



**JURÍDICO**  
CONSEJERÍA JURÍDICA

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE HECHOS POR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE CUAUTLA

### OBSERVACIONES GENERALES.-

Aprobación	2024/09/02
Publicación	2024/10/02
Vigencia	2024/11/14
Expidió	H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautla, Morelos
Periódico Oficial	6351 "Tierra y Libertad"





Al margen superior izquierdo un logotipo que dice: creatividad social.- Al margen superior una leyenda que dice: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE HECHOS POR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE CUAUTLA.- Y al margen superior derecho un logotipo que dice: Heroica e Histórica CUAUTLA MORELOS.- 2022-2024.

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE HECHOS POR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE CUAUTLA**

### Índice

Protocolo de Actuación para la Atención de Hechos por Acoso y Hostigamiento Sexual del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos.

Marco Conceptual.

Marco Normativo.

Marco Jurídico Internacional:

Marco Jurídico Nacional

Marco Jurídico Estatal:

Marco Jurídico Municipal:

Título I

Disposiciones generales.

Título II.

Prevención de Conductas de Hostigamiento sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal

Título III

Persona Consejera

Título IV

Acciones de Capacitación, Formación y Certificación

Título V

Conductas y Tipologías.

Título VI

De la Atención: Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Título VII

De la atención ante la autoridad investigadora.

Título VIII

Investigación del Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

Título IX



Municipal de Cuautla, Morelos, artículo 1 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos confieren personalidad jurídica a los ayuntamientos quienes tiene facultades para aprobar, los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración.

**CUARTO.-** Así, el Reglamento Interno de la Administración Pública del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, publicado el 13 de abril del 2022, en el periódico oficial "Tierra y Libertad", en su artículo 1, concibe a ese cuerpo normativo, de interés público y de observancia general en el municipio de Cuautla, Morelos; señalando, que tiene por objeto establecer las normas de integración y organización de la Administración pública del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, en términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos, así como de los demás ordenamientos jurídicos aplicables.

**QUINTO. -** Es de resaltarse, que los artículos 1 y 1 Bis de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, asegura a todos sus habitantes, el goce de los Derechos Humanos, contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación, y reconoce que en el estado de Morelos toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Por su parte el segundo párrafo del artículo 1 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos, advierte, que la administración pública municipal, en el ámbito de su competencia cumplirá en todo momento las disposiciones que en materia de Derechos Humanos se implementen, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, así como de los Tratados y Convenciones Internacionales de los que México forme parte. De igual manera el Bando de Policía y Gobierno Municipal de Cuautla, Morelos en sus ordinales 1 párrafo segundo, prohíbe toda discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella; no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o el ejercicio de los derechos humanos y libertades; y, en el artículo 7, enumera los fines del Ayuntamiento, entre los que destacamos, garantizar la Gobernabilidad, el orden, la seguridad, garantizar la no

discriminación, la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, la protección de los derechos humanos, así como la incorporación de la perspectiva de equidad género en sus políticas públicas, buscando siempre una vida libre de violencia; atender, prevenir y eliminar la discriminación, garantizar que la planeación presupuestal integre la perspectiva de género, los derechos humanos, la cultura de paz y no discriminación, y coordine las acciones para la transversalidad en la administración pública municipal.

**SEXTO.-** Por su parte, el Bando de Policía y Gobierno Municipal de Cuautla, Morelos, en su artículo 3, reconoce la competencia plena y exclusiva de las Autoridades Municipales sobre el territorio y población del municipio, así como en lo concerniente a su organización política, administrativa y de servicios públicos; también el numeral 7 fracción XVI y XXII del Bando en comento, enumera los fines del Ayuntamiento, entre los que destacamos, garantizar la gobernabilidad del municipio de Cuautla, Morelos; cumplir con lo dispuesto en los Programas y Planes de la Administración Municipal, así como de las Leyes de la materia, con la participación ciudadana; crear e Institucionalizar y profesionalizar la equidad de género en la Administración Pública Municipal, estableciendo las acciones necesarias para lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, dando cumplimiento a lo que establece la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el estado de Morelos

**SÉPTIMO.-** Asimismo, el Reglamento Interno de la Administración Pública del Ayuntamiento de Cuautla Morelos en su numeral 1, otorga facultades a los ayuntamientos para aprobar los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, por su parte el artículo 3 de dicho cuerpo jurídico, señala que para el cumplimiento de sus funciones el Presidente Municipal se auxiliará de todas las dependencias y entidades que integran la administración pública, más adelante en los numerales 6, 7 y 8 encontramos entre estas autoridades y dependencias auxiliares, a la Consejería Jurídica, misma que en el artículo 32, nos indica que es la dependencia responsable de formular y revisar reglamentos, decretos, acuerdos, órdenes, circulares, procedimientos y demás ordenamientos jurídicos que sean competencia de la administración pública municipal, de igual manera entre sus facultades y atribuciones está la de participar en la actualización y simplificación del marco normativo jurídico del municipio de Cuautla, Morelos.

**OCTAVO.-** Que la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos en su artículo 4 segundo párrafo, expresa que los Ayuntamientos están facultados para elaborar aprobar y publicar compendios municipales que comprendan toda la reglamentación vigente aplicable en el ámbito municipal; de igual manera en la fracción III del numeral 38 de esta Ley, se establecen las facultades de los Ayuntamientos, entre estas, expedir o reformar los Bandos de Policía y Gobierno, Reglamentos, Circulares y Disposiciones Administrativas de observancia general en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones; así mismo en la fracción siguiente que es la IV, los Ayuntamientos, están facultados para expedir los Reglamentos y Disposiciones administrativas que fueren necesarios para el cumplimiento de los fines de desarrollo integral de la comunidad; y también el artículo 41 de la multicitada Ley, faculta al Presidente Municipal Constitucional a presentar a consideración del Ayuntamiento el Bando de Policía y Gobierno, los Reglamentos, Circulares y Disposiciones Administrativas de observancia general necesarios para la buena marcha de la Administración Pública Municipal y en su caso de la paramunicipal, por lo anterior, presento para su conocimiento, análisis y resolución, el Protocolo de Actuación para la Atención de Hechos por Acoso y Hostigamiento Sexual del Ayuntamiento de Cuautla para que previo el procedimiento respectivo, sea aprobado mediante Acuerdo, atendiendo a los considerandos expuestos, se somete a consideración del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Cuautla, Morelos, el siguiente:

Protocolo de Actuación para la Atención de Hechos por Acoso y Hostigamiento Sexual del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos.

### **Marco Conceptual.**

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas con connotación sexual no deseadas por la receptora, que ofenden, humillan e intimidan a la mujer, impiden y obstaculizan el pleno desarrollo individual y del trabajo, crean ambientes laborales hostiles, constituyen un problema de salud y seguridad laboral, además ahondan en las brechas de desigualdad, por lo que son totalmente inaceptables en un trabajo decente.

Estas conductas, por acción, omisión o tolerancia están tipificadas como una forma específica de violencia contra las mujeres en razón de género, la cual es perpetua y se expresa en una gama de tipologías de violencias patriarcales que

por su carácter sistémico, sistemático, recurrente y frecuente, la humanidad las ha “naturalizado”, integrándolas en todas las actividades interpersonales de sus sistemas sociales, tanto en los espacios privados como públicos, dañando severamente la convivencia social, destruyendo a las personas y atentando contra el orden social.

Buchanan, Bluestein, Nappa, Woods y Depatie (2013) refieren que el Hostigamiento sexual y Acoso Sexual (HAS) lo integran todas aquellas conductas verbales y no verbales que son insultantes, cuya naturaleza crea ambientes hostiles por medio de la atención no deseada y la coerción sexuales. El fenómeno implica una serie de extorsiones a través de promesas de ascensos, de beneficios económicos o también por medio de amenazas; otro elemento directo es el contacto físico no deseado: las caricias que generan incomodidad, o bien, los chistes, las invitaciones a salir para solicitar algún favor de tipo sexual, mostrar pornografía, difundir rumores sobre la sexualidad de la víctima (McCormack, 1985; Maguire, 2010; Hill y Silva, 2005; Loredó, Reid y Deaux, 1995; Matchen y De Souza, 2000); también se encuentran los gestos, las proposiciones y la insistencia de tener contacto sexuales (Jones y Remland, 1992).<sup>1</sup>

Por otro lado, el Hostigamiento y Acoso Sexual constituye todos aquellos avances sexuales no deseados, y cualquier otra conducta, donde exista la sumisión como condicionante de empleo a cambio de algún tipo de acercamiento sexual (Paludi, et al., 2006)<sup>2</sup>.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce a los Derechos Humanos contenidos en los Tratados Internacionales que el Estado Mexicano haya suscrito y ratificado, como lo son, el derecho a la vida, el derecho a la igualdad, el derecho a la dignidad de la persona, el derecho a la educación, el derecho a la salud, el derecho a la vivienda, el derecho al libre tránsito, el derecho a la libertad, el derecho a la seguridad, el derecho a la participación política, el derecho a un trabajo decente, el derecho a una vida libre de violencia, entre otros derechos, de tal forma que los derechos humanos como la libertad al trabajo, la

<sup>1</sup> Hernández Herrera, Claudia Alejandra, Jiménez García, Martha, & Guadarrama Tapia, Eduardo. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la educación superior*, 44(176), 63-82. Recuperado en 27 de enero de 2024, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602015000400004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000400004&lng=es&tlng=es).

<sup>2</sup> Ídem

seguridad, la vida libre de violencia son derechos fundamentales tutelados y garantizados en nuestro máximo ordenamiento.

A nivel internacional, señalaremos que la Organización Mundial de la Salud define la violencia sexual como: "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo". (Jewkes 2002)<sup>3</sup>.

En junio de 2019 fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Convenio 190 el cual, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género, que refiere: ". . . violencia y acoso en el mundo del trabajo a una variedad de conductas y prácticas inaceptables, o amenazas de las mismas, ya sean una sola ocurrencia o repetidas, que tienen como objetivo, resultan o pueden resultar en daños físicos, psicológicos, daño sexual o económico, e incluye violencia y acoso de género", incluso señala que la violencia y acoso por motivos de género, significan violencia y acoso dirigido a personas por su sexo o género, o que afecta desproporcionadamente a personas de un sexo o género particular e incluye el acoso sexual; este Convenio entró en vigor el 25 de junio de 2021 y junto con la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define al hostigamiento sexual como 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

---

<sup>3</sup> Organización Panamericana de la Salud. Abordar la violencia contra las mujeres en las políticas y los protocolos de salud de la Región de las Américas. Un informe de la situación regional. Washington, D.C.: OPS; 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.37774/9789275326381>.

sexualidad de connotación lasciva; y al acoso sexual y 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.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3o BIS define ambas conductas a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Encontramos también que el Código Penal Federal tipifica al hostigamiento sexual en el artículo 259 Bis.- 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. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

En el ámbito estatal, el artículo 10 de la Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos señala a la violencia en el ámbito laboral como toda acción u omisión realizada por el patrón o en su defecto por quien ejerza facultades de mando en dicho ámbito, encaminada a limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, mediante la discriminación por su género, las amenazas, la intimidación, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la legislación de la materia, y la explotación laboral, que afecte la permanencia, reconocimiento, salario y prestaciones de las mujeres en los espacios productivos.

Por su parte, el numeral 12 señala como manifestaciones de la violencia en el ámbito laboral y docente, el hostigamiento y abuso sexual, distinguiendo, al hostigamiento sexual, como el ejercicio del poder, mediante la violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que

se tiene respecto del patrón o docente independientemente del tipo penal consagrado en las leyes respectivas; y al abuso sexual es 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.

Finalmente, en el artículo 158 del Código Penal para el Estado de Morelos se señala que comete el delito de acoso sexual la persona que, con fines lascivos, asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero a persona de cualquier sexo, y se le impondrá de dos a cinco años de prisión y multa de doscientos a cuatrocientos del valor diario de la Unidad de Medida y Actualización. Comete el delito de hostigamiento sexual, la persona que realice la conducta descrita en el párrafo anterior, y además exista relación jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre el sujeto activo y pasivo, la pena se incrementará hasta una tercera parte de la antes señalada.

### **Marco Normativo.**

Desde que las mujeres comenzaron la lucha por las desigualdades para alcanzar los mismos derechos humanos reconocidos y ejercidos por los hombres, el movimiento feminista ha estado en constante evolución y atento a las cambiantes necesidades y desafíos de las mujeres, obteniendo resultados que se han visto reflejados en diversos y variados instrumentos normativos que tutelan los derechos humanos de las mujeres con énfasis en la violencia contra la mujer basada en su género, citaremos, en primer orden los instrumentos de orden internacional es:

### **Marco Jurídico Internacional:**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, por ello llamada Pacto de San José.

La Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz celebrada en Copenhague del 14 al 30 de julio de 1980.

La [Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra](#)

la [Mujer](#) conocida por sus siglas en inglés como CEDAW, aprobada el 18 de diciembre 1979 en Nueva York es un instrumento legalmente vinculante.

Recomendación general 19 durante el 11° período de sesiones el 29 de enero de 1992, que manifiesta que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad respecto a los hombres.

El Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, es una resolución de la Asamblea General de la ONU adoptado el 6 de octubre de 1999.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993.

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, aprobada 19 de diciembre de 1993.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida como [Convención de Belém do Pará](#), aprobada el 9 de junio de 1994 en la Ciudad de Belém do Pará Brasil, es el primer instrumento legalmente vinculante a nivel regional sobre violencia contra las mujeres.

La primera [Conferencia Mundial de Población](#) que se organizó en Roma en 1954. La [Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo](#) que se celebró en El Cairo en 1994, con su [Programa de Acción](#)

La [Conferencia sobre Población y Desarrollo 25](#) en Nairobi de 2019.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el “Consenso de México”, que se celebró en México del 10 al 12 de junio de 2004. El Convenio Internacional del Trabajo número 111, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de agosto de 1962, relativo a la Discriminación en Materia



de Empleo y Ocupación; y por supuesto

El Convenio 190 y la Recomendación 206 que son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

### **Marco Jurídico Nacional**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y su Reglamento.

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Ley Federal del Trabajo.

Ley General de Víctimas.

Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024n  
PROGRAMA ESPECIAL DERIVADO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO  
2019-2024.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias Contra las Mujeres.

### **Marco Jurídico Estatal:**

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de

Morelos y su Reglamento.

Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Estado de Morelos.

Ley de Víctimas del Estado de Morelos.

Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

Ley de Procedimiento Administrativo para el Estado de Morelos.

Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos.

Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos.

Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.

Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2020-2024.

Modelo de Atención Único.

### **Marco Jurídico Municipal:**

Plan Municipal De Desarrollo 2022-2024 Cuautla, Morelos, expedido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautla, Morelos y publicado en el ejemplar número 6097 del Periódico Oficial "Tierra y Libertad" el 20 de julio de 2022.

Bando de Policía y Gobierno Municipal de Cuautla, Morelos; expedido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautla, Morelos y publicado en el ejemplar número 6149 del Periódico Oficial "Tierra y Libertad" el 14 de diciembre de 2022.

Código de Ética del Municipio de Cuautla, Morelos, expedido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautla, Morelos y publicado en el ejemplar número 6103 del Periódico Oficial "Tierra y Libertad" el 10 de agosto de 2022.

Reglamento Interno de la Administración Pública del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, expedido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautla, Morelos y publicado en el ejemplar número 6063 del Periódico Oficial "Tierra y Libertad" el 13 de abril de 2022.

Programa Sectorial de Igualdad de Género 2022-2024, Cuautla, Morelos, expedido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautla, Morelos y publicado en el ejemplar número 6149 del Periódico Oficial "Tierra y Libertad" el 14 de diciembre de 2022.

Hemos colocado la fortaleza legal con que se cuenta para prevenir, atender, sancionar y erradicar estas deleznable conductas, con los cuales debemos lograr

generar los instrumentos, mecanismos estrategias y acciones que nos permitan permear entre la Administración Pública Municipal: el derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencias.

## **Título I** **Disposiciones generales.**

**Artículo 1.-** Este Protocolo tiene sus raíces en el contexto de violencia feminicida que enfrenta nuestro País, particularmente nuestro Estado y ocho de sus municipios, entre ellos Cuautla a quienes les fue declarada la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres el 10 de agosto del 2015; en consecuencia, es un mecanismo de garantía al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia sexual en el desempeño o ejercicio de los empleos, cargos, comisiones o funciones en el servicio público de la Administración Pública Municipal, así como otras acciones de naturaleza análoga; tiene como finalidad, establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Municipal; por lo que el presente Protocolo es de observancia general para las personas servidoras públicas del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos y particulares que tenga relación con las mismas.

### **Artículo 2.-** Objetivos del Protocolo.

Objetivo general.- Promover y fomentar una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente laboral libre de violencia, - entendiéndose: durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo-, consecuentemente, establecer medidas específicas para identificar, prevenir, atender y sancionar conductas por acción, omisión o tolerancia sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Municipal del ayuntamiento de Cuautla, Morelos.

Acorde con la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Estado de Morelos, y al ser este un documento dirigido a proteger, tutelar y garantizar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencias, y, como un medio para promover las relaciones igualitarias y de

respeto entre mujeres y hombres, en el presente Protocolo, se utiliza y fomenta el uso del lenguaje con perspectiva de género, inclusivo, igualitario y no sexista, nombrando correctamente a mujeres y hombres.

Objetivos específicos.- Sensibilizar e informar a las personas que laboran en las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos que la violencia en razón de género contra las mujeres, es una violación grave a los derechos humanos de las mujeres, que impiden y obstaculizan su pleno desarrollo.

Dar a conocer en las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, que el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son conductas inaceptables y además son delitos tipificados en el Código Penal del Estado de Morelos.

Divulgar el daño individual, familiar y social que ocasiona ser víctima/victimario de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como, el costo económico, laboral y estatal de las implicaciones del hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Popularizar el marco jurídico nacional y estatal, así como los tratados internacionales en materia de derechos humanos vigentes de los que México sea parte, que protejan los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencias y a un trabajo decente.

Instituir una cultura de denuncia en contra del hostigamiento sexual y el acoso sexual entre las personas que laboran en las dependencias y entidades que integran la Administración pública del ayuntamiento de Cuautla, Morelos.

Difundir como un mecanismo de prevención, con las y los trabajadores en las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, el presente Protocolo.

Establecer lineamientos específicos para orientar, asesorar y atender a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, en las dependencias y entidades que integran la Administración pública del ayuntamiento de Cuautla, Morelos, a fin de garantizar la no re victimización y el acceso a la justicia.

Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, quien puede conocer, y en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Establecer en las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, el mecanismo que garantice sus derechos humanos y que posibilite brindar un acompañamiento especializado y profesional a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, ante las autoridades competentes.

Gestionar al interior de las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos los mecanismos para remitir las denuncias de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a los órganos internos de control para su debida investigación y determinar en su caso la presunta responsabilidad administrativa de la persona servidora pública señalada como responsable.

Definir el mecanismo para que las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, implemente un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades que integran la Administración pública del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos.

Realizar todas aquellas acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, y este caso con enfoque en los derechos humanos de libertad, igualdad, seguridad, salud trabajo y vida libre de violencias.

**Artículo 3.-** **Ámbito de aplicación.** En el desempeño, durante, en relación o como resultado de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Administración Pública Municipal, incluyendo cualquier sitio o momento en el cual las mujeres se hallen por razones del servicio público, como

el lugar donde consumen sus alimentos, viajes, eventos de formación, reuniones, comisiones, representaciones, etcétera; deberá observarse en todo momento el presente Protocolo a fin proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia sexual, en su vertiente de hostigamiento sexual y acoso sexual, ponderando siempre la dignidad de las personas.

La aplicación del presente protocolo es sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades que integran la Administración pública y que tienen que observar para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

**Artículo 4.-** Principio de confidencialidad, protección de datos personales y sensibles, e información pública: La información que se obtenga, genere o resguarde por dependencias y entidades que integran la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones de las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la mujer presuntamente víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

**Artículo 5.-** Glosario de términos:

a) Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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;
- b) Administración Pública Municipal: A las dependencias y entidades que integran la administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos en términos del Reglamento Interno de la Administración Pública del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos publicado el 13 de abril del 2022.
- c) Acompañamiento continuo e ininterrumpido: La asistencia y apoyo in situ que debe otorgarse a las mujeres en situación de violencias, desde el momento en que tienen contacto con la Persona consejera o la Persona Secretaria Técnica del Comité de Ética, hasta la canalización hacia diversas autoridades o hasta el momento en que sea satisfecha su necesidad.
- d) Acciones Sexuales No Recíprocas: Son aquellas conductas verbales, no verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por la mujer sin ser bienvenidas, no solicitadas y sin su consentimiento. Además, todas estas acciones son vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
- e) Atención: A los servicios interdisciplinarios de orientación, protección, atención integral y sostenida desde la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.
- f) Atención especializada: A la identificación para el apoyo o intervención de especialistas en medicina, psicología, derecho o cualquier otro que resulte necesario, y que sean ofrecidos por instancias públicas, sociales y/o privadas a mujeres en situación de violencia por razones de género.
- g) Autoridad investigadora: La Contraloría Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, a través de quién en el ámbito de su competencia, es el área encargada de recibir la denuncia, investigar, y en su caso, elaborar el informe de presunta responsabilidad administrativa de acuerdo con el procedimiento establecido en la ley aplicable por faltas administrativas.
- h) Autoridad Substanciadora y Resolutora: La Contraloría Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos, a través de quién en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad hasta la emisión de la resolución prevista en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos, y en su caso, la determinación de la sanción; La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora.
- i) Ayuntamiento: El órgano colegiado y deliberante en el que se deposita el

gobierno y la representación jurídica y política del Municipio de Cuautla, Morelos, integrada por la o el Presidente Municipal, Síndica/o y Regidoras y Regidores.

j) Capacitación: El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

k) Certificación: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;

l) Código de Conducta: Al Código de Conducta de los servidores públicos del Municipio de Cuautla, Morelos, publicado el 10 de agosto de 2022.

m) Código de Ética: Al Código de Ética del Municipio de Cuautla, Morelos publicado el 10 de agosto de 2022.

n) Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin formular prejuicios de género que pudieran re victimizar o agredirle de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;

ñ) Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

o) Comités: Los Comités de Ética y de Conducta, conformados en el Ayuntamiento de Cuautla, Morelos en términos de los respectivos Códigos de Ética y de Conducta;

p) Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

q) Debido proceso: Implica respetar el conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal.

r) Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por una tercera persona, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

s) Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos

humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

t) Ejercicio de poder: A la relación interpersonal asimétrica que tiene como características centrales: La persona contra quien se ejerce poder es percibida y tratada como un objeto para el propio beneficio. La persona que ejerce el poder justifica y sostiene el ejercicio de poder como algo válido y útil (para sí).

u) Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

v) Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de las personas servidoras públicas.

w) Formato de primer contacto: El formato que para tal efecto determine La instancia Municipal de la Mujer.

x) Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

y) Persona consejera: La persona designada en términos del presente Protocolo que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.

z) Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

aa) Presidenta o Presidente del Comité: La persona que preside el Comité de

ética y del Comité de Conducta;

bb) Presunta víctima: La mujer o persona que denuncia haber sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser sujeta de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

cc) Presunto agresor: La persona a quien se le acusa de cometer cualquier conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual;

dd) Primer contacto: El momento dentro de la Administración Pública Municipal, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

ee)) Protocolo: El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

ff) Registro: El registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que los inhiban y erradiquen, a cargo de la persona consejera o de quien brinde el primer contacto.

gg) Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública contenidas en el Código de Ética del Municipio de Cuautla, Morelos.

hh) Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

ii) Secretaria o secretario Ejecutivo: La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Cuautla, Morelos.

jj) Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género.

kk) Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

**Artículo 6.- Principios y Postulados:** En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

a) Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

b) Perspectiva de género;

- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

**Artículo 7.-** En el desempeño y/o ejercicio de los empleos, cargos, comisiones o funciones en el servicio público de la Administración Pública Municipal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas, manteniendo en todo momento una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública; así como acatar la prohibición establecida en el Código de Ética del Municipio de Cuautla, Morelos, debiendo abstenerse de incurrir en faltas graves, como lo son el hostigamiento sexual o acoso sexual.

**Artículo 8.-** Lo no previsto en el Protocolo. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo, corresponderá al Comité de Ética del Ayuntamiento de Cuautla la cual solicitará y en su caso, considerara la opinión de la Instancia Municipal de la Mujer, quienes observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico estatal, nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa se incluye en el capítulo respectivo del presente Protocolo.

El Comité de Ética, el Comité de Conducta, la Contraloría Municipal, la Instancia Municipal de la Mujer, en el ámbito de sus respectivas competencias y atribuciones, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

## Título II.

### Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Municipal

**Artículo 9.-** Acciones Específicas de Prevención. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la

Administración Pública Municipal deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

a) Emitir por parte del Ayuntamiento un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a todas las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, mismo que deberá comunicarse y reproducirse periódicamente a las personas servidoras públicas y particulares que tenga relación con las mismas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento y su respectiva documentación.

El Pronunciamiento deberá contener:

- i) período del Ayuntamiento y nombre de sus integrantes.
- ii) El fundamento normativo, incluido el internacional.
- iii) Considerandos, en los que se reconozcan los impactos y consecuencias de la violencia sexual contra las mujeres, así como el daño severo que se causa a la víctima y su influencia en la sociedad.
- iv) Señalar explícitamente en que consiste el compromiso de Cero Tolerancias frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
- v) Reafirmar por parte de todas las personas integrantes del Ayuntamiento el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- vi) Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con la legislación local vigente o la que mayor protección brinde a los derechos humanos de las mujeres.;
- vii) Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas graves que vulneran un comportamiento digno, descrito en el Código de Ética; y cuáles son los valores y reglas de integridad que rigen el actuar y conducta con motivo de su cargo o en el ejercicio de sus funciones; siendo explícito en que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
- viii) Explicar claramente sobre los mecanismos de denuncia y atención, y las personas primeras respondientes;

ix) Establecer el compromiso de interpretar y aplicar el presente Protocolo con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos en él;  
x) Compromisos particulares del Ayuntamiento Constitucional de Cuautla para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; y  
xi) Firma de la presidenta o presidente Municipal y demás integrantes del Cabildo, incluyendo lugar y fecha de emisión.

b) Asegurar que la totalidad de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal, reciban al menos una sesión cada seis meses de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;

c) Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas Consejeras;

d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que periódicamente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras;

f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y

g) Proporcionar a la Persona Consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, por lo cual el nombramiento de Persona Consejera será honorífico.

**Artículo 10.-** La instancia Municipal de la Mujer con la colaboración de la Consejería Jurídica, la Jefatura de la Oficina de la Presidencia Municipal, la Secretaría Municipal de Seguridad y Protección Ciudadana participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

### Título III Persona Consejera

**Artículo 11.-** De la Persona consejera. La instancia Municipal de la Mujer con la colaboración de la Consejería Jurídica y la Jefatura de la Oficina de la Presidencia

Municipal, emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, que deseen desempeñar el cargo de persona consejera preferentemente titular y suplente para los efectos y procedimientos del presente Protocolo. El Ayuntamiento deberá asegurar que por cada 200 personas servidoras públicas, haya al menos una persona consejera.

La Oficialía Mayor o quien corresponda, proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de las funciones de las Personas Consejeras.

La Instancia Municipal de la Mujer llevará un registro de las Personas Consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre las mismas, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos del Ayuntamiento.

**Artículo 12.-** De las Pautas de actuación. La Persona Consejera y su suplente deberán contar con conocimientos en género, perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres; y preferentemente contar con la Certificación en la materia; y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

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

**Artículo 13.-** Son funciones de la Persona Consejera en la aplicación del

Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, según corresponda al caso, orientarlas, canalizarlas y acompañarlas a las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas de la Contraloría Municipal, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo y a la Presidenta o Presidente Municipal cuando la negativa sea de la propia Contraloría Municipal.
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a 48 horas a la Secretaria o al secretario Ejecutivo del Comité y/o al área de quejas de la Contraloría Municipal, la (s) Denuncia (s) de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas enunciativamente en el presente Protocolo, para orientar, asesorar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Instancia Municipal de la Mujer;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como

sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones contara con la asesoría de la Instancia Municipal de la Mujer cuando así lo solicite.

**Artículo 14.-** Las Personas Consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Instancia Municipal de la Mujer.

#### **Título IV**

#### **Acciones de Capacitación, Formación y Certificación**

**Artículo 15.-** De la capacitación. - Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas Consejeras, Comités y Contraloría Municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

**Artículo 16.-** Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la Instancia Municipal de la Mujer.

La Instancia Municipal de la Mujer pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.

**Artículo 17.-** La Instancia Municipal de la Mujer con la intervención de otras

instituciones, y el apoyo de la academia u organizaciones sociales especializadas en el tema, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por la Instancia Municipal de la Mujer. El costo por el servicio de evaluación- certificación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal a las que pertenezcan las Personas consejeras.

## **Título V Conductas y Tipologías.**

**Artículo 18.-** Tipología. Las conductas que puedan resultar constitutivas de acoso sexual y hostigamiento sexual, están definidas y tipificadas tanto en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos como en el Código Penal vigente para el Estado de Morelos, sin embargo y con la finalidad de garantizar el derecho humano a una vida libre de violencia sexual, debe visibilizarse la detección como un proceso en sí mismo articulado a los mecanismos de prevención y a los servicios de atención, de manera que cualquier persona de la Administración Pública Municipal que detecta a una mujer que vive violencia sexual en sus vertientes de (hostigamiento sexual y acoso sexual) sepa a quien acudir.

**Artículo 19.-** De la detección. La detección es un procedimiento en el cual se identifica que una mujer servidora pública o particular vinculada al ayuntamiento Constitucional de Cuautla, está siendo víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual; este procedimiento incluye reconocer conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento sexual y acoso sexual; Estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas, pero siempre indeseadas, no consentidas y ofensivas para la persona que las recibe.

Un único incidente no deseado puede constituir hostigamiento sexual y/o acoso sexual si es lo suficientemente grave; existen una gran variedad de formas de manifestarse el hostigamiento sexual y acoso sexual, no hay un catálogo cerrado de conductas, por ello, con fines ilustrativos para el procedimiento de detección enunciamos sólo algunos ejemplos de todas las conductas que pueden producirse en la realidad social del Ayuntamiento Constitucional de Cuautla:



2024 - 2030

Conductas verbales:	Conductas no verbales:	Conductas físicas:
Hacer bromas sexuales ofensivas hacer comentarios, burlas, o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.	Miradas lascivas al cuerpo	Acercamiento físico excesivo.
Piropos, insultos o gestos para asediar sexualmente:  Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos  o a través de los movimientos del cuerpo, y/o gestos obscenos	Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
Formas de dirigirse, emitir expresiones o lenguaje denigrante u obscena hacia una persona o pretenda colocarla como objeto sexual	Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.	El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
Difundir rumores o bromas sobre el cuerpo y/o la sexualidad de una persona. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a	Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.	Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.



través de algún medio de comunicación.		
Insinuaciones de carácter sexual no recíprocas: Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.	Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación  carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora	Contacto físico innecesario, rozamientos.
Preguntar sobre la vida sexual de una persona; preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual o explicar fantasías, preferencias sexuales. Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.	Exhibicionismo:  Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas	Dar regalos a cambio de favores sexuales: dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas		Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
Ofrecer y/o presionar para concretar citas		Observación clandestina de personas en lugares

comprometedoras o encuentros sexuales.		reservados, como los servicios o vestuarios
Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).		Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en el, o las condiciones del mismo a cambio de conductas de naturaleza sexual		Represalias por rechazo de proposiciones sexuales:  Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual
Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física		

**Artículo 20.-** Conductas que deben ser remitidas a la Autoridad competente para su investigación. Con la finalidad de apoyar al Comité de Ética, a distinguir qué tipos de casos es mejor que sean remitidos a la Contraloría Municipal o a la Autoridad competente de investigación en materia penal; sin excluir la posibilidad de que el Comité pueda conocer los casos que le lleguen y atenderlos si así lo



considera, se enuncian las siguientes conductas:

1. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual.
2. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o manifestar abiertamente el interés sexual.
3. Recibir tratos dominantes para someterte a deseos sexuales.
4. Condicionar prestaciones o servicios públicos a cambio de sostener conductas sexuales.
5. Condicionar la obtención, la permanencia o las condiciones en el trabajo a cambio de sostener conductas sexuales.
6. Recibir represalias por rechazar proposiciones sexuales.
7. Ser espía/da/o cuando estás en el sanitario.
8. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
9. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

## Título VI

### De la Atención: Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

**Artículo 21.** Vías e instancias competentes. La mujer presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona consejera;
- b) Comité, o
- c) Contraloría Municipal.

Lo anterior, sin perjuicio de que la mujer presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

**Artículo 22.-** La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.



2024 - 2030

**Artículo 23.-** Primer Contacto. En la atención de Primer Contacto, la persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas, como personal médico, psicológico, legal o cualquier otro que resulte necesario. La persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

**Artículo 24.-** Atención especializada. Se podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

## **Título VII De la atención ante la autoridad investigadora.**

**Artículo 25.-** De la presentación de la Denuncia. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:

- a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
- b) Por parte del Comité.

**Artículo 26.-** La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

**Artículo 27.-** La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

**Artículo 28.-** Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

**Artículo 29.-** La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

### **Título VIII**

#### **Investigación del Hostigamiento sexual y Acoso sexual.**

**Artículo 30.-** De la atención ante el Comité. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia conforme al artículo 24 del presente Protocolo.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

**Artículo 31.-** El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en el numeral 19

del presente Protocolo, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la Fiscalía General del Estado Morelos o la que resulte en razón de competencia, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

**Artículo 32.-** La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a la persona titular de la dependencia y/o Unidad de la Administración Pública Municipal a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**Artículo 33.-** El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

## **Título IX**

### **De la emisión de las medidas de protección**

**Artículo 34.-** El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

**Artículo 35.-** De las medidas de protección. La persona Consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora. Las entidades y dependencias de la Administración Pública Municipal deberán adoptar inmediatamente y sin dilación las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.

**Artículo 36.-** Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

**Artículo 37.-** La valoración de las pruebas. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

**Artículo 38.-** Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

**Artículo 39.-** De la valoración de las pruebas. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

## **Título X De la substanciación y la sanción**

**Artículo 40.-** De la substanciación. La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

**Artículo 41.-** No conciliación. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción. La Contraloría Municipal fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

**Artículo 42.-** El Comité de Ética. El Comité de Ética llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

La Contraloría Municipal, llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

La Instancia Municipal de la Mujer elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Municipal, la versión pública de éste, se difundirá en las páginas del Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Cuautla, Morelos.

### **Transitorios.**

**PRIMERO.-** El Protocolo de Actuación para la Atención de Hechos por Acoso y Hostigamiento Sexual del Ayuntamiento de Cuautla entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, en ese plazo deberá llevarse a cabo la selección y designación de las Personas Consejeras.

**SEGUNDA.-** La aplicación y observancia del protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERA.-** Las dependencias y entidades informarán a la Instancia Municipal de la Mujer, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Difusión del protocolo a través de los medios o canales de comunicación



institucional que determinen; y,  
d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**CUARTA.-** Se derogan las disposiciones de igual o inferior rango jerárquico que se opongan a lo dispuesto en el presente protocolo.

**QUINTO.-** Publíquese el presente Protocolo en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de difusión del Gobierno del Estado de Morelos y en la Gaceta Municipal.

Dado en el Salón de Cabildos de la Heroica e Histórica Ciudad de Cuautla, Morelos, a los 02 días del mes de septiembre de 2024, en la Décimo Novena Sesión Ordinaria de Cabildo.- Damos Fe.

**Ayuntamiento de Cuautla, Morelos**  
**Periodo 2022-2024**  
**Rodrigo Luís Arredondo López**  
**Presidente Municipal Constitucional;**  
**Hacienda, Programación y Presupuesto;**  
**Desarrollo Urbano, Vivienda y Obras Públicas**  
**Félix Javier Malpica Marines**  
**Secretario Municipal**  
**Rúbricas.**

Aprobación	2024/09/02
Publicación	2024/10/02
Vigencia	2024/11/14
Expidió	H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautla, Morelos
Periódico Oficial	6351 "Tierra y Libertad"

