



C. CECILIA ANUNCIACIÓN PATRÓN LAVIADA, PRESIDENTA MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA, A LOS HABITANTES DEL MISMO, HAGO SABER:

Que el Ayuntamiento que presido, en Sesión de Cabildo de fecha dos de septiembre del año dos mil veinticinco, con fundamento en los artículos 115, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 79 de la Constitución Política del Estado de Yucatán; 2, 40, 41, inciso A), fracción III, 56 fracciones I y II, 63 fracción III, 77, 78 y 79 de la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán, 30 y 31 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Mérida, aprobó el siguiente:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA.

CAPÍTULO I Generalidades

1. Objeto

El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias, unidades administrativas y entidades de la Administración Pública Municipal.

2. Acciones Específicas

- I. Establecer acciones específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias, unidades administrativas y entidades de la Administración Pública Municipal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencias;
- II. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia y;
- III. Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias, unidades administrativas y entidades de la Administración Pública Municipal, que pueden conocer y emitir las medidas conducentes para la atención y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual; y en su caso acompañar a la presunta víctima para que ejerza lo que a su derecho corresponda.

3. Aplicación

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias, unidades administrativas y entidades de la Administración Pública Municipal dispongan según sus atribuciones contempladas en los ordenamientos jurídicos y administrativos del municipio de Mérida.

4. Obligatoriedad

Este protocolo es de observancia obligatoria para todas las dependencias, unidades administrativas y entidades de la Administración Pública Municipal.



Las dependencias, unidades administrativas y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público.

5. Interpretación

En la interpretación y aplicación de este protocolo se deberán considerar los principios, valores, reglas de integridad, disposiciones y las que se consideren aplicables, según lo establece la normatividad que se menciona a continuación:

- I. El Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Ayuntamiento de Mérida;
- II. Lineamientos para regular la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética del Ayuntamiento de Mérida;
- III. El Código de Conducta emitidos por las dependencias, unidades administrativas o entidades de la Administración Pública Municipal propuestos por su comité;
- IV. Las demás disposiciones legales y normativas aplicables en materia de prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual.

El Instituto de las Mujeres y el Sistema Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Mérida promoverán la observancia del protocolo y corresponderá a cada persona titular de cada dependencia, unidad administrativa y/o entidad, su aplicación.

6. Clasificación de la Información

La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias, unidades administrativas y entidades de la Administración Pública Municipal con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás legislación aplicable.

Esto, sin perjuicio de que las autoridades penales o investigadoras en materia de responsabilidades administrativas, puedan requerir información para el esclarecimiento de los hechos, con inclusión de aquella con carácter de reservada o confidencial.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual y el nombre de la presunta persona responsable se considerarán con el carácter de información confidencial y reservada para evitar que se agrave su condición o se exponga a vivir un nuevo daño por este tipo de conductas; de conformidad a las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás legislación aplicable.

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.



7. Supletoriedad

Lo no previsto en este protocolo se atenderá conforme a las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán, y demás disposiciones jurídicas aplicables a nivel nacional e internacional y del mismo modo se podrán aplicar aquellas establecidas en materia de responsabilidad administrativa contenidas en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán y demás aplicables en la materia.

Asimismo, cualquier caso no previsto en el presente Protocolo, se dará conocimiento a la Contraloría Municipal o al Instituto, para que determine lo conducente, de conformidad con sus atribuciones.

8. Definiciones

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- I. **ACCIONES DE PROTECCIÓN:** Aquellas acciones que se establecen en las conclusiones que emita el Comité de ética de la dependencia, unidad administrativa o dependencia de la Administración Pública Municipal, a fin de proteger y salvaguardar a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, cuando del análisis de la queja determina que existe un incumplimiento al principio de integridad;
- II. **ACOMPAÑAMIENTO:** Es el acto de brindar atención, guía y apoyo en todo el proceso, a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, que implica brindar espacios de escucha activa y empática, tomando en consideración las necesidades de la presunta víctima; informar sobre sus derechos, los procedimientos y sus consecuencias; en su caso, realizar la canalización correspondiente y brindar el acompañamiento físico con las autoridades competentes, partiendo de un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género;
- III. **ACOSO SEXUAL:** Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- IV. **ATENCIÓN ESPECIALIZADA:** Es la atención integral, dando prioridad al enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad, que se brinda a la presunta víctima de acuerdo a sus necesidades en materia de salud, psicología, jurídica, trabajo social, médica o cualquier otra que requiera para su bienestar;
- V. **CANALIZACIÓN:** Traslado y/o acompañamiento a la presunta víctima a las instancias competentes según sea el caso, puede ser a instituciones de salud, de procuración de justicia, las especializadas en atención a la violencia contra las mujeres, entre otras;
- VI. **CAPACITACIÓN:** 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;

- VII. **CÓDIGO DE CONDUCTA:** El instrumento propuesto por el comité de ética y emitido por las direcciones o unidades administrativas y entidades de la Administración Pública del Municipio de Mérida en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Ayuntamiento de Mérida, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate;
- VIII. **CÓDIGO DE ÉTICA:** Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Ayuntamiento de Mérida;
- IX. **COMITÉ:** Los comités de ética de cada dependencia, o unidad administrativa, o entidad de la Administración Pública del Municipio de Mérida;
- X. **CONCLUSIONES:** Son las determinaciones de carácter imparcial y no vinculatorias, que emite el Comité de Ética de la Dependencia, Unidad Administrativa y entidades de la Administración Pública Municipal, en las que se manifiesta si se configura o no, un incumplimiento al Código de Ética o Código de conducta;
- XI. **CONNOTACIÓN SEXUAL:** Se refiere a la interpretación o significado implícito de actos o conductas de carácter sexual, que puede incluir tocamientos o insinuaciones que pueden afectar la libertad sexual de las personas.
- XII. **CONTRALORÍA MUNICIPAL:** Órgano de control interno de la Administración Pública del Municipio de Mérida;
- XIII. **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 acorde a las circunstancias y hechos establecidos;
- XIV. **DEBIDO PROCESO:** Es el conjunto de formalidades esenciales que deben observarse, independiente de la naturaleza del proceso e implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia y de audiencia, de acuerdo con la normativa aplicable;
- XV. **DEPENDENCIAS, O UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA:** Las consideradas como tales en la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán y el Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Mérida;
- XVI. **ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA:** Los organismos que se constituyan con ese carácter por acuerdo de Cabildo y que cuentan con autonomía de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propio, cualquiera que sea la forma y estructura legal que adopten para el debido cumplimiento de su objeto de acuerdo a lo dispuesto en la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán;
- XVII. **FORMACIÓN:** 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 personas servidoras públicas;
- XVIII. **HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Es una forma de violencia de carácter sexual, en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en



una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

- XIX. **INSTITUTO:** Instituto de las Mujeres;
- XX. **LINEAMIENTOS:** Lineamientos para regular la integración, organización y funcionamiento de los comités de ética del Ayuntamiento de Mérida;
- XXI. **MEDIDAS PREVENTIVAS:** Las propuestas temporales que emitan los comités, para garantizar la correcta aplicación del protocolo, la integridad de la presunta víctima y los derechos humanos de todas las personas involucradas.
- XXII. **QUEJA POR FALTA DE INTEGRIDAD:** Manifestación de hechos que se hacen del conocimiento al Comité de ética de cada dependencia, unidad administrativa o entidades de la Administración Pública Municipal que corresponda, por conductas de posible hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas municipales en ejercicio de sus funciones y que, con dicha conducta implique una posible vulneración de los principios, valores y reglas de integridad derivada del incumplimiento a lo establecido en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Ayuntamiento de Mérida, Código de Conducta y en los Lineamientos para regular la integración, organización y funcionamiento de los comités de ética del Ayuntamiento de Mérida;
- XXIII. **PERSONA SERVIDORA PÚBLICA:** Todas las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Municipio de Mérida, conforme a lo dispuesto en el artículo 97 de la Constitución Política del Estado de Yucatán y artículo 4 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán, incluyendo a aquellas personas que tienen el carácter de meritorios u otra circunstancia;
- XXIV. **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;
- XXV. **PRIMER CONTACTO:** Momento dentro de la dependencia o entidad, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias a dónde acudir para el caso particular;
- XXVI. **PRESUNTA PERSONA RESPONSABLE:** Persona señalada como agresora y responsable de realizar conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual hacia alguna persona o personas, en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Mérida, cualquiera que sea su relación laboral o vínculo con el Ayuntamiento;
- XXVII. **PRESUNTA VÍCTIMA:** Persona que se presume que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;



- XXVIII. **PROTOCOLO:** El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual en el Ayuntamiento de Mérida;
- XXIX. **REVICTIMIZACIÓN:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima derivado de la inadecuada atención institucional, implica que, al entrar en contacto con las autoridades o instituciones del estado, es receptora de tratos injustos e incluso puede ser criminalizada por el mismo acto del que fue receptora o bien, se encuentra expuesta a múltiples narrativas de un mismo hecho ante distintas autoridades;
- XXX. **SENSIBILIZACIÓN:** Primera etapa de la formación en materia de prevención, atención del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- XXXI. **SISTEMA:** El Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Mérida, que tiene como objeto contribuir, asistir y coadyuvar a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género, una cultura organizacional, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres;
- XXXII. **TITULARES DE IGUALDAD:** Personas Servidoras Públicas de las dependencias, unidades administrativa y entidades de la Administración Pública Municipal, con cargo o puesto de Subdirección, Secretaria Técnica o Jefatura, nombrada vía oficio como enlace en el Instituto de las Mujeres; que representa a la persona titular de la Dependencia o unidad administrativa integrante del Sistema, que elabora, ejecuta y da seguimiento a la agenda de trabajo y las actividades que se desprenden del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Mérida, así como promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales;
- XXXIII. **VOTO PARTICULAR:** Es la expresión verbal y por escrito que la persona titular de igualdad o integrante del comité, realiza sobre determinado caso de hostigamiento sexual o acoso sexual, con independencia de la opinión general del Comité, a fin de dejar testimonio de su criterio profesional, estableciendo las razones y argumentos que la llevaron a ello, que puede ser en sentido afirmativo o negativo.

9. Derechos, principios, valores y postulados

En la aplicación del Protocolo se deberán considerar, los derechos, principios y postulados siguientes:

- I. Tolerancia cero a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Debido proceso;
- III. Audiencia;
- IV. Perspectiva de género;
- V. Acceso a la justicia;
- VI. Pro persona;
- VII. Confidencialidad;



- VIII. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- IX. Prohibición de represalias;
- X. Integridad personal;
- XI. Debida diligencia;
- XII. No revictimización;
- XIII. Transparencia;
- XIV. Celeridad;
- XV. Uso de lenguaje incluyente y no sexista;
- XVI. Presunción de buena fe;
- XVII. Igualdad de oportunidades, no discriminación;
- XVIII. Presunción de inocencia
- XIX. No impunidad, y
- XX. Continuidad.

10. Salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas

En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Administración Pública Municipal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual comprendidas en la regla de integridad denominada comportamiento digno, contemplada en el artículo 8 fracción XIII del Código de Ética. Cualquier persona podrá presentar su queja cuando se vulnere esta regla de integridad, por medio de las vías señaladas en el presente protocolo.

7

CAPÍTULO II

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

Sección Primera

Acciones Específicas de Prevención

11. Acciones Específicas de Prevención

Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias, unidades administrativas y entidades de la Administración Pública Municipal, deberán realizar acciones específicas de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

- I. Emitir un pronunciamiento de "Tolerancia Cero" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento; que se ratificará cada año en conmemoración del 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.



El Pronunciamiento deberá contener:

- a) Nombre de la institución
- b) Fundamento normativo
- c) Considerandos
- d) Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 1. Explicitar el compromiso de tolerancia cero frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres o persona servidora pública en situación de vulnerabilidad, así como el protocolo de actuación a seguir en caso de presentarse estas conductas;
 2. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 3. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual, de conformidad con la normatividad aplicable;
 4. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran los principios, valores y reglas de integridad del comportamiento digno establecido en el Código de Ética. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye a todas las personas servidoras públicas, cualquiera que fuese su relación o vínculo con el Ayuntamiento;
 5. Brindar información sobre los mecanismos de aplicación del protocolo ante la queja por falta de integridad presentada por la presunta víctima y atención;
 6. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios, valores y postulados establecidos el numeral 9 de este protocolo;
 7. Compromisos específicos para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 8. Firma de la persona titular de la dependencia, unidades administrativas y/o entidades de la Administración Pública Municipal, y;
 9. Lugar y fecha de emisión.
- II. Asegurar que la totalidad de las personas servidoras públicas bajo su cargo, reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- III. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las personas integrantes del Comité de Ética y Titulares de Igualdad;
- IV. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- V. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VI. Seguir las medidas preventivas que emitan los comités;
- VII. Canalizar, a la presunta víctima a dependencias, entidades instituciones que brinden servicio en materia de prevención a las violencias contra las mujeres,



está acción podrá realizarla las personas Titulares de Igualdad o la persona que designe el Comité;

- VIII. Participar en el Sistema, para la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y elaborar un informe anual de resultados que deberá ser difundido por los medios al interior de la Institución.

Sección Segunda

Acciones de capacitación y formación

12. Inclusión en los programas anuales de capacitación

Las dependencias, unidades administrativas y entidades deberán incluir en sus programas presupuestarios anuales de capacitación, cursos especializados 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.

13. Capacitación progresiva

El instituto pondrá a disposición de las dependencias, unidades administrativas y entidades, un catálogo de cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de hostigamiento sexual y acoso sexual para la sensibilización, capacitación o formación de su personal de manera progresiva, además de las acciones que al efecto establezca cada dependencia o entidad con los recursos de cada unidad.

CAPÍTULO III

Funciones y Responsabilidades

9

14. Titulares de Igualdad

Las personas titulares de igualdad, además de las funciones establecidas en el Código de Ética, los lineamientos y demás normatividad aplicable, deberán:

- I. Difundir en sus dependencias, unidades administrativas y entidades de la Administración Pública Municipal, los mecanismos de queja por falta de integridad para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en sus espacios laborales;
- II. Formar parte del Comité de su dependencia, unidad administrativa o entidad de la Administración Pública Municipal, de conformidad a lo que establecen los lineamientos;
- III. Fungir como primer contacto con la presunta víctima, en los casos de hostigamiento o acoso sexual debiendo informar sobre los procedimientos del presente Protocolo y los Lineamientos; los procesos administrativos, penales y laborales que de conformidad a derecho pueda acceder, así como realizar la canalización correspondiente;
- IV. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos, estableciendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar;
- V. Canalizar al Comité de Ética de su dependencia, unidades administrativas y/o entidad de la Administración Pública Municipal, cuando conozcan de casos de



- hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en sus espacios laborales a fin de que se implementen lo correspondiente;
- VI. Informar por escrito a la persona titular de su dependencia, unidad administrativa y entidades de la Administración Pública Municipal, sobre la activación del Protocolo;
 - VII. Emitir voto particular en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual ante el Comité respectivo e informar por escrito del contenido de su voto a la persona titular de su dependencia, unidad administrativa o entidad de la Administración Pública Municipal;
 - VIII. Manifestar su excusa en la intervención, bajo el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
 - IX. Informar de forma trimestral, mediante oficio al Instituto, el registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones y sanciones que se hayan adoptado sobre estos;
 - X. Recibir capacitación de manera progresiva en materia de este protocolo, en especial en materia de perspectiva de género, derechos humanos, violencia.

15. Integrantes del Comité de Ética

Los comités de ética, conocerán y recibirán quejas por falta de integridad en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Las personas integrantes del Comité de Ética de las dependencias, unidades administrativas o entidades de la Administración Pública Municipal, al tener conocimiento de queja por falta de integridad en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, además de observar lo establecido en los Lineamientos, deberán:

- I. Garantizar la atención de primer contacto y, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda. El comité canalizará a la presunta víctima, a través de la persona Titular de Igualdad de su dependencia, unidad administrativa o entidad de la Administración Pública Municipal para la atención de primer contacto;
- II. Brindar atención y realizar la aplicación del presente Protocolo, cuando el Instituto le ponga de conocimiento a través de la persona titular de igualdad, algún caso de hostigamiento sexual y acoso sexual, en el supuesto que la presunta víctima acuda en primera instancia al Instituto;
- III. Garantizar la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcionen, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento;
- IV. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la legislación aplicable en la materia o existe alguna falta de integridad por hostigamiento sexual o acoso sexual, establecido en el Protocolo y los Lineamientos, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- V. Emitir medidas preventivas, acciones de protección y conclusiones de conformidad con lo establecido en este Protocolo, Lineamientos y la normativa aplicable;



- VI. Garantizar el derecho de audiencia y debido proceso a la presunta víctima y presunta persona responsable, realizándolo de forma separada y confidencial;
- VII. Notificar por escrito, a la persona titular de su dependencia, unidad administrativa o entidad de la Administración Pública Municipal, respecto de las medidas preventivas, acciones de protección implementadas y sus conclusiones de conformidad con el párrafo tercero del artículo 44 de los Lineamientos;
- VIII. Notificar por escrito en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a la Contraloría Municipal, cuando estime una probable responsabilidad administrativa;
- IX. Recibir capacitación de manera progresiva en materia de este Protocolo;
- X. Manifestar su excusa en la intervención, bajo el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- XI. Asistir a la persona titular de sus dependencias, unidades administrativas y/o entidad en la aplicación de las acciones de protección establecidas en este protocolo.

16. Titulares de las Dependencias, Unidades Administrativas y/o Entidades

Las personas titulares de dependencias, unidades administrativas y/o entidades de la Administración Pública Municipal, además de las funciones y responsabilidades, establecidas en la normatividad aplicable, deberán:

- I. Dar cumplimiento y observancia a las medidas preventivas, acciones de protección, conclusiones que se emitan al respecto, el Comité de su dependencia, unidades administrativas o entidades de la Administración Pública Municipal; o determinaciones de la Subdirección de Recursos Humanos o la Contraloría Municipal;
- II. Brindar las facilidades necesarias a la presunta víctima, cuando requiera realizar diligencias relacionadas con el caso de hostigamiento sexual o acoso sexual ante las instancias o autoridades correspondientes;
- III. Informar a la Subdirección de Recursos Humanos, mediante oficio, de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se admitan en el Comité y de las conclusiones no vinculatorias que emitan; para que procedan conforme a su normativa y procesos aplicables;
- IV. Informar, en presencia de la persona Titular de Igualdad, de las medidas preventivas, acciones de protección y conclusiones que emita el Comité, de forma separada a la presunta víctima y a la presunta persona responsable, dándoles a conocer, que pueden ejercer sus derechos según les corresponda, ante las instancias competentes; en caso de encontrarse bajo algún supuesto de conflicto de interés, le corresponderá esta función a la persona que ocupe la Presidencia del Comité, en presencia de la persona Titular de Igualdad;
- V. Manifestar su excusa en la intervención, bajo el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- VI. Informar a las autoridades competentes, en caso de que las acciones de protección modifiquen los horarios o el lugar donde desempeña su función la presunta víctima y/o la presunta persona responsable;
- VII. Informar mediante oficio al comité de su dependencia, unidad administrativa o entidad, de las determinaciones que le informe la Subdirección de Recursos



Humanos, en un plazo no mayor de 3 días hábiles contados a partir del día que reciba la notificación correspondiente;

VIII. Recibir capacitación de manera progresiva en materia de este Protocolo.

17. Instituto

El instituto, además de las funciones y responsabilidades, establecidas en la normatividad aplicable, deberá:

- I. Contar con un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones y sanciones que se hayan adoptado sobre estos;
- II. Administrar, a través de la titular de igualdad, el correo electrónico de atención para el hostigamiento sexual y acoso sexual toleranciacerero@merida.gob.mx;
- III. Ser un medio de contacto, para que las personas servidoras públicas puedan identificar a las personas titulares de igualdad de sus dependencias, unidades administrativas y/o entidades;
- IV. Brindar atención especializada, en el ámbito de su competencia, a las mujeres que manifiesten ser presuntas víctimas de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- V. Brindar acompañamiento y asesoría a las personas Titulares de Igualdad, en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- VI. Brindar asesoría en los temas de perspectiva de género y de su competencia, cuando así se requiera, a la Contraloría Municipal y a la Subdirección de Recursos Humanos, en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- VII. Informar al Comité correspondiente, a través de las personas Titulares de Igualdad, cuando conozca de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual de otras dependencias, unidades administrativas o entidades de la Administración Pública Municipal.

12

18. Contraloría

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente protocolo, deberá hacerse del conocimiento a la Contraloría, adjuntando la documentación y demás medios que sustenten dicho incumplimiento, para que proceda a determinar lo conducente, en términos de las facultades que establece la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán.

CAPÍTULO IV De la Atención

Sección Primera

Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Artículo 19. Primer contacto

En el primer contacto con la presunta víctima, la persona titular de igualdad, de forma enunciativa más no limitativa, deberá:

- I. Brindar un espacio de escucha activa, empática y sensible al género;
- II. Identificar las necesidades inmediatas de la presunta víctima y en su caso, realizar las canalizaciones correspondientes;



- III. Observar y verificar el estado de salud de la presunta víctima al momento de contacto, si su integridad física se encuentra comprometida, deberá realizar la canalización a los servicios médicos correspondientes;
- IV. Brindar los primeros auxilios psicológicos, cuando la presunta víctima se encuentre en crisis emocional, con el objetivo de estabilizarla;
- V. Obtener y recabar los datos de identificación de la presunta víctima, de la presunta persona responsable y la información de la conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- VI. Informarle sobre el contenido del Protocolo y los procedimientos que se pueden iniciar en materia penal, administrativa o laboral;
- VII. Informarle sobre los servicios de atención especializada que puede recibir y realizar la canalización correspondiente;
- VIII. Garantizarle la confidencialidad en todo el proceso e informarle del aviso de privacidad de sus datos personales, informándole que cuando se trate de una situación que ponga en riesgo su integridad o seguridad o de otras personas, se podrá revelar la información y se dará parte a las autoridades correspondientes;
- IX. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos, a fin de que se realice de forma clara y cronológica, de conformidad a los Lineamientos, respecto de la atención de quejas y en los formatos que el Instituto designe para ello, revisando que se describan puntualmente las circunstancias de tiempo, modo y lugar y cualquier dato de prueba que pueda aportar y deberá contar con la firma de la presunta víctima.

La titular de igualdad deberá documentar por escrito lo antes señalado, debiendo contar en todo momento con el consentimiento informado de la presunta víctima. Dicha documentación, formará parte del expediente único.

13

20. Derecho preferente

La presunta víctima del caso de hostigamiento sexual o acoso sexual, tendrá el derecho a decidir, que el primer contacto sea una persona de su mismo sexo o la persona integrante del comité de su confianza. En caso de que la persona Titular de Igualdad no sea de su mismo sexo o de su confianza, el Comité, designará a la persona que brindará la atención.

Sección Segunda **Acompañamiento, atención y canalización.**

21. Acompañamiento

La persona titular de igualdad brindará a la presunta víctima acompañamiento en todo el proceso, el cual deberá realizarse con enfoque victimal, derechos humanos y con perspectiva de género, observando creer en su dicho, darle información verídica y certera, sin generar falsas expectativas y respetando su toma de decisiones.

La persona titular de igualdad, deberá documentar todo el proceso de acompañamiento que brinde a la presunta víctima, debiendo contar en todo momento, con el consentimiento por escrito de la misma o la declinación de los servicios que le ofrezca.



22. Atención y canalización

A partir del conocimiento que, con motivo de la queja por falta de integridad en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, la persona Titular de Igualdad o la persona que designe el Comité, deberá:

- I. Informar sobre los servicios de atención especializada en materia de salud, trabajo social, psicología, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria, que prestan instituciones públicas o privadas, así como las atribuciones y competencia para brindar sus servicios;
- II. Proponer la canalización a la instancia correspondiente, una vez informada la presunta víctima, para que sea atendida por personal especializado según el caso, esto con el objeto de que la presunta víctima no cuente nuevamente lo que le sucedió y evitar la revictimización. Por contener datos personales de la presunta víctima se solicitará a la autoridad que guarde la confidencialidad de los mismos.
La presunta víctima, podrá decidir si desea ser acompañada por la persona Titular de Igualdad, a efecto de recibir la atención especializada, información sobre sus derechos y ejercer las acciones que estime pertinentes.
La presunta víctima al momento de aceptar la canalización debe otorgar su consentimiento de manera escrita para la transmisión de sus datos personales a otras dependencias antes de enviar el escrito de canalización a autoridad competente.
El escrito de canalización junto con el sobre cerrado que contiene la queja por falta de integridad y demás documento soporte, serán archivos que le servirán al comité para llevar a cabo el registro, del mismo modo, serán los que servirán a la persona titular de igualdad para reportar al Instituto.
Durante la canalización, deberán tomarse las medidas de seguridad pertinentes y brindar acompañamiento;
- III. Contar con un directorio de las instancias gubernamentales y los servicios que ofrecen;
- IV. Gestionar, en la medida de sus posibilidades, que la persona canalizada establezca contacto con la persona que le atenderá. Para lo cual podrá hacer uso de las tecnologías de la información a través de aplicaciones para un contacto más cercano, incluyendo contacto vía telefónica;
- V. Se podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar con el procedimiento por casos de hostigamiento sexual o acoso sexual que establece este protocolo, en la vía administrativa o laboral.

La persona Titular de Igualdad al tener el primer contacto con la presunta víctima y brindar la atención que establece este Protocolo, previo el consentimiento que conste por escrito de la presunta víctima, deberá realizar las canalizaciones correspondientes en un plazo no mayor de 2 días hábiles, contados a partir del día siguiente del día del primer contacto. Asimismo, al tener conocimiento del posible caso de hostigamiento sexual y acoso sexual y previo el consentimiento que conste por escrito de la presunta víctima, deberá informar en un plazo no mayor de 2 días hábiles, al Comité y a la persona titular de la dependencia, unidad administrativa o entidad de la Administración Pública Municipal sobre el posible caso de hostigamiento sexual o acoso sexual.



El Comité, para una mejor integración y estudio, podrá solicitar por escrito, la información de la atención especializada, que estime pertinente que le sea de ayuda a resolver el caso de hostigamiento sexual o acoso sexual.

CAPÍTULO V

De la queja por falta de integridad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual

23. Vías y Medios de presentación de la queja por falta de integridad

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante los medios de contacto que sugiere el Protocolo, a fin de que la pongan en contacto con la persona Titular de Igualdad para su aplicación, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Correo electrónico de atención para el hostigamiento sexual y acoso sexual toleranciacerero@merida.gob.mx; en este supuesto, la titular de igualdad del Instituto, al recepcionar el correo, deberá realizar la vinculación correspondiente con la persona Titular de Igualdad de la dependencia, unidad administrativa o entidad de la Administración Pública correspondiente, independientemente de la atención especializada que se le pueda brindar a la presunta víctima;
- b) Titular de Igualdad de la dependencia, unidad administrativa o entidad de la Administración Pública Municipal que corresponda y/o,
- c) Queja por falta de integridad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual presentada por escrito ante el Comité de sus dependencias, unidades administrativas y/o entidades, al actualizarse este supuesto, el comité deberá informar a la persona Titular de Igualdad correspondiente y aplicar lo establecido en este Protocolo y los Lineamientos.

15

Una vez recibida la queja por falta de integridad en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, se deberá observar lo establecido en el capítulo VI de los Lineamientos.

Artículo 24. Escucha de las partes

El comité al admitir la queja por falta de integridad en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, además de observar lo establecido en los lineamientos, deberá de garantizar que se respeten el derecho de audiencia y debido proceso de la presunta víctima y presunta persona responsable.

En el caso de la presunta víctima, si lo estima necesario, podrá citarla para obtener mayores elementos, debiendo evitar la revictimización. Deberá estar acompañada en todo momento por la persona titular de igualdad.

En el caso de la presunta persona responsable, al fin de que pueda manifestar lo que a su derecho corresponda, se deberá enviar citatorio por escrito, señalando el día, hora y lugar donde deberá comparecer, se le comunicará que la finalidad de la cita es para informarle sobre hechos reportados donde se ve involucrada y si así lo desea podrá señalar por escrito lo que a sus intereses corresponda y aportar los medios de prueba que considere pertinentes.



25. Medidas Preventivas

El Comité, al momento de calificar la queja por falta de integridad y determinar que existe un probable caso de hostigamiento sexual o acoso sexual, podrá emitir medidas preventivas para garantizar la seguridad de la presunta víctima y se estime que la presunta persona responsable representa un riesgo y se establecerán durante el proceso de valoración de la queja por falta de integridad, para salvaguardar la integridad de la presunta víctima.

Las medidas preventivas, de manera enunciativa más no limitativa, serán:

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores de la presunta persona responsable y/o de la presunta víctima de manera temporal;
- II. La limitación de acercarse, tener contacto o comunicación por cualquier medio a la presunta persona responsable con la presunta víctima;
- III. La limitación de realizar conductas de intimidación o molestia a la presunta víctima;
- IV. La autorización a efecto de que la presunta víctima, de forma temporal, realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- V. Las demás que sean eficaces para procurar la integridad de la presunta víctima.

Las personas titulares de las entidades, unidades administrativas y dependencias deberán adoptar las medidas preventivas que emita su Comité.

Las medidas preventivas deberán contar con la anuencia de la presunta víctima y deberán ser notificadas por la persona Titular de la dependencia, unidad administrativa y entidad de la Administración Pública Municipal, en presencia de la Titular de Igualdad, a fin de que se realice lo conducente.

16

26. Determinación

De las circunstancias manifestadas en la narrativa de la presunta víctima, de la información que exista, así como los elementos de prueba aportados, el Comité determinará en sus conclusiones, la existencia o no de presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como si observó o no lo establecido en el Código de Ética y de Conducta.

El Comité al presentar sus conclusiones y si determinan que se configuró una falta de integridad por casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, deberá proponer acciones de protección a favor de la presunta víctima e informarle para obtener su consentimiento.

El Comité informará por escrito sobre su determinación a la persona Titular de su dependencia, unidad administrativa o entidad y a la Contraloría Municipal, en un plazo no mayor de tres días hábiles, para que, en su caso, apliquen lo conducente.

Las acciones de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni exhibe de la responsabilidad administrativa o laboral que resulte.



Las conclusiones que emita el Comité, deberán ser informadas en un plazo no mayor a tres días hábiles por separado, a la presunta víctima y presunta persona responsable, por la persona Titular de la dependencia, unidad administrativa y entidad de la Administración Pública Municipal, en presencia de la persona Titular de Igualdad. La persona titular de la dependencia, unidad administrativa o entidad de la Administración Pública Municipal, deberá informar en un plazo no mayor de dos días hábiles de las conclusiones del Comité a la Subdirección de Recursos Humanos.

En los casos donde la presunta víctima no requiera del procedimiento establecidos en el presente protocolo o no se identificarán probables conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se archivará el caso, dejando a salvo los derechos de la presunta víctima para que los ejerza como le corresponda ante las instancias competentes.

27. Criterios de análisis

Los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que conozca el Comité, se desahogarán con perspectiva de género y pleno respeto a los derechos humanos de la presunta víctima y de la presunta persona responsable, evitando la revictimización y se resolverán en el menor tiempo posible.

El Comité además de observar lo establecido en los lineamientos, analizará el caso considerando los siguientes criterios:

- I. Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas, tomando 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 presunta persona responsable además corresponde valorar antecedentes como queja por falta de integridad presentadas en su contra con anterioridad, entre otras;
- II. Se identificará la vulneración de uno o más derechos;
- III. Se identificará la existencia de un daño de índole física o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral;
- IV. Se deberán identificar los Principios, Valores o Reglas de Integridad de los códigos de ética y conducta que fueron vulnerados.;
- V. 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 queja por falta de integridad en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, puede suceder tiempo después de que los hechos materia hayan sucedido;
- VI. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción;
- VII. 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 la



presunta víctima, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse;

- VIII. Se valorarán los hechos 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 y;
- IX. Se deberá observar la siguiente herramienta para identificar expresiones y actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, la cual, es enunciativa más no limitativa, debiendo considerar la afectación de la presunta víctima:

EXPRESIONES Y ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL DENTRO DEL ESPACIO LABORAL		
NIVEL LEVE	NIVEL MODERADO	NIVEL GRAVE
Miradas lascivas	Bromas o rumores de carácter sexual sobre la apariencia física de la presunta víctima	Coaccionar para mantener una relación sentimental o sexual
Gestos obscenos	Forzar el uso de ropa específica con connotación sexual	Comentarios y señas de tipo sexual
Silbidos, Chiflidos u otros sonidos	Citar fuera del espacio y horario laboral, sin que exista un fin laboral y exista una connotación sexual o con la intención de establecer una relación sentimental o sexual	Perseguir y espiar por cualquier medio o a través de otra persona
Piropos	Establecer contacto por cualquier medio de comunicación, sin que exista una finalidad laboral y exista una connotación sexual o con la intención de establecer una relación sentimental o sexual, incluso fuera del horario laboral	Tomar fotografías, videos, audios de contenido sexual, sin consentimiento o bajo coacción, que afecte la integridad física, psicoemocional y sexual de la presunta víctima Enviar o solicitar fotografías, videos,



		bromas, imágenes, audios o cualquier otro de contenido sexual Condicionar o extorsionar para obtener “prácticas sexuales” Represalias por no obtener “favores sexuales” Exhibicionismo Tocamientos, besos, roces o cualquier contacto físico sin consentimiento o bajo coacción Roces con los genitales Establecer conversación, por cualquier medio, sobre la vida sexual o sentimental, sin consentimiento de la presunta víctima e invadiendo su esfera personal Lesionar, golpear o causar cualquier daño físico por negarse a realizar prácticas sexuales u otros actos de connotación sexual
Fuente: Instituto de las Mujeres del Ayuntamiento de Mérida		19

El comité valorará los elementos del que disponga y, en su caso y emitirá las conclusiones no vinculatorias correspondiente que determine e informará a la persona Titular de la dependencia, unidad administrativa o entidad que corresponda.



28. Acciones de Protección

Las acciones de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, serán:

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores de la presunta persona responsable y/o de la presunta víctima;
- II. La limitación de acercarse, tener contacto o comunicación por cualquier medio a la presunta persona responsable con la presunta víctima;
- III. 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;
- IV. Realización de actividades de sensibilización y capacitación sobre temas relacionados con hostigamiento sexual o acoso sexual en el área correspondiente;
- V. Las demás que sean eficaces para procurar la integridad de la presunta víctima.

Para implementar las acciones de protección referidas en el párrafo anterior, el comité deberá contar con la anuencia de la presunta víctima y serán valoradas por el comité. El comité podrá establecer la temporalidad de estas acciones y serán vigentes a partir de que se determinen, de acuerdo a las circunstancias antes descritas. Las acciones de protección que propone el Comité, no constituyen en sí mismas una sanción, y la presunta víctima y la presunta persona responsable, podrán hacer uso del ejercicio de sus derechos según como les corresponda en las vías procesales competentes.

CAPÍTULO VI

Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

29. Registro

El Sistema y el Instituto llevarán 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 acciones de protección que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos, observando en todo lo momento lo establecido en el presente Protocolo.

El comité, para fines de resguardo y conocimiento, deberá enviar en sobre cerrado, copia del expediente único al Instituto.

30. Expediente Único

El comité integrará y tendrá bajo su resguardo confidencial, un expediente único, el cual deberá contener, de manera enunciativa más no limitativa:

- I. La queja por falta de integridad firmada por la presunta víctima;
- II. El acuerdo de la calificación de la queja por falta de integridad;
- III. Las documentales o cualquier otro dato de prueba de las acciones que realice las personas Titulares de Igualdad para la atención de la presunta víctima;



- IV. Las documentales o cualquier otro dato de prueba de la atención especializada que reciba la presunta víctima, emitida por la autoridad o dependencia que brinde el servicio;
- V. Las acciones realizadas por el Comité para esclarecer los hechos investigados;
- VI. La declaración sobre los hechos y las pruebas que aporte la presunta persona responsable;
- VII. Las actas de sesiones realizadas por el Comité, en lo relativo al caso de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- VIII. Las conclusiones y determinaciones que emita el Comité;
- IX. Las demás que sean necesarias para esclarecer los hechos y evitar la revictimización de la presunta víctima.

En los casos que se deba dar conocimiento a Contraloría Municipal o la Subdirección de Recursos Humanos, se podrá compartir, en sobre cerrado, copia del expediente único, debiendo observar la confidencialidad y que las copias expedidas sean de relevancia para el procedimiento ante las dependencias mencionadas.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese en la gaceta municipal de conformidad con el capítulo 1, artículo 5, fracción VII del Reglamento de la Gaceta Municipal del Ayuntamiento de Mérida.

SEGUNDO.- El protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ayuntamiento de Mérida, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal.

TERCERO.- Se abroga el Protocolo Interno para Prevenir, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ayuntamiento de Mérida, publicado en la gaceta municipal en fecha 08 de mayo de 2024.

CUARTO.- La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias, Unidades Administrativas y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

QUINTO.- El Ayuntamiento de Mérida autoriza a las personas titulares de las Dependencias, Unidades Administrativas y Entidades, emitir un pronunciamiento señalados en el numeral 11 del presente Protocolo.

SEXTO.- Las Dependencias, Unidades Administrativas y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de Tolerancia Cero a que se refiere el numeral 11 del presente Protocolo;
- b) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen;



- c) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en el Salón de Cabildo "Rosa Torre González" del Palacio Municipal, sede del Ayuntamiento de Mérida, a los dos días del mes de septiembre del año dos mil veinticinco.

ATENTAMENTE

C. CECILIA ANUNCIACIÓN PATRÓN LAVIADA
PRESIDENTA MUNICIPAL

C. EDGAR MARTÍN RAMÍREZ PECH
SECRETARIO MUNICIPAL