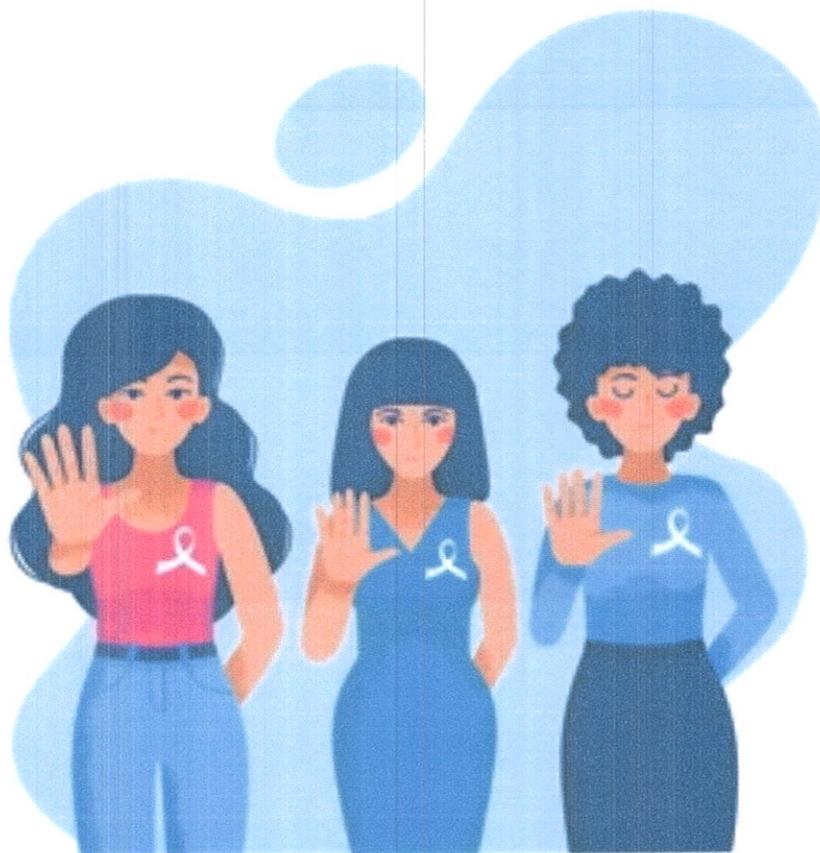


PROTOCOLO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CUCURPE, SONORA



MARZO DE 2023

CONSIDERANDO

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de agresión contra la mujer, por lo que está comprometido con adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para evitarlas.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas requeridas, con las sanciones correspondientes, mismas que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia prevén que el establecimiento de las medidas para cumplir esta ley debe encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. Asimismo, para efectos del hostigamiento o acoso sexual, se deberán crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión, implementando sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja o denuncia.

Que la referida ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independiente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impidiendo su desarrollo y atentando contra su dignidad. Por lo que se deben implementar acciones para prevenir y atender este tipo de conducta. Además, que su incumplimiento será causa de responsabilidad administrativa.

Que el 25 de julio de 2018, la CEDAW, 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, así como asegurarse que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, que garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, al igual que, los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Que el 07 de noviembre de 2019, el Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas recomendó al Estado mexicano, en sus observaciones finales sobre el Sexto Informe Periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres, dicta facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurando 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, además de enjuiciar y sancionar a los actores, junto con la asistencia, los medios de protección y una reparación integral para las víctimas.

Que en este contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas del Ayuntamiento de Cucurpe, en el ámbito de sus competencias para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento y acoso 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.

Que les corresponde a las personas servidoras públicas adscritas al Ayuntamiento de Cucurpe, Sonora, actuar bajo los principios y valores institucionales e desempeño de sus funciones, cargo o comisión, sin importar el régimen de contratación, evitando cualquier cond que vulnere el bienestar físico o emocional de cualquier persona, a fin de mantener una actitud de respeto en el desempeño diario, así como la toma, de decisiones, *en apego a lo establecido en el Código de Ética y Conducta de los servidores públicos vigente publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora en su tomo CCXI, número 21, sección I, de fecha Lunes 13 de Marzo de 2023.*

Que la erradicación de este tipo de conductas es una acción conjunta, para la cual se debe fomentar un clima laboral libre de cualquier tipo de violencia, asumiendo un compromiso común de colaboración y denuncia para contar con un ambiente de cero tolerancia hacia los comportamientos lascivos físicos y/o verbales que puedan colocar a las personas trabajadoras del Ayuntamiento en un estado de indefensión y riesgo. Por tanto, se emite el siguiente protocolo:

COMPROMISO

El Ayuntamiento de Cucurpe, Sonora, manifiesta su compromiso de **cero tolerancia** a las conductas de hostigamiento, acoso sexual y laboral, así como cualquier forma de violencia en contra de las personas servidoras públicas del ayuntamiento, mismo que se divulgará permanentemente a través de los medios de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento, estableciéndose de manera clara que, **dentro de este Ayuntamiento, no se tolerarán este tipo de conductas en ninguna circunstancia.**

El Órgano de Control y Evaluación Gubernamental del Ayuntamiento (Contraloría Municipal), fincará las responsabilidades administrativas que haya a lugar y en su caso las autoridades competentes realizarán las recomendaciones o sanciones respectivas en la materia.

REAFIRMACIÓN DEL COMPROMISO

El Ayuntamiento de Cucurpe, en el marco de implementación del protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual y laboral dentro de la administración pública municipal, reafirma el compromiso de adoptar medidas y acciones tales como: **difusión, capacitación, sensibilización, entre otras**, que tengan por objeto erradicar dichas conductas con la finalidad de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de los servidores públicos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

COMPROMISO PARTICULAR

El Ayuntamiento dentro de su ámbito de competencia vigilará y tomará las acciones correspondientes para que las personas servidoras públicas del mismo, adopten una postura institucional y ética de cero tolerancia al hostigamiento, acoso sexual y laboral, y que como parte de éste deber, conozcan, comprendan y se sujeten al cumplimiento del protocolo, así como los principios y valores institucionales que rigen nuestro Código de Ética y Código de Conducta, para así, prevenir, erradicar, atender y/o sancionar cualquier conducta de violencia institucional al interior de este Ayuntamiento.

GLOSARIO

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

Acoso: Forma de violencia en la que, si bien no existe una subordinación formal, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de Indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios intentos.

Agresor: El (la) servidor(a) Público(a) que infringe cualquier tipo de violencia.

Ayuntamiento: Ayuntamiento de Cucurpe, Sonora.

Cero tolerancia: Se entiende como la acción que tomará el Ayuntamiento en materia de hostigamiento, acoso sexual y laboral.

Código de Ética y Conducta: Código de ética y conducta de los servidores públicos del Ayuntamiento de Cucurpe, Sonora, publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora en su tomo CCXI, número 21, sección I, de fecha Lunes 13 de Marzo de 2023; Documento que contiene las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Comité: Comité de Ética y Conducta del Ayuntamiento de Cucurpe, Sonora.

Contraloría: Órgano del Gobierno Municipal que se encarga del Control Interno, mismo que se denomina Órgano de Control y Evaluación Gubernamental; También se conoce como Contraloría Municipal.

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican la exposición de cualquier tipo de violencia ejercido en el ámbito Institucional y que involucra a los servidores públicos durante el ejercicio de sus funciones.

Hostigamiento: Es el ejercicio del poder, en relación de subordinación real de la víctima frente el agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales y/o en acciones que obstaculizan o impiden el logro de las responsabilidades del puesto de la víctima.

Presunta víctima: Persona que ha sido afectada, directa o indirectamente, por conductas o comportamientos de hostigamiento, acoso sexual o laboral.

Primer contacto: El momento dentro del Ayuntamiento, preferentemente ante el servidor público de la Contraloría Municipal, en que la presunta víctima recibe

orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende el caso.

Registro: El registro de los casos de hostigamiento, acoso sexual o laboral en el Ayuntamiento.

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

Servidor público: El personal de confianza, base, de honorarios y subcontratado por el Ayuntamiento, así como que desempeñe un empleo, cargo, comisión, preste o haga uso de los servicios de cualquier naturaleza o realice alguna actividad en el Ayuntamiento.

Violencia: Todo acto que implique una violación a los derechos humanos, que atente contra la dignidad, la libertad o vulnere el derecho al desarrollo físico, psíquico o sexual de la persona y que provoque consecuencias negativas.

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las que los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos. La violencia en el Ayuntamiento puede ser tipificada en sexual y laboral.

a) **Sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva, ocurre cuando alguien fuerza o manipula a otra persona a realizar actividad sexual no deseada sin su consentimiento. Es el sometimiento por medio de la relación sexual.

b) **Laboral:** Práctica ejercida en el ámbito del trabajo en el cual se somete a un empleado a presión para provocar su marginación. Pudiendo presentar los diversos tipos de violencia que a continuación se enlistan:

I. **Psicológica:** Práctica realizada en las relaciones personales, con el propósito de afectar a la persona, consiste en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla física, emocional y psicológicamente.

II. **Física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física, objeto u arma y que pueda provocar o no lesiones ya sea internas, externas o ambas.

III. **Económica:** Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones

económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

En la interpretación y aplicación del presente documento se deberán considerar los siguientes principios dentro o fuera del Ayuntamiento siempre y cuando el personal se encuentre realizando labores inherentes a su cargo:

1. 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 y sexual. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

2. 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.

3. Igualdad de oportunidades

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

4. 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.

5. Debida diligencia

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

6. No revictimización

Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas.

En el desempeño del empleo, cargo, comisión o funciones del servicio público, este Ayuntamiento deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas que en el laboran.

Por tanto, el personal del Ayuntamiento deberá abstenerse entre los servidores públicos de éste, o en contra de aquellos que sean atendidos en el ejercicio de sus funciones de tener conductas de hostigamiento, acoso sexual o laboral como las que se encuentran descritas en el presente documento.

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE PROTOCOLO

En el Ayuntamiento se tiene el firme compromiso de interpretar, aplicar y sensibilizar a las personas servidoras públicas sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual y laboral de manera justa, imparcial, con pleno respeto de los derechos humanos, una adecuada perspectiva de igualdad de género y bajo los principios de cero tolerancia las conductas de hostigamiento y acoso sexual, acceso a la justicia, confidencialidad, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no revictimización y transparencia, así como celeridad.

CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, así como manifestar abiertamente o de manera directa el interés sexual por una persona.

- d)** Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a los deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra persona.
- e)** Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f)** Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en el o las condiciones de este a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g)** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h)** Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que una persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i)** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, ya sea de manera presencial o a través de algún medio de comunicación.
- j)** Realizar comentarios y/o bromas sugerentes respecto de la vida o preferencias sexuales de una u otra persona por cualquier medio de comunicación.
- k)** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores y propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l)** Emitir expresiones o utilizar un lenguaje que denigre a las personas colocándolos como objeto sexual.
- m)** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n)** Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación: carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o)** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p)** Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q)** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

- r) Solicitar por cualquier medio de comunicación fotos íntimas con la condición de no cumplir pueden aplicarse represalias.
- s) Enviar y difundir fotos íntimas en cualquier medio ya sea digital o impreso

CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO LABORAL

Medidas organizacionales

- a) Designar trabajos de manera que no tomen en cuenta sus competencias y sean asignados con la intención de dañar al servidor público.
- b) Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- c) Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
- d) No asignar ningún tipo de trabajo.
- e) Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- f) Tácticas de desestabilización: intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

Aislamiento social

- a) Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- b) Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- c) División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

Ataques a la vida privada de la persona.

- a) Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- b) Terror a través de llamadas telefónicas.
- c) Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- d) Burlarse de algún defecto personal.
- e) Imitar los gestos o la voz de la víctima.

- f)** Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- g)** La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

Violencia física

- a)** Amenazas de violencia física.
- b)** Maltrato físico.

Agresiones verbales

- a)** Gritar o insultar.
- b)** Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- c)** Amenazas verbales.

Agresiones psicológicas

- a)** Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- b)** Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- c)** Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- d)** Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- e)** Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- f)** Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible".
- g)** La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- h)** La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
- i)** Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como "no sirves para el trabajo", "qué haces aquí", que cuando te mandan llamar ya

sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

La prohibición de estas conductas incluye a las personas servidoras públicas sin importar la modalidad de contratación, así como al personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, prácticas profesionales, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

DENUNCIA Y ATENCIÓN

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el protocolo, teniendo facultad de acudir a cualquiera de los siguientes:

- a) Comité de Ética y Conducta del Ayuntamiento.
- b) Órgano de Control y Evaluación Gubernamental del Ayuntamiento (directamente con el titular / Contralor), así como en la
 - Unidad de Investigación
 - Unidad de Sustanciación
- c) Primer contacto ya sea con el Presidente Municipal, Contralor o algún funcionario del Gobierno Municipal.

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

La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por personal de la Contraloría Municipal, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento, acoso sexual o laboral. La presunta víctima podrá acudir a denunciar los hechos ante las instancias mencionadas con anterioridad, en caso que la denuncia sea presentada se deberá realizar turnar al comité a efecto que sea programada una sesión extraordinaria del mismo, en la cual se someta a consideración la denuncia en cuestión, acordando la remisión o no de la denuncia al Órgano de Control y Evaluación Gubernamental, a efecto que sea este último el encargado de levantar las actuaciones que correspondan. Donde la presunta víctima realice la descripción de los hechos.

De la atención de la Contraloría Municipal o su equivalente como primer contacto

Funciones del personal de la Contraloría:

- Brindar la atención necesaria y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
- Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento, acoso sexual o laboral, y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
- Atender los exhortos y/o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento, acoso sexual o laboral.
- Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, sin que esto signifique una representación legal.
- Turnar en un plazo no mayor a 48 horas hábiles a la Unidad de Investigación de la Contraloría, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención de la presunta víctima.
- Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento, acoso sexual o laboral para orientar adecuadamente a la presunta víctima.
- 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 el Comité.
- Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en este documento.
- Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento, acoso sexual o laboral que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.
- Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo para la presunta víctima.

Investigación de los hechos

En primera instancia se dará vista al Comité con la denuncia interpuesta por la presunta víctima, por conducto de la persona que funja con el carácter de presidente del Comité, quien deberá convocar a sesión ordinaria o extraordinaria, a efecto de hacer del conocimiento de los miembros del mismo respecto de la

denuncia presentada, derivado de lo anterior sus miembros analizarán la procedencia del escrito de denuncia, con la evidencia que se acompañe a esta.

Los escritos de denuncia deberán contener como mínimo lo siguiente:

1. Nombre, cargo y firma de la persona denunciante, señalando correo electrónico o domicilio para oír y recibir notificaciones;
2. Nombre de la persona denunciada y cargo;
3. Relatoría de una forma clara respecto a los hechos denunciados, señalando además lugar, fecha y hora en que sucedieron estos;
4. Los hechos denunciados no deberán ser de una antigüedad mayor a 60 días; y
5. Deberán acompañarse los elementos de prueba que se relacionen directamente con los hechos.

No serán procedentes las denuncias de carácter anónimo que sean presentadas, por lo que las denuncias que se presenten como anónimas o no cumplan con los requisitos señalados en el presente protocolo serán desechadas de plano por el Comité.

En caso de que el Comité considere procedente el trámite de la denuncia, en virtud de haberse colmado todos los requisitos para su procedencia, enviará un escrito adjuntando a este todo lo remitido por el denunciante además de lo actuado por el comité al titular del Órgano de Control y Evaluación Gubernamental, a efecto que se inicie el proceso de investigación e integración del procedimiento respectivo.

El Comité deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.

Son funciones del personal de la contraloría el analizar la información presentada por el Comité, debiendo realizar las siguientes acciones: en caso de que la denuncia sea procedente:

- Iniciar una investigación respecto de los hechos denunciados.
- Realizar todas aquellas diligencias que resulten necesarias a efecto de determinar la veracidad de los hechos, lo que incluye toda clase de elementos probatorios con los que se pueda desvirtuar o afirmar los hechos denuncia- dos.

- Informar al Comité por escrito, en un plazo máximo de 10 días hábiles sobre la conclusión de la investigación respecto al asunto de hostigamiento, acoso sexual o laboral.

LAS PRUEBAS

Las pruebas podrán ser recabadas, ofrecidas y, en su caso, admitidas en el procedimiento que lleve a cabo el Órgano de Control y Evaluación Gubernamental siendo las pruebas siguientes:

- a) Documentales públicas y privadas.** son documentales públicas las expedidas por órganos o funcionarios electorales, en el ejercicio de sus atribuciones y dentro del ámbito de su competencia; así como las expedidas por las autoridades federales, estatales y municipales, acorde a sus facultades y, por quienes están investidos de fe pública de acuerdo con la ley. Son documentales privadas aquellas que no estén comprendidas dentro de las descritas anteriormente;
- b) Testimonial.** se admitirá única y exclusivamente cuando se trate de testigos presenciales de los hechos; y
- c) Técnicas.** Se considerarán pruebas técnicas las fotografías, videos, así como los diversos medios de reproducción de audio y video y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia que puedan ser desahogados sin necesidad de peritos o instrumentos, accesorios, aparatos o maquinaria que no estén al alcance del órgano competente para resolver. En estos casos, la persona aportante deberá señalar concretamente lo que pretende acreditar, identificando a las personas, los lugares y las circunstancias de modo y tiempo que reproduce la prueba.

Funciones del Comité de forma posterior a la conclusión de las investigaciones:

- El Comité podrá brindar orientación a la víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
- Al recibir el informe escrito del resultado de la investigación realizada por parte del Órgano de Control y Evaluación Gubernamental, el Comité se reunirá en sesión ordinaria o extraordinaria para determinar las sanciones administrativas correspondientes.

- Para la resolución del procedimiento, el Comité deberá revisar las evidencias, la narrativa de los hechos, así como el resultado de las investigaciones realizadas por el Órgano de Control y Evaluación Gubernamental, esto para estar en condiciones de tomar una decisión. Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de comité, en donde se indique la decisión tomada, en todo momento se deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución de este se proteja la integridad de las partes.

Sanciones

El Comité resolverá y podrá aplicar las sanciones de amonestación, suspensión, destitución y sanción pecuniaria, previa sustanciación del procedimiento previsto en estos protocolos.

Las sanciones aplicables dentro derivadas de los procedimientos relacionados con el presente protocolo.

- **Medidas de rehabilitación.** Como medida de rehabilitación, la persona sancionada por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, deberá de pagar a la víctima el tratamiento especializado que le permita su recuperación física y psicológica con la finalidad de lograr su integración al Instituto;
- **Satisfacción.** Como medida de satisfacción, la persona sancionada por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, deberá de ofrecer disculpa pública a la víctima, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades;
- **Amonestación.** La amonestación a la persona denunciada se formulará de manera escrita para que evite reiterar la conducta indebida en que haya incurrido;
- **Suspensión.** Se suspenderá de forma temporal a la persona denunciada en el desempeño de sus funciones o actividades, sin goce de salario, ni demás prestaciones y percepciones que perciba, la cual no podrá exceder de sesenta días naturales; y
- **Destitución.** En la destitución se dará por concluida la relación jurídica de la persona denunciada con el Ayuntamiento, por infracciones cometidas en el desempeño de sus funciones, así mismo dicha destitución será dada a conocer en una sesión de Ayuntamiento que para tal efecto será de carácter secreto debido al cumplimiento de la secrecía y/o discreción del asunto por tratarse de servidores públicos.

- **Sanción pecuniaria.** Será aplicable en los casos que la conducta infractora genere daños o perjuicios a la víctima o al Ayuntamiento o que la persona responsable obtenga un beneficio económico indebido en relación con los hechos denunciados la cual podrá alcanzar en valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, correspondiente al momento en que se cometió la conducta, hasta el equivalente a dos tantos de los beneficios obtenidos o, en caso de no haberlos conseguido, por el equivalente a la cantidad de una hasta quinientas veces el valor diario de la UMA.

El cumplimiento o ejecución de las sanciones que se impongan en la resolución del presente procedimiento deberá sujetarse a lo siguiente:

- I. La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente de la persona sancionada;
- II. La sanción pecuniaria se podrá pagar mediante depósito en la cuenta bancaria de la víctima o la cuenta bancaria institucional según sea el caso, que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente;
- III. La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que produzca la notificación de la resolución, y
- IV. La destitución surtirá sus efectos el día hábil siguiente al en que se produzca la notificación de la resolución.

Lo anterior se suscribe de conformidad con el fundamento mencionado en el apartado de considerando del presente protocolo, así mismo adquiere su vigencia un día hábil siguiente a su suscripción. Dado en el palacio municipal de Cucurpe, Sonora, a los quince días del mes de Marzo de 2023, se firma para los alcances legales procedentes.



Autorizó

Ing. Manuel Francisco Villa Paredes
Presidente Municipal

Maribel Santamaría Ayón
Secretaria del Ayuntamiento