



GACETA MUNICIPAL

EJEMPLAR:

06

ORDINARIO

GACETA MUNICIPAL TEOCALTICHE, ORDINARIO, E:06, T:1, S:1, AÑO: 2024

MEDIO DE DIFUSIÓN OFICIAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE TEOCALTICHE

Tomó: VI Sección: I Año: 2024

Lunes 02 de Septiembre del 2024 Teocaltiche, Jalisco.

CONTENIDO:

ACTA NÚMERO 15/2022 DE SESIÓN ORDINARIA DEL H. AYUNTAMIENTO, CELEBRADA EL 02 DE MAYO DEL AÑO 2022, Y QUE OBRA EN EL LIBRO DE SESIONES, DE LA ADMINISTRACIÓN 2021-2024.





Dependencia. - SECRETARIA GENERAL.
Oficio No. - 3SG02-509/2024.
Expediente Septiembre. - 02-6.
Asunto. - Entrega de Acuerdo de Ayuntamiento.

A QUIEN CORRESPONDA.

P R E S E N T E.

LA QUE SUSCRIBE, LIC. XOCHILT AGUILERA HERNÁNDEZ, SECRETARIA GENERAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE TEOCALTICHE, JALISCO. ADMINISTRACION 2021-2024 Y EN FUNCIONES QUE EL CARGO LE CONFIERE EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 63 DE LA LEY DE GOBIERNO Y LA ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL DEL ESTADO DE JALISCO.

----- HAGO CONSTAR, Y CERTIFICO -----

QUE EN EL ACTA NÚMERO 15 (QUINCE) DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL AYUNTAMIENTO, CELEBRADA EL 02 DE MAYO DEL AÑO 2022, Y QUE OBRA EN EL LIBRO DE SESIONES, DE LA ADMINISTRACIÓN 2021-2024. SE ACEPTO EL SIGUIENTE PUNTO DE ACUERDO QUE A LA LETRA DICE.-----

PUNTO NÚMERO OCHO. -

Análisis, discusión y en su caso aprobación de la propuesta que pone a su consideración el Presidente Municipal, el C. Juan Manuel Vallejo Pedroza, donde solicita la aprobación del "PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL MUNICIPIO DE TEOCALTICHE, JALISCO (PROTOCOLO CERO, MUNICIPAL)".

DESARROLLO DE LA SESIÓN.

Suficientemente analizado y discutido el "PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL MUNICIPIO DE TEOCALTICHE, JALISCO (PROTOCOLO CERO, MUNICIPAL)".

Se solicita en votación económica, manifiesten el sentido de su voto levantando su mano derecha los que estén por la afirmativa de aprobar en lo general y en lo particular, el "PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL MUNICIPIO DE TEOCALTICHE, JALISCO (PROTOCOLO CERO, MUNICIPAL)".

Se informa que por **UNANIMIDAD DE LOS PRESENTES** se **APRUEBA**, tanto en lo general como en lo particular el "PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL MUNICIPIO DE TEOCALTICHE, JALISCO (PROTOCOLO CERO, MUNICIPAL)". Publíquese.

Tel. 01 (346) 787 2152, 2049 y 2142
Plaza principal Ote N° 50 / C.P. 47200
Col. Centro / Teocaltiche, Jalisco.



PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL MUNICIPIO DE TEOCALTICHE, JALISCO (PROTOCOLO CERO, MUNICIPAL)

**TITULO PRIMERO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. El presente Protocolo tiene como propósito implementar de forma coordinada los procedimientos administrativos para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, en las dependencias de la Administración Pública Municipal (APM) en el Municipio de Teocaltiche, Jalisco.

Artículo 2. Son objetivos del presente Protocolo:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en las dependencias y entidades de la AMP y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

II. Definir mecanismos para orientar a la persona denunciante en la presentación de denuncias ante las autoridades competentes garantizando en todo momento la no revictimización.

III. Señalar las instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APM, que deban conocer, atender, investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

IV. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las y los servidores públicos sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

V. Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en el servicio público municipal, que permitan su análisis para implementar acciones específicas que permitan inhibir y erradicar dichas conductas.

VI. Combatir la impunidad que se propicia en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en las dependencias de la APM.

Artículo 3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APM tienen que observar para la imposición de sanciones en materia laboral o en su caso penal.

Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

I. **Acoso sexual:** La forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de

riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se puede manifestar de forma física, verbal y no verbal:

Física: Acercamientos innecesarios, abrazos o besos no deseados, familiaridad innecesaria.

Verbal: Comentarios y bromas sugestivas, insistencia para tener una cita, preguntas intrusivas de índole sexual.

No verbal: Miradas lascivas, contacto electrónico con fines sexuales, gestos y silbidos con connotación sexual;

II. Administración Pública Municipal (APM): Organización administrativa dependiente de la Presidencia del municipio de Teocaltiche, Jalisco;

III. Autoridad investigadora: La autoridad en el **ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN MATERIA ADMINISTRATIVA** encargada de la investigación de faltas administrativas;

IV. Autoridad substanciadora: La autoridad en el **ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN MATERIA ADMINISTRATIVA** encargada de dirigir el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa (IPRA);

V. Autoridad resolutora: La autoridad designada por el **ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN MATERIA ADMINISTRATIVA**, encargada de determinar la sanción de faltas administrativas no graves, una vez emitido el IPRA;

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

VII. Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

VIII. Denuncia: Documento que contiene la manifestación formulada por la persona denunciante en relación a conductas relacionadas con el hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral;

IX. Equidad de género: Es el generar las condiciones de acceso a las mismas oportunidades a partir de la particularidad y necesidad de las mujeres y hombres a fin de lograr una igualdad de género, a través de la transversalización de la perspectiva de género;

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

XI. Hostigamiento sexual: Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con sexualidad de connotación lasciva;



XII. Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

XIII. Dirección de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres: Instancia que coadyuva a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas municipales y que realizan acciones concretas para promover los derechos humanos de las mujeres y niñas, así como para erradicar la violencia contra ellas;

XIV. Medidas preventivas: Todas aquellas medidas concedidas por el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, que tengan como finalidad salvaguardar la integridad física de la persona denunciante;

XV. Medidas de reeducación: Todas aquellas medidas pedagógicas especializadas en la prevención y erradicación de las conductas violenta, implementadas por la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres;

XVI. Órgano Interno de Control en Materia Administrativa: Dependencia auxiliar del Ayuntamiento de Teocaltiche, Jalisco, que tiene por objeto vigilar en su ámbito de competencia, el cumplimiento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco;

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

XVIII. Persona Denunciada: La persona a la cual se le imputan las presuntas conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

XIX. Persona Denunciante: La persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una posible conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

XX. Protocolo: El Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento Sexual o acoso Sexual en el ámbito laboral para el municipio de Teocaltiche, Jalisco,(Protocolo Cero, Municipal);

XXI. Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la persona denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXII. Roles de género: Son las actividades y funciones que se designan a las mujeres y hombres a partir de los estereotipos de género;

XXIII. Unidad de Seguimiento: Unidad de Seguimiento de los casos de Protocolo Cero, Municipal;



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

Artículo 5. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APM, 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 o acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 6. En lo previsto en el Protocolo, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

CAPÍTULO II INSTANCIAS ENCARGADAS DEL SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Artículo 7. Las autoridades encargadas de promoción, monitoreo y aplicación del presente Protocolo, en el ámbito de sus respectivas competencias, son:

I. Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

II. Órgano Interno de Control en Materia Administrativa

III. Unidad de Seguimiento

Artículo 8. Son atribuciones de la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Elaborar la Política Pública para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

II. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

III. Establecer mecanismos de sensibilización a las y los servidores públicos en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

IV. Diseñar e implementar las estrategias de difusión sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;



V. Brindar, en el marco de sus atribuciones, servicios integrales a la persona denunciante, o en su caso, remitir a la instancia competente;

VI. Elaborar el Informe Anual sobre los casos registrados en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 9. Son atribuciones del Órgano Interno de Control en Materia Administrativa en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Tramitar el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente, por actos que puedan ser constitutivos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

II. Dictar las medidas preventivas que correspondan en los procedimientos administrativos de responsabilidad administrativa en casos relacionados con este Protocolo, de conformidad a las disposiciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco;

III. Imponer las sanciones correspondientes sobre las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral de conformidad a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del estado de Jalisco;

IV. Las demás que le sean atribuidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del estado de Jalisco.

Artículo 10. La Unidad de Seguimiento será la encargada de monitorear los procesos de todos los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral que se presenten en las dependencias de la APM, y estará integrada por tres profesionistas con experiencia comprobada en perspectiva de género y derechos humanos, cuya adscripción se encuentre en la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Artículo 11. Son atribuciones de la Unidad de Seguimiento en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Coadyuvar en la investigación para asegurarse que se integre la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, así como la protección a las víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

II. Formular opinión técnica al Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, una vez concluida la investigación y previo al acuerdo de la calificación de la falta administrativa o acuerdo de conclusión y archivo.

CAPÍTULO III
DE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA MUNICIPAL



Artículo 12. La Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres será el encargado de elaborar el Programa de Prevención y serán los Entes Públicos quienes lo implementan de modo que deberán realizar, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes acciones:

- I. Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, que deberá comunicarse a las Servidoras y Servidores Públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resultan idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- II. Colocar en las áreas de recepción y atención información impresa sobre prevención y atención del hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, así como hacer llegar información a través de medios electrónicos;
- III. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- IV. Incorporar la perspectiva de género en su entidad o dependencia a través de espacios de encuentro dentro de la jornada laboral donde se permita el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género; así como la incorporación de lenguaje incluyente en los documentos y publicaciones oficiales internas y externas;
- V. Promover espacios de encuentro y redes de apoyo entre mujeres dentro de la jornada laboral;
- VI. Promover la cultura de denuncia ante la violencia de género a través de la difusión del presente Protocolo y las guías de aplicación.

Artículo 13. La Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres implementará todas aquellas acciones de difusión que considere necesarias para la sensibilización, prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

CAPÍTULO IV

ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 14. La persona denunciante podrá presentar la denuncia respecto de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral ante el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, para efecto de obtener asesoría, sin perjuicio de las vías establecidas en los ordenamientos legales aplicables.

Artículo 15. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta al momento de recibir la respectiva denuncia en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral:

- I. Atender con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos;



II. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

III. Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;

IV. No generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género;

V. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;

VI. No revictimizar; y

VII. Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

Artículo 16. Para efectos del presente Protocolo, se podrá hacer del conocimiento del Órgano Interno de Control en Materia Administrativa un probable hecho de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, mediante denuncia escrita donde la persona denunciante se identifique, y detalle la narración circunstanciada del hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, la indicación de quién o quiénes lo habrían cometido, persona que lo hayan presenciado y/o cuanto considere pertinente.

Artículo 17. En aras de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, los datos personales deberán de ser tratados con carácter de confidencial.

Artículo 18. La persona titular de la dependencia o entidad de que se trate deberá aplicar las medidas preventivas que emita la autoridad competente.

CAPÍTULO V INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Artículo 19. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa iniciará la investigación correspondiente a partir de la recepción de la denuncia, en términos de la normativa aplicable.

Artículo 20. Todas aquellas denuncias que sean presentadas ante el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa por temas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, deberán ser informados de manera inmediata y obligatoria a la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Artículo 21. En los asuntos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, no opera la conciliación, mediación o acuerdos de justicia alternativa entre las partes.

Artículo 22. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa deberá observar la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos al momento de recibir denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, por lo que a toda persona denunciante le deberá ofrecer servicios integrales especializados.



Los servicios integrales especializados consisten en la atención por parte de profesionistas en trabajo social, legal y psicológica con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Lo anterior a través de la canalización por escrito a dichos servicios a la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres o al ente de la APM que pueda proporcionarlos.

Artículo 23. Una vez emitido el acuerdo de avocamiento, el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa deberá emitir medidas preventivas a favor de la persona denunciante, las cuales podrán consistir en:

- I. Apercibir por escrito a la persona denunciada, que se abstenga de intimidar, molestar, acercarse, comunicarse directa o indirectamente, ya sea por medios electrónicos o por conducto de terceras personas, a la persona denunciante, en el ámbito laboral;
- II. Cambiar de horario laboral a la persona denunciada, de tal manera que no coincida con el horario de la persona denunciante;
- III. Cambiar de actividades o funciones de manera provisional y temporal a la persona denunciada, de tal manera que no coincida con las actividades y funciones de la persona denunciante;
- IV. Mover de área a la persona denunciada de tal manera que no coincida con la persona denunciante;
- V. Suspender de sus funciones o actividades labores de manera temporal a la persona denunciada, con el objetivo de proteger la integridad de la persona denunciante, así como para garantizar el desarrollo de la investigación;
- VI. Cambiar de horario o área a la persona denunciante, con su consentimiento, como última instancia y solo que de manera fundada y motivada no sea posible implementar las medidas consistentes en las fracciones I, II, III, IV o V;
- VII. Cualquier otra que resulte proporcional, objetiva e idónea, acorde al caso particular, para la proteger la integridad de la persona denunciante.

Artículo 24. Toda investigación sobre hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral serán conducidas de manera exhaustiva, sin prejuicios de género, atendiendo al principio de buena fe, lo que conlleva a no prejuzgar, de manera que la persona denunciante no sufra un mayor agravio.

Artículo 25. Concluidas las diligencias de investigación, el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa procederá a analizar los hechos y determinar la existencia o inexistencia de elementos que pudieran configurar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.



Artículo 26. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa una vez concluida la investigación y previo al acuerdo de la calificación de la falta administrativa o acuerdo de conclusión y archivo deberá informar y solicitar a la Unidad de Seguimiento que formule la opinión técnica.

Artículo 27. En caso de que el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa determine que la persona denunciada ha cometido los actos que se le señalan, además de hacerse acreedor a las sanciones aplicables y previstas en los ordenamientos jurídicos aplicables, deberá dar vista de manera inmediata a la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para la vinculación a las acciones y medidas de reeducación que estime procedentes.

CAPÍTULO VI SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

Artículo 28. En los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral donde el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa determine la falta de elementos, el ente público señalado deberá solicitar el apoyo de la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para promover la cultura de la denuncia, sensibilización al tema y explicación del presente Protocolo.

Artículo 29. El Órgano Interno de Control en Materia Administrativa fincarán las responsabilidades administrativas que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas de conformidad con la normativa aplicable, en su caso remitirán a la autoridad competente cuando consideren que la sanción es grave.

CAPÍTULO VII REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO

Artículo 30. La Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, contarán con un único registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, sus manifestaciones, sus causas y sus características, además de los datos generales donde se presentó el suceso así como perfiles de la persona denunciante y de la o las personas denunciadas; así como las determinaciones, recomendaciones y sanciones que hayan sido impuestas por las autoridades encargadas del cumplimiento del presente Protocolo. Lo anterior con apego a lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

Artículo 31. La Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres elaborará un informe anual sobre las denuncias de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, en la AMP, que servirá de insumo para la planeación y ejecución de una política pública municipal.



Artículo 32. Con base en los resultados obtenidos en el informe anual, la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa podrán perfilar acciones de capacitación, difusión o cualquier otra que estimen necesaria con la finalidad de prevenir y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente ordenamiento en la Gaceta Municipal del Ayuntamiento de Teocaltiche, Jalisco.

SEGUNDO. El presente Proyecto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal del Ayuntamiento de Teocaltiche, Jalisco.

TERCERO. Se derogan todas las disposiciones y ordenamientos que contravengan lo establecido en el presente Protocolo.

CUARTO. Se instruye al Titular de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género, para que en coordinación con la Titular de la Dirección de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres realicen los proyectos de reforma necesarios a los ordenamientos municipales para la implementación del presente Protocolo.

QUINTO. El Sistema Municipal deberá integrarse dentro de los siguientes 40 cuarenta días naturales, a la entrada en vigor del presente ordenamiento, a partir de lo cual se contarán 40 cuarenta días hábiles para la presentación del proyecto del Programa Integral.

SEXTO. Una vez publicado este ordenamiento, remítase mediante oficio un tanto del mismo, con el texto íntegro del dictamen, al Congreso del Estado, para los efectos previstos en las fracciones VI y VII del artículo 42 de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco.

Dado en el salón de Cabildo, se **AUTORIZA** el presente Protocolo y se ordena, se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento, a los dos días del mes de mayo de 2022.



C. Juan Manuel Vallejo Pedroza.
Presidente Municipal de
Teocaltiche, Jalisco.



Lic. J. Jesús Avelar Durán.
Síndico.



Lic. Norma Mendoza Villalobos.
Regidora.

Ing. Cesar Ociel García Carrillo.
Regidor.

Alondra

C. Alondra García Ruvalcaba.
Regidora

Mtra. Patricia Lorena Tejeda Alonso.
Regidora.

Jose de Jesus Moreno 13
C. José de Jesús Moreno Villalobos.
Regidor.

J. Margarita Villalobos
Lic. Silvia Margarita Villalobos
Delgado.
Regidora.

C. Víctor Hugo Cruz Rodríguez.
Regidor.

Mtro. Aldo Eliseo Sánchez Pérez.
Regidor.

Celia Álvarez Díaz
C. Celia Álvarez Díaz
Regidora.

Lic. Pedro González Reyes.
Secretario General del H. Ayuntamiento
y Director General de Gobierno.





SE EXTIENDE LA PRESENTE, A LOS 02 (DOS) DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2024 (DOS MIL VEINTICUATRO) EN EL MUNICIPIO DE TEOCALTICHE, JALISCO. SE EXPIDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN, PARA LOS FINES Y EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR. DOY FE.-----

ATENTAMENTE

LIC. XOCHILT AGUILERA HERNÁNDEZ.
SECRETARÍA GENERAL DEL H. AYUNTAMIENTO.

Administración 2021-2024
"2024, AÑO DEL BICENTENARIO DEL NACIMIENTO DEL FEDERALISMO MEXICANO, ASÍ COMO DE LA LIBERTAD Y SOBERANÍA DE LOS ESTADOS."

C.C.P. ARCHIVO.

Tel. 01 (346) 787 2152, 2049 y 2142
Plaza principal Ote N° 50 / C.P. 47200
Col. Centro / Teocaltiche, Jalisco.



ATENTAMENTE

*"2024, AÑO DEL BICENTENARIO DEL NACIMIENTO DEL FEDERALISMO MEXICANO,
ASÍ COMO LA LIBERTAD Y SOBERANÍA DE LOS MEXICANOS"
Teocaltiche, Jalisco a 02 de Septiembre del año 2024*

C. Saúl Esparza Ulloa
Presidente Municipal Interino

Lic. Xochilt Aguilera Hernández
Secretaria General del H. Ayuntamiento

*La presente fue publicada en la Gaceta Municipal de Teocaltiche, Jalisco
correspondiente al día 02 de Septiembre del año 2024
En el municipio de Teocaltiche, Jalisco.*