

En el encabezado un glifo que dice Gobierno Municipal 2024-2027. Zacatelco. Fuerte y Seguro. Un logo que dice Contraloría Municipal.

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice Estados Unidos Mexicanos. Secretaría del H. Ayuntamiento. Zacatelco fuerte y Seguro. Gobierno Municipal. 2024-2027.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO, SEXUAL Y/O LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE ZACATELCO.

Se realiza el siguiente protocolo bajo las fundamentaciones legales que obligan al municipio a tener un procedimiento que genere acciones uniformes, homogéneas, imparciales y efectivas de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y/o acoso sexual/laboral entre los funcionarios y trabajadores de todos los niveles del Ayuntamiento de Zacatelco, Tlaxcala.

JUSTIFICACIÓN DE LA ELABORACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ART 1.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", en la que nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. También establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

El Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

REGLAMENTO INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE ZACATELCO, TLAXCALA.

Artículo 11. Por cuanto hace a la Administración Municipal el Presidente Municipal, sin menoscabo de lo que señala la Ley Municipal del Estado de Tlaxcala en su artículo 41, tendrá las siguientes facultades:

- I. Crear las direcciones y demás órganos de la Administración Municipal que considere necesarios, de conformidad con las obligaciones y facultades que le otorgan las leyes federales y estatales aplicables y este mismo Reglamento Interno, para el despacho de los asuntos administrativos, el ejercicio de sus funciones y la atención de los servicios públicos municipales, celebrando en nombre del Gobierno Municipal los contratos y demás actos administrativos y jurídicos necesarios.

En ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas del Ayuntamiento de Zacatelco, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

MARCO JURÍDICO

INTERNACIONAL

NACIONAL

1. ASPECTOS GENERALES

OBJETIVO

ALCANCE

2. ACCIONES PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO, SEXUAL Y/O LABORAL

3. **DEL COMITÉ Y DEL CONSEJO DEFENSOR**

4. DEL REGISTRO DE LOS CASOS

5. **DEL CONSEJO DEFENSOR EN LA ATENCIÓN DE LOS POSIBLES CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL**

6. DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS

7. HECHOS NO PREVISTOS

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

APARTADO A

Anexo “Circular Cero Tolerancia”

Formato1. “Formato para la presentación de Denuncia”

Formato 2. “Preguntas para realizar encuestas”

Guía 1. “Entrevista a la Presunta Víctima”

Guía 2. “Entrevista a la Presunta Agresora”

Guía 3. “Entrevista a Testigos”

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

TRANSITORIOS

INTRODUCCIÓN

La promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia son elementos fundamentales para la prevención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

El presente Protocolo establece las acciones a realizar para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, al interior del Ayuntamiento de Zacatelco. Es resultado de las mesas de trabajo realizadas entre la sindicatura, la contraloría y recursos humanos.

El Protocolo tiene como principios preservar la dignidad y defensa de las personas, crear un ambiente saludable y armonioso, garantizar la confidencialidad, la debida diligencia, igualdad de oportunidades, la no revictimización y no criminalización y la presunción de inocencia; su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género.

En este sentido, como parte de las medidas que se implementan se encuentra el establecimiento de una campaña permanente de difusión para prevenir cualquier forma de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal. Asimismo, se establece la figura del CONSEJO DEFENSOR, quien será el primer contacto que brindará información al personal para prevenir, identificar y actuar ante posibles de casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

En la atención de los casos se garantiza a la posible víctima la debida confidencialidad en la atención y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación, en su caso, de medidas de contención y protección. De igual manera se establece el proceso de acompañamiento ante las autoridades competentes cuando de la valoración de los hechos implique la existencia de delitos. También se establece la presunción de inocencia y confidencialidad durante el proceso como medidas de garantía al presunto agresor.

En el Ayuntamiento de Zacatelco estamos a favor de una cultura de igualdad de género, nos comprometemos a ser un espacio laboral libre de toda forma de violencia y declaramos que habrá “Cero Tolerancia”, ante cualquier acto de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

MARCO JURÍDICO

INTERNACIONAL

TRATADOS (CONVENCIONES, CONVENIOS, PROTOCOLOS Y PACTOS)

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por México en 1948.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 9 de mayo de 1981.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Fecha de Publicación en el Diario Oficial de la Federación: 9 de enero de 1981.
- Convenio Internacional del Trabajo número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 9 de octubre de 1952.
- Convenio Internacional del Trabajo número 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 11 de agosto de 1962.
- Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Pará. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 19 de enero de 1999.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación Racial. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 13 de junio de 1975.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en la ciudad de San José Costa Rica. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 7 de mayo de 1981.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Aprobadas por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre en Beijing, China.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 3 de mayo de 2002.

NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 5 de febrero de 1917.

Leyes Federales

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal de transparencia y Acceso a la Información Pública.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo.
- Ley General de Víctimas.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 19 de octubre de 2015.
- SCJN. Gaceta del semanario judicial de la federación. Libro 8 julio 2014. Tomo 1, pagina 137.

Estatales

- Ley municipal del estado de Tlaxcala

Reglamentos

- Reglamento de la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida Libre de Violencia.
- Reglamento Interno del municipio de Zacatelco.

Códigos y Decretos

- Código Penal Federal. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 14 de agosto de 1931.
- Código de Ética y conducta del municipio de Zacatelco

1. ASPECTOS GENERALES

OBJETIVO

El Protocolo tiene como propósito establecer, de manera consistente y homogénea, las acciones a realizar para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, al interior del Ayuntamiento de Zacatelco.

ALCANCE

1.1. El Protocolo es aplicable a todas las unidades administrativas del Ayuntamiento de Zacatelco, así como para los integrantes del H. cabildo, y de observancia obligatoria para todo el personal que labora en él, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

1.2. El presidente municipal constitucional deberá emitir un pronunciamiento dirigido a las personas servidoras públicas, respecto a la “Cero Tolerancia” (Anexo) e conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, al interior del Ayuntamiento, a través de los medios o canales de comunicación institucionales.

1.3. El presidente municipal formará el Comité municipal de prevención, erradicación y seguimiento de presuntos casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, que junto con el Consejo Defensor vigilarán el cumplimiento del presente Protocolo.

1.4. Las Unidades Administrativas y los miembros del cabildo del Ayuntamiento de Zacatelco promoverán una cultura de respeto entre el personal y con aquellos particulares con los que llegará a tratar, sin discriminación, prejuicios, estereotipos y estigmas, libre de violencia y basada en la “Cero Tolerancia” al hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

1.5. La información que se genere con motivo de la aplicación del Protocolo estará sujeta al marco normativo en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones que resulten aplicables.

El nombre de la presunta víctima tendrá el carácter de información confidencial, para garantizar su integridad personal y evitar su revictimización.

El nombre de la persona responsable tendrá el carácter de información confidencial hasta en tanto no se emita la resolución definitiva a que haya lugar.

1.6. La aplicación del Protocolo tiene como principios salvaguardar la dignidad de las personas, la buena fe, la no revictimización y no criminalización, la presunción de inocencia, la confidencialidad, debida diligencia, y su instrumentación debe realizarse con perspectiva de género.

1.7. La instrumentación del Protocolo se realizará sin perjuicio del cumplimiento a las disposiciones jurídicas aplicables en materia laboral, administrativa o penal.

1.8. Se incorpora al presente Protocolo la figura del Consejo Defensor como el primer contacto que está facultado para recibir las quejas, atender, orientar y canalizar, según sea el caso, e informar al comité de quejas y de intervención para presuntos casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral

2. ACCIONES PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO, SEXUAL Y/O LABORAL

2.1 Para impedir y atender el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral se implementarán al interior del Ayuntamiento de Zacatelco, de manera sistemática, las siguientes medidas:

- a) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia.
- b) Impulsar acciones de sensibilización y capacitación hacia las personas servidoras públicas para prevenir el hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.
- c) Promover pronunciamientos de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, mismos que deberán difundirse al personal y a los miembros del cabildo, a través de los medios que resulten idóneos para garantizar su conocimiento.
- d) Establecer una campaña permanente de difusión de las acciones para prevenir el hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.
- e) Dar seguimiento a las acciones de prevención y evaluar los resultados por parte del Comité.
- f) Capacitar al personal del Comité de prevención, erradicación y seguimiento de presuntos casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral que brindara orientación a las presuntas víctimas, así como a quienes realicen los procesos de análisis y valoración de los casos.
- g) Adoptar medidas de protección para las presuntas víctimas, así como medidas de contención en favor de estas, previa valoración por parte del subcomité.
- h) Llevar a cabo periódicamente encuestas en los Órganos y Unidades Administrativas, con la finalidad de obtener indicadores que permitan identificar las áreas de oportunidad para prevenir e identificar posibles casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral. Para la ejecución de este inciso, podrán tomar como guía el Formato 2 del presente Protocolo.

2.2 Para efectos del presente Protocolo se considerarán adicionalmente los siguientes principios:

- I. **Ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- II. **Confidencialidad:** Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

- III. Debida diligencia:** Deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo.
- IV. Dignidad y defensa de la persona:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- V. Igualdad de oportunidades:** Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
- VI. No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; así mismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas atendiendo al principio de dignidad de la persona.
- VII. presunción de inocencia:** Es un derecho fundamental, recogido en nuestra Constitución Federal según el cual nadie puede ser tratado como culpable hasta que así lo determine la autoridad.

3. DEL COMITÉ Y DEL CONSEJO DEFENSOR

3.1 El presidente municipal convocará y tomará protesta al CONSEJO DEFENSOR que se integrará por el/la síndico municipal, el/la directora(a) de Recursos Humanos y el/la directora(a) de la contraloría que brindarán orientación al personal de la Comité municipal, con el fin de que provean la información necesaria para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral. Los integrantes del CONSEJO DEFENSOR realizarán la atención de Primer Contacto en virtud de las facultades que les otorgan la Ley municipal del estado de Tlaxcala y el Reglamento interno del municipio de Zacatelco.

El CONSEJO DEFENSOR tendrá diversidad de género, si todos los integrantes fueran del mismo género será designado personal de la contraloría o de la dirección de recursos humanos para completar la diversidad.

El CONSEJO DEFENSOR preservará la confidencialidad de la presunta víctima durante y después del proceso de la investigación, y la del presunto agresor hasta finalizadas las investigaciones.

3.2 Una vez recibidas las quejas correspondientes y otorgada la Primera Asesoría a la persona que lo requiera, turnará al comité municipal la existencia de denuncia de presunto caso de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral. De acuerdo con la magnitud de las acusaciones el comité municipal procederá a turnar la investigación al órgano interno de control o, si fuera el caso al ministerio público; para que se comiencen los procesos de investigación correspondientes.

3.3 Se realizará una valoración psicológica con el fin de obtener un dictamen de perfil psicológico que permita fortalecer la decisión en la veracidad de la acusación. El dictamen se realizará considerando evitar la re victimización.

3.4 El consejo defensor podrá apoyar a la persona victima en la canalización de su denuncia ante las instancias que considere según sea el caso.

3.5 Las personas Integrantes del Comité municipal firmarán documento donde darán certeza de no tener un conflicto de interés o, en caso de tenerlo lo harán de conocimiento para separarse durante el proceso de investigación y resolución, en términos de las disposiciones aplicables.

3.6 Corresponderá al Comité municipal, analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican posibles conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, para que, en su caso, se realice el análisis y valoración correspondiente.

3.7 El Comité promoverá las acciones necesarias para la difusión de las medidas, directrices y procedimientos conforme al presente Protocolo.

3.8 Los integrantes del Comité municipal y quienes brinden apoyo a estas instancias están obligadas a preservar la privacidad de la información que conozcan en relación con los posibles casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, para lo cual suscribirán un acuerdo de confidencialidad.

4. DEL REGISTRO DE LOS CASOS

4.1 El Comité municipal llevará un registro de las denuncias presentadas por posibles casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, así como del resultado de los análisis y valoraciones, y analizarán las causas, modalidades y características de estos con el fin de proponer medidas para fortalecer las acciones de prevención; asimismo, elaborarán un informe anual de los casos atendidos, mismo que tendrá una versión pública cumpliendo la ley de transparencia y acceso a la información pública pero manteniendo el anonimato de los actores implicados.

4.2 La presunta víctima podrá continuar el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, a salvedad de que elija la vía que considere más propicia a sus intereses.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

- Consejo defensor
- Comité municipal de prevención, erradicación y seguimiento de presuntos casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

4.3 Dejando a salvo sus derechos para que pueda ejercitarlos en otras vías para la atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral. En caso de considerarlo, las que se encuentran señaladas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y en el Código Penal Federal, bajo las siguientes instancias competentes que son:

- Órgano Interno de Control
- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; y,
- Fiscalía General de la República.

4.5 La presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por algún miembro del Consejo Defensor, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para la atención de las conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

5. DEL CONSEJO DEFENSOR EN LA ATENCION DE POSIBLES CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO, SEXUAL Y/O LABORAL.

5.1 Para la atención de la presunta víctima, se actuará conforme lo establece el presente Protocolo y está tiene derecho a recibir la orientación e información necesaria por parte del Comité municipal, con el fin de presentar su denuncia, dejando a salvo su derecho a elegir las vías que el marco normativo establece.

5.2 Para información y orientación sobre el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral se contará con un buzón electrónico publicado en la página web del Ayuntamiento, en el cual se podrán presentar denuncias correspondientes o bien la presunta víctima podrá acudir directamente ante alguno de los integrantes del Consejo Defensor.

5.3 Las denuncias presentadas a través del microsítio, vía escrita o de manera presencial ante el Consejo Defensor, deberán registrarse en el Libro de informe comité municipal que estará a resguardo del Secretario del Ayuntamiento, con la finalidad de llevar un control y asignación de folios para la integración del expediente de las denuncias presentadas, que serán útiles para la elaboración del informe Anual.

5.4 Los integrantes del Consejo Defensor, para poder otorgar la atención del Primer Contacto en los casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, deberán sensibilizarse y capacitarse y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) General confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral;
- b) Respetar la libertad de expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;

- c)** Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d)** Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- e)** Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f)** Transmitir mensajes claros mediante un lenguaje accesible y simple;
- g)** Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h)** Evitar la revictimización;
- i)** Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede brindar;
- j)** Manejar con la debida discreción y confidencialidad, la información que haya compartido la presunta víctima; y
- k)** Facilitar la resolución de problemas, escuchando sin juzgar.

5.5 Son funciones del Consejo Defensor, en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a)** Brindar atención de Primer Contacto y, en su caso, de urgencia, auxiliando a la presunta víctima para que reciba atención especializada que sea pertinente.
- b)** Facilitar la información de manera oportuna, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, observando las rutas de atención en materia administrativa, laboral y penal, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- c)** Atender los exhortos o llamados del Comité municipal, para brindar asesoría u opinión de Primer Contacto sobre casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral;
- d)** Abstenerse de intervenir en caso de que pudiera establecerse un conflicto de intereses de acuerdo con las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba del Comité para actuar en determinación sentido;
- e)** Brindar atención a la presunta víctima conforme a lo dispuesto en la normatividad aplicable.
- f)** Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al comité municipal, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Consejo Defensor; y,
- g)** Dar seguimiento ante el comité municipal respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.

5.6 En la atención de Primer Contacto, se deberá identificar si la presunta víctima, requiere de medidas de contención y de protección para poner a salvo su integridad personal.

5.7 Se considerarán medidas de contención y protección aquellas que pueda determinar el comité municipal con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación. Si la denuncia es personalizada a uno de los miembros del consejo defensor o del comité municipal deberá dar el conocimiento inmediato a la Dirección General de Recursos Humanos.

5.8 Las medidas de contención y de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima.

5.9 Las medidas de contención y de protección podrán ser implementadas a petición de la presunta víctima o cuando el comité municipal lo consideren necesario, siempre en seguimiento a la máxima diligencia en el servicio público.

5.10 Para la determinación e implementación de las medidas de contención y de protección, se deberá atender a los siguientes preceptos:

- Evitar la revictimización.
- Ser empático con las partes y tener en cuenta la presunta las consideraciones del caso.
- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- Apoyarse en la atención psicológica que brinde el SMDIF

5.11 Se considerarán medidas de contención y protección, las siguientes:

Contención;

- a) Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b) Acciones de apoyo psicológico que recibe la presunta víctima de hostigamientos y/o acoso, sexual y/o laboral.
- c) Otras medidas que a consideración del comité municipal coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

Protección;

- a) Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.

- b) Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- c) Autorización para realizar funciones fuera de las instalaciones.
- d) Propuesta de la terminación de la relación laboral de la persona agresora con el Ayuntamiento de Zacatelco, previa validación del comité municipal y la intervención de la dirección jurídica del ayuntamiento.
- e) Otras medidas que a consideración del comité municipal coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

5.12 El Comité municipal podrá realizar convenios con instituciones del sector público, social o privado con el fin de que existan instancias de atención especializada, médica y/o psicológica para la aplicación oportuna y efectiva de medidas de contención y protección en favor de la presunta víctima.

5.13 En la atención de Primer contacto que lleva a cabo el Consejo defensor le explicará a la presunta víctima las características y alcance del Protocolo, los mecanismos para la recepción de la queja y los procedimientos que seguirá el comité.

5.14 En cualquier caso, se garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en la recepción, tratamiento y desahogo de su denuncia, y de cualquier documento o constancia que proporcione en este proceso.

5.15 El desconocimiento de la presunta víctima sobre la identidad de la persona presunta responsable, no es motivo para admitir la denuncia o proceder a su atención.

5.16 El Comité municipal, al conocer del posible caso de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, valorarán la pertinencia de dictar medidas de contención y protección, de carácter laboral, ante situaciones que pudiera colocar en riesgo la integridad física o psicológica de la persona, así como aquellas para evitar su revictimización.

6. DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS

6.1 El órgano interno de control realizará de manera expedita el análisis, investigación y valoración de los hechos que tenga conocimiento. Para este fin recabará los testimonios, documentos y cualquier otro medio, que revisará en forma imparcial. El resultado de las investigaciones se dará a conocer al comité municipal.

6.2 Podrá efectuarse la conciliación entre las partes cuando los hechos y circunstancias lo ameriten y sea procedente y las partes estén de acuerdo con este procedimiento.

6.3 Se podrán utilizar las guías establecidas en el Apartado A del Protocolo, para llevar a cabo las entrevistas, y solo podrán grabarse con el consentimiento por escrito de las o los entrevistados, y tendrán, en su caso, el carácter de información confidencial conforme las disposiciones en la materia.

6.4 El Comité establecerá las directrices para que en los procesos de entrevista a la presunta víctima (Guía 1), a la persona presunta responsable (Guía 2) y, en su caso, a las y los testigos (Guía 3), se favorezca un ambiente propicio y confidencial.

6.5 Las partes aportarán los elementos que consideren pertinentes para el análisis de los hechos y el Comité municipal valorará los mismos para proceder a establecer las medidas de protección y contención a que haya lugar.

6.6 Las partes podrán señalar testigos que les consten los hechos de manera presencial, no de oídas; para aportar elementos necesarios de la denuncia.

6.7 Los testigos deberán conducirse con verdad, en caso contrario, se actuará conforme a derechos proceda ante las autoridades competentes.

6.8 En el análisis de los hechos deberán evaluarse, entre otros elementos, la existencia razonable de consentimiento libre y voluntario por parte de la presunta víctima respecto de la conducta o conductas materia de la denuncia; el valor preponderante del dicho de la presunta víctima; la aplicación del “estándar de la persona razonable”; los elementos de intencionalidad; y la existencia de relaciones de poder.

6.9 En caso de acreditarse los hechos el Comité municipal procederá para, según corresponda, la Dirección General de Recursos Humanos para efectos laborales, el Órgano Interno de Control cuando se estime que implica posibles responsabilidades administrativas y/o la dirección Jurídica cuando implique posibles delitos que se persigan por otras autoridades; dictaminen los procedimientos que resulten competentes.

6.10 Cuando el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, implique la posible existencia de delitos, la Comisión Municipal designará a la persona que, en su caso, acompañará a la presunta víctima ante las autoridades competentes.

6.11 Para la resolución del procedimiento, el Comité municipal deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una determinación.

Dicha determinación deberá ser plasmada en un Acta de Cierre, en donde se indique la decisión del Comité la cual será definitiva e inatacable, la narrativa de los hechos, de las medidas de contención y protección; el Comité municipal deberá cuidar la privacidad del caso para que, sin importar la resolución de este se proteja la integridad de las partes.

7. HECHOS NO PREVISTOS.

7.1 Para las situaciones y hechos no previstos; así como la interpretación del presente Protocolo será el Comité municipal el encargado de analizar y determinar de manera colegiada lo conducente, observando en lo aplicable, lo dispuesto en la normatividad aplicable, respetando el control de convencionalidad.

8. GLOSARIO DE TERMINOS

Para efectos del Protocolo se entenderá por:

Acoso Laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima causando un daño físico psicológico, económico y laboral- profesional siempre que esté vinculado a la relación laboral, conocido también como “Mobbing”. Para considerar acoso laboral se debe cumplir con siguientes criterios:

1. Que las acciones tengan por objetivo intimidar, aplanar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.
2. Que esa agresividad u hostigamiento laboral ocurra bien, entre compañeros del ambiente de trabajo o por parte de superiores jerárquicos.
3. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un solo acto aislado no puede constituir acoso laboral.
4. Que la dinámica de la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

Acoso Sexual: Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este 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 podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. Definición de la Recomendación General núm. 19 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW).

Código de Ética: Al Código de ética y conducta del municipio de Zacatelco publicado el 26 de septiembre de 2018.

Comité municipal: El Comité municipal de prevención, erradicación y seguimiento de presuntos casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

Conciliación: Al mecanismo de solución de conflictos mediante el cual las partes, con libre ejercicio de su voluntad, proponen y deciden soluciones a una controversia.

Conflicto de interés: A la situación que se presenta cuando los intereses personales de negocios o familiares de la o el servidor público influyen indebidamente en el desempeño imparcial del ejercicio de sus funciones

Estándar de personas razonables: Es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas, que en el caso del hostigamiento o del acoso sexual permiten valorarlas considerando la interpretación que le daría cualquier persona razonable.

Hostigamiento sexual: A la forma de violencia que implica el ejercicio de poder en una relación de subordinación jerárquica y se manifiesta en conductas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad de Género: Al ejercicio de derechos de mujeres y hombres para acceder con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la forma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económicas, políticas, cultural y familiar.

Medidas de contención: Se considerarán medidas de contención las siguientes acciones de sensibilización a un área en particular. Acciones de apoyo psicológico que recibe la presunta víctima de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral. Otras medidas que a consideración del comité municipal coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

Medidas de Protección: A las acciones que se consideran pertinentes en los casos donde se pongan en riesgo la integridad física o psicológica de la presunta víctima de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral por parte del sujeto activo.

Consejo defensor: Quien brindara orientación al personal del ayuntamiento, con el fin de que cuenten con la información necesaria para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral. Los integrantes del Consejo Defensor realizarán la atención de primer contacto.

Persona Presunta responsable: A quien se le realiza la imputación sobre hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral

Perspectiva de género: A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y jerarquización de las personas basadas en el género.

Presunta víctima: A la persona que dice haber sido afectada por un posible acto de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral

Protocolo: Al presente protocolo para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

Queja: A la manifestación de hechos que hace del conocimiento la presunta víctima o un tercero, que implica posible hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos pertenecientes al Ayuntamiento de Zacatelco por conductas realizadas en el ejercicio de sus funciones.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral independientemente de la relación jerárquica, consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual

APARTADO A.

Anexo

CIRCULAR “CERO TOLERANCIA”

Ciudad de México; a XXX de XXXX de 20XX.

CC. UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL
H. AYUNTAMIENTO
PRESENTES

Con la finalidad de promover una Cultura Institucional de Igualdad de Género y un Clima Laboral libre de violencias interior del Ayuntamiento de Zacatelco, instruyo se difunda a las personas servidoras públicas del área a su cargo, que se tendrá ante las conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, la Política “Cero Tolerancia”; aplicando los estándares de comportamiento establecidos en los Códigos de Ética y de conducta del municipio de Zacatelco.

Lo anterior, exhortándolos a respetar y poner en práctica dichos estándares de comportamiento y para el caso de posibles faltas e incumplimientos, se hagan del conocimiento del Consejo Defensor, para llevar a cabo las acciones pertinentes de acuerdo con el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, así prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Reciban un cordial saludo.

ATENTAMENTE

Nombre y firma

MTTRO. JOSE MIGUEL ACATZI LUNA

PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE ZACATELCO 2024-2027

Formato 1. “Formato para la presentación de Denuncia”

AYUNTAMIENTO DE ZACATELCO
Comité municipal de prevención, erradicación y seguimiento de
presuntos casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral
Consejo defensor

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR
CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO, SEXUAL Y/O LABORAL

FECHA: _____

PRESENTE

Datos de la persona Denunciante:

Nombre completo:

Domicilio particular:

Calle y número:

Colonia o sección:

Teléfono:

E-mail:

Datos de la persona pública Denunciada:

Nombre completo: _____

Empleo, cargo o comisión: _____

Lugar de los hechos: _____

Calle y número: _____

Colonia o sección: _____

Fecha y hora de los hechos: _____

Frecuencia del acto: _____

Teléfono: _____

E-mail: _____

Describe los hechos de la denuncia, por favor precise si la conducta del presunto agresor es o fue constante, en caso de traer su escrito, adjuntarlo en sustitución del llenado de este apartado:

En caso de tener evidencia documental, ya sea fotos, video, documentos, grabaciones entre otros, adjúntelos a la presente denuncia

Formato 2. “Preguntas para realizar Encuestas”**PROPUESTA DE BATERIA DE PREGUNTAS PAR REALIZAR LA ENCUESTA**

Listado de preguntas para posibles situaciones que una persona servidora pública puede presentar.

Por favor marque el número que mejor represente lo que percibe o siente actualmente en su área de trabajo.

- (0) Nunca
- (1) Una vez
- (2) Alguna vez al año
- (3) Frecuentemente (al mes)
- (4) Muy frecuentemente (a la semana)
- (5) Siempre

No.	BATERIA DE PREGUNTAS	VALORACIÓN
1.	¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
2.	¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
3.	¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
4.	¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
5.	¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
6.	¿En tu trabajo exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
7.	¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
8.	¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
9.	¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque han tocado partes de tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
10.	¿Alguna persona te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás se enteren?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
11.	¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
12.	¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
13.	¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
14.	¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
15.	¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
16.	¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
17.	¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
18.	¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
19.	¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
20.	¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)

Guía de entrevista para casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral en la comisión nacional

Guía 1, “Entrevista a la presunta víctima”

Recomendaciones antes de la entrevista

Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable

Hacerle saber a la presunta víctima que en todo momento se cuidara la confidencialidad

Recomendaciones durante la entrevista

Hacer sentir segura a la presunta víctima con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los hechos denunciados, así como, refrendarle la confidencialidad del procedimiento.

Hacerle saber que el Ayuntamiento está comprometido con la prevención y erradicación de los casos de violencia laboral.

Ejemplos de Preguntas:

¿Quién es la persona acusada?

¿Qué hizo la persona acusada?

¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta? Cuando sucedió

¿Si ocurrió hace mucho tiempo? ¿Por qué lo está denunciando hasta ahora? Donde sucedió o sucedieron los actos y/u omisiones? ¿Puede especificar?

¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?

¿Como describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?

¿Ha ocurrido anteriormente? ha sido de manera reiterada?

¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?

¿Como le ha afectado a usted?

¿Como se siente en este momento?

¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa?

(Sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones entre otro ¿Ha habido otras personas afectadas?

¿Siente que podría regresar a su lugar de trabajo?

¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista?

¿Cree que hablarlo puede traer problemas?

¿Qué ha hecho al respecto al respecto hasta ahora?

¿Como piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

¿Qué es lo que quiere que yo haga?

Recomendaciones después de la entrevista

- Agradecer a la persona por su confianza
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.
-

Guía 2. “Entrevista a la presunta Agresora”

Recomendaciones antes de la entrevista

- Explicar a la persona presunta agresora que se hará una entrevista en virtud de que se encuentre involucrado en una denuncia
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad y los principios rectores del presente protocolo, respecto a sus declaraciones y el proceso.
- En caso de que se negara a realizar la entrevista, se deberá dejar asentado en el formato correspondiente.

Recomendaciones durante la entrevista

2. Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en la comisión Nacional en donde está involucrado y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento.
3. Se le dará lectura a la presunta persona agresora, sobre la denuncia
4. Escuchar a la presunta persona agresora sobre lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos.
5. Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

Ejemplos de preguntas

1. ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
2. ¿Como se siente?
3. ¿Puede explicar lo que sucedió?
4. ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
5. ¿Como explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de esta persona servidora pública con respecto a las demás?
6. ¿Como explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la presunta víctima después de levantar demanda?

Recomendaciones después de la entrevista

- Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias vías y/o mecanismos de atención.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

Recomendaciones antes de la entrevista

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro y justo
- Hacer énfasis en que las aportaciones que realicen deben estar bajo condiciones de verdad, sino serán denunciados ante la autoridad competente.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Recomendaciones durante la entrevista

- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones

Recomendaciones después de la entrevista

- Agradecer su participación
- Refrendar el compromiso de la Comisión Nacional para erradicar las prácticas violentas con base en el protocolo

Se considera como testigo a:

1. Alguien que pudo haber presenciado algo acerca del supuesto caso que se denuncia
2. Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la presunta víctima y la presunta agresora
3. Alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

En el desarrollo de esta entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Nivel 1: “Bajo o Moderado” Verbal

Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas

Nivel 2: “Medio”

No Verbal y sin contacto físico

Acercamientos excesivos miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas cartas, mensajes de texto.

Nivel 3: “Alto o Grave”

Verbal y con contacto físico

Abrazos y besos no deseados, tocamientos pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

* * * * *

PUBLICACIONES OFICIALES

* * * * *

El Periódico Oficial del Estado de Tlaxcala es integrante activo de la Red de Publicaciones Oficiales Mexicanas (REPOMEX) y de la Red de Boletines Oficiales Americanos (REDBOA).

