetito es mucho mayor que lo habitual.

3^a. No tengo apetito en absoluto.

3b. Quiero comer todo el día.

19. Dificultad de Concentración

0 Puedo concentrarme tan bien como siempre.

1 No puedo concentrarme tan bien como habitualmente.

2 Me es difícil mantener la mente en algo por mucho tiempo.

3 Encuentro que no puedo concentrarme en nada.

20. Cansancio o Fatiga

0 No estoy más cansado o fatigado que lo habitual.

1 Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual.

2 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer muchas de las cosas que solía hacer.

3 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer la mayoría de las cosas que solía hacer.

21. Pérdida de Interés en el Sexo

0 No he notado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo.

1 Estoy menos interesado en el sexo de lo que solía estarlo.

2 Estoy mucho menos interesado en el sexo.

3 He perdido completamente el interés en el sexo.

Puntaje Total: _____

Estoy de acuerdo con la información recabada en este formato _____

Estoy de acuerdo con que la información recabada en este formato se presente ante el Comité de Ética y ante el Órgano Interno de Control _____

Nombre y firma de la persona que presenta la denuncia

Nombre y firma de Enlace de género

ANEXO 4.

FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO

FOLIO: _____

Fecha de la denuncia: _____

Estatus del caso: _____

Nombre de la persona afectada: _____

Nombre de la persona contra quien se presenta la queja: _____

Tipo de caso:

A) Acoso sexual

B) Hostigamiento sexual

C) Violencia laboral

D) Otro: _____

Nivel de Riesgo:

A) Leve

B) Moderado

C) grave

Nivel de Afectación:

Acciones que se sugieren como medidas preparatorias:

Persona del Comité a quien se asigna el seguimiento del caso

Nombre: _____

Área: _____

Fecha de entrega al OIC: _____

Persona que recibe: _____

Observaciones: _____

ANEXO 5.

NIVELES DE ACOSO DEFINIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA

El acoso sexual laboral se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece:

Niveles y tipo de acoso	Forma del acoso	Código de Ética Ayuntamiento de Tepic
Nivel 1.- Acoso leve	Verbal	<ul style="list-style-type: none">- Emitir comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, ya sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;- Emitir o proponer insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;- Emitir comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, ya sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, calendarios, mensajes, fotos, ilustraciones u objetos con imágenes de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
Nivel 2.- Acoso medio	Verbal, No Verbal y sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none">- Expresar señales sexualmente sugerentes con las manos o cualquier otro movimiento del cuerpo;- Manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona, así como evitar emitir comentarios relacionados al aspecto físico de otra persona, con la finalidad de resaltar atributos o características físicas,

		<p>mismos que no podrán ser considerados como halagos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obligar a otra persona a realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual; - Obviar expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual; - Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual o íntima de una persona, y
<p>Nivel 3.- Acoso grave</p>	<p>Verbal y con contacto físico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, manoseo, jalones y cualquier otro de dicha índole - 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 persona; - Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de recibir conductas de naturaleza sexual; - Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar (derivada de prácticas o servicio social) a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza; - Insultar o humillar en temas de naturaleza sexual, así como mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Referencias

Manual para implementar acciones para la Prevención de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/48521/Manual_Prevencion_Acoso_y_Hostigamiento_Sexual.pdf

Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora. <http://www.isc.gob.mx/devel/wp-content/uploads/2019/04/MODELO-PROTOCOLO-PARA-PREVENIR-Y-ATENDER-EL-HOSTIGAMIENTO-Admon-P%C3%bab.pdf>

Protocolo Para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar El Acoso y El Hostigamiento Sexual En El Instituto Escadia (2019). https://www.escadiavirtual.com/pluginfile.php/27909/mod_resource/content/3/PREVENICI%C3%93N%2C%20ATENCI%C3%93N%2C%20SANCI%C3%93N%20Y%20ERRADICACI%C3%93N%20DE%20CASOS%20DE%20ACOSO%20Y%20HOSTIGAMIENTO%20SEXUAL.pdf

Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración Municipal de Celaya. <https://www.celaya.gob.mx/cya/wp-content/uploads/2020/01/ANEXO-DICTAMEN-IG-001.2020.pdf>

Protocolo Para Prevenir y Atender La Violencia Laboral, El Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública del Municipio de Guanajuato <http://www.guanajuatocapital.gob.mx/files/2019-09/Protocolo%20para%20Prevenir%20y%20Atender%20la%20Violencia%20Laboral,%20Hostigamiento%20y%20Acoso%20Sexual.pdf>

Protocolo para la atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf

Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración Municipal de Celaya. <https://www.celaya.gob.mx/cya/wp-content/uploads/2020/01/ANEXO-DICTAMEN-IG-001.2020.pdf>

Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/20678.pdf

Disposiciones Administrativas que establecen el Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara.
<https://transparencia.guadalajara.gob.mx/sites/default/files/protocolopreveniratenderhostigamientoacososexualguadalajara.pdf>

Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Municipio de Tepic, Nayarit.
https://contraloria.tepic.gob.mx/docs/codigo_etica.pdf

Recomendación General 19. CEDAW.
https://violenciagenero.org/sites/default/files/cedaw_1992.pdf

SEGOB (2020) Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?Codigo=5583420&fecha=03/01/2020

https://semujer.zacatecas.gob.mx/pdf/protocolos/MANUAL%20PARA%20LA%20PREVENCI%C3%93N%20Y%20ATENCIÓN%20DEL%20ACOSO%20SEXUAL%20Y%20HOSTIGAMIENTO%20SEXUAL%20EN%20EL%20ESTADO%20DE%20ZACATECAS_MAYO2019.SEMUJER.pdf