



Publicado en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco
Edición número 8105, de fecha 09 de mayo de 2020

LICENCIADO EVARISTO HERNÁNDEZ CRUZ, PRESIDENTE MUNICIPAL DE CENTRO, TABASCO; A SUS HABITANTES HAGO SABER:

QUE EL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO; EN SESIÓN DE CABILDO NÚMERO CUARENTA Y UNO, TIPO ORDINARIA, DE FECHA VEINTIOCHO DE MARZO DE DOS MIL VEINTE, CON FUNDAMENTO EN LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 115, FRACCIÓN II DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 64 Y 65, FRACCIÓN I, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TABASCO; 2, 29, 38, 39 Y 47, DE LA LEY ORGÁNICA DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE TABASCO; 14 DEL REGLAMENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO; 3, 4, 7, Y 26, FRACCIÓN I DEL REGLAMENTO DEL HONORABLE CABILDO DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO, APROBÓ EL SIGUIENTE:

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. El Ayuntamiento brinda atención especializada a la mujer a través de la Dirección de Atención a las Mujeres; Así mismo, cuenta con facultades expresas para la elaboración de políticas públicas en pro de la mujer, a través de la Comisión Edilicia de Equidad de Género.
2. No obstante, lo anterior, las instancias previstas para atender temas de género, dejan desprotegidas a servidoras y servidores públicos que trabajan en el Ayuntamiento.
3. Por otra parte, también es necesario que se posicione a la vanguardia en lo que a temas de género respecta, incluyendo y aplicando las pautas contenidas en los diversos instrumentos nacionales.
4. Tenemos como precedentes de protocolos especializados en materia de género, los aplicables para la administración pública federal, incluso existen dependencias que cuentan con sus propios protocolos que defienden los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores.



5. Como parte del trabajo que realizó la LXII Legislatura, el cual el Congreso del Estado de Tabasco integró en el periodo 2015-2017, para erradicar acciones de violencia en contra de las mujeres y promover un mayor respeto y equidad en cualquier ámbito en el que éstas se desarrollen, implementó en la página Web del H. Congreso del Estado, un botón para consultar las acciones en la materia. Al acceder a la página www.congresotabasco.gob.mx, los interesados tendrán la oportunidad de dar click en el botón “Igualdad y Equidad de Género”, para consultar sobre las leyes, protocolos, sentencias relevantes y documentos en la materia.
6. Resulta necesario crear un protocolo municipal que oriente respecto a la forma de prevenir y dar atención a los diversos actos dentro del ámbito de las facultades, que pudiese vulnerar los derechos a servidoras y servidores públicos de nuestro municipio.
7. La creación del protocolo de ninguna manera implicaría crear un área para ello, ni contratación de personal, por lo que no implica un incremento en la nómina ni la absorción de recursos económicos del patrimonio municipal.
8. Que del total de la población del Municipio de Centro, un 54% son mujeres, y en el Ayuntamiento de Centro, Tabasco, un 60 % de los empleados o trabajadores son mujeres, por lo cual es una necesidad de este ayuntamiento garantizar y proteger la dignidad de todas ellas.
9. Por último, se hace especial hincapié en que nuestro Municipio de Centro, Tabasco, está investido de personalidad jurídica, tiene facultades reglamentarias y se encuentra facultado para aprobar las presentes disposiciones, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 115, fracciones I, II y V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 64 de la propia del Estado de Tabasco; 1, 2, 5 numeral 4 y 29 de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco; por lo que resulta perfectamente viable la aprobación del protocolo que a continuación se propone:

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que nuestra Ley Suprema en su artículo 1, párrafo tercero prevé el control difuso de la convencionalidad, obligando a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

SEGUNDO.- Que de conformidad con la normativa internacional, federal y estatal, este H. Ayuntamiento de Centro, Tabasco, se encuentra obligado a ejercer, aprobar y practicar las medidas administrativas necesarias para prevenir y atender en el ámbito de la competencia cualquier acción que vulnere los derechos humanos de las y los servidoras públicos.



TERCERO.- Que en términos del artículo 7 de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”**, todos los miembros del H. Cabildo del Ayuntamiento de Centro, Tabasco, descalificamos cualquier acto que violente los derechos humanos de las servidoras y servidores públicos que laboran en la Administración Pública del mismo; por lo que asumimos el compromiso de establecer mediante este Protocolo, medidas y políticas apropiadas para prevenir y erradicar la violencia contra mujeres y hombres; mediante la investigación de la violencia.

CUARTO.- Que de conformidad con los artículos 1 y 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, el H. Ayuntamiento de Centro, asume el compromiso de establecer condiciones jurídico-administrativas tendientes a eliminar la discriminación contra la mujer y hombre.

QUINTO.- Que los artículos 7 y 16 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece las atribuciones y competencia que ejercerán las autoridades federales, estatales y municipal, recayendo en la autoridad municipal, entre otras atribuciones, la de “implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacional y local correspondiente.”

SEXTO.- Que el artículo 2 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, establece que la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

SÉPTIMO.- Que en el presente Protocolo, el H. Ayuntamiento de Centro, Tabasco, asume los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana; la no discriminación, y la libertad; previstos en el artículo 4 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

OCTAVO.- Que en el marco de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley



del Sistema Anticorrupción del Estado de Tabasco, el Municipio está obligado a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto; así como vigilar y promover la actuación ética y responsable de cada servidor público en este orden de gobierno; aspecto que se encuentra previsto en el artículo 3 Bis de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco.

NOVENO.- Que todos los miembros del H. Cabildo del Ayuntamiento de Centro, tenemos el genuino interés de proteger los derechos humanos de las mujeres y hombres servidores públicos, que laboran en la Administración Pública del Municipio de Centro, Tabasco; y por ello, consideramos necesario adoptar medidas para prevenir cualquier violación o falta de respeto hacia las mujeres y hombres trabajadores, garantizando la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

DÉCIMO.- Que mediante oficio número DAJ/0851/2020 de fecha 24 de Marzo de 2020, la Lic. Martha Elena Ceferino Izquierdo, Directora de Asuntos Jurídicos, remite a la Secretaria del Ayuntamiento la **PROPUESTA DE ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO**, así mismo, da a conocer su opinión jurídica, de conformidad con sus facultades establecidas en el artículo 93 de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco, considerándolo procedente y validándolo en contenido, de forma y de fondo en todas y cada una de sus partes.

DÉCIMO PRIMERO. - Que en ese contexto, el Ayuntamiento de Centro, Tabasco, tiene la necesidad de adquirir el compromiso de realizar cualquier gestión necesaria para adecuar nuestra normativa municipal y armonizarla con los tratados internacionales, leyes federales y estatales.

DÉCIMO SEGUNDO.- Que en razón de lo anterior y conforme a lo establecido en el artículo 29, fracción III de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco y 3 del Reglamento del H. Cabildo del Municipio de Centro, Tabasco, se emite el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO.- El Honorable Cabildo del Municipio de Centro, Tabasco, aprueba el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE**



LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO, para quedar como sigue:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO.

1. **OBJETIVO GENERAL.** El presente protocolo tiene como objetivo general implementar las medidas administrativas necesarias para prevenir y atender la desigualdad de género, el hostigamiento y el acoso, en contra de las mujeres y hombres que laboran en el Ayuntamiento de Centro, Tabasco.
2. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.** Los objetivos específicos se dividen en tres fases:
 - I. **PROACTIVOS.** Describir las medidas administrativas, pautas y acciones necesarias concretas que debe adoptar el Ayuntamiento para prevenir conductas de desigualdad de género, el hostigamiento y el acoso sexual.
 - II. **DE ATENCIÓN.** Describir las medidas administrativas, pautas y acciones necesarias concretas que debe adoptar el Ayuntamiento para atender a las trabajadoras y trabajadores como presuntas víctimas de conductas de la desigualdad de género, de hostigamiento o de acoso sexual dentro del contexto de trabajo.
 - III. **REACTIVOS.** Describir las medidas administrativas necesarias, pautas y acciones necesarias concretas que debe adoptar el Ayuntamiento para entablar los procedimientos correspondientes en contra de las y los servidores públicos presuntos responsables de la comisión de conductas de desigualdad de género, de hostigamiento o de acoso sexual dentro del contexto de trabajo.
3. **CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.** La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y unidades administrativas de la Administración Pública Municipal de Centro, Tabasco, 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 normativa aplicable.



El nombre de la presunta víctima por desigualdad, hostigamiento o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial en todo momento para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas.

Así mismo, tendrá el carácter de información confidencial el nombre de la persona denunciada considerado como presunto agresor, en tanto no se emita una resolución, de conformidad con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco.

4. **GLOSARIO.** Para efectos de este protocolo, los términos utilizados en el mismo tienen apego a los utilizados en diversas normativas internacionales, federales y estatales, se enfocan en el ámbito laboral del sector público, y se entenderán de la siguiente manera:

- I. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que hay un ejercicio abusivo de poder dentro del contexto de trabajo, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos e independientemente de que exista o no la subordinación laboral.
- II. **Agresor:** Se considera así a cualquier persona que preste servicios para el Ayuntamiento, y que inflija cualquier acto de desigualdad de género, hostigamiento o acoso sexual en contra de cualquier Trabajador o Trabajadora del Ayuntamiento de Centro, dentro del contexto de trabajo. En respeto al principio de presunción de inocencia, se deberá hacer referencia a un “presunto agresor”, hasta que se determine de manera indubitable la responsabilidad del mismo previo procedimiento donde el mismo haya hecho valer su garantía de audiencia y defensa.
- III. **Contexto de trabajo:** Se considera como contexto de trabajo cuando los actos de desigualdad, hostigamiento o acoso sexual, son infligidos dentro de los espacios físicos de las dependencias y unidades administrativas que conforman el Ayuntamiento. Así mismo, se considera contexto de trabajo cualquier acto de desigualdad, hostigamiento o acoso sexual, cuando sean infligidos fuera del perímetro de trabajo, pero dentro de horarios laborales o durante o con motivo de la realización de funciones o prestación de servicios propios del Ayuntamiento.



- IV. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento del O.I.C. por parte de la presunta víctima o por un tercero, que implican desigualdad, hostigamiento o acoso sexual, en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en su contexto de trabajo.
- V. **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el contexto de trabajo. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- VI. **Igualdad de género en el contexto de trabajo:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso y goce de recursos, beneficios, oportunidades de ascenso y cualquier otro beneficio o prestación laboral que por ley debe proporcionar el Ayuntamiento a sus servidores públicos, así como cuando ambos géneros son considerados para la toma de decisiones que beneficien a los servidores públicos. Por ende, la desigualdad de género implica cualquier acto u omisión cometido por cualquier servidor público que contravenga el concepto anterior.
- VII. **Órgano Interno de Control:** El o la titular de la Contraloría Municipal del Ayuntamiento de Centro.
- VIII. **Perspectiva de género:** Es la visión objetiva, analítica y político-administrativa que permite llevar a cabo una toma de decisiones colocando a las mujeres y los hombres servidores públicos en una plataforma de igualdad. La paridad es una obligación que debe cumplirse tanto a nivel nacional, estatal y municipal.
- IX. **Transversalidad en el contexto de trabajo:** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todo el nivel jerárquico de las y los servidores públicos del Ayuntamiento, en el perímetro de trabajo, en horarios laborales o durante o con motivo de la realización de funciones o prestación de servicios propios del Ayuntamiento.
- X. **Sensibilización:** Es la formación en materia de prevención y atención de Desigualdad de Género, el Hostigamiento y Acoso Sexual en el contexto de trabajo, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género.



- XI. **Servidora y servidor público:** Es toda persona que preste un trabajo subordinado físico o intelectual para el Ayuntamiento de Centro, a cambio de una remuneración económica.
 - XII. **Víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una presunta Desigualdad de Género, Hostigamiento o Acoso sexual. Cuando se carezca de certeza respecto a si la persona enviste efectivamente el carácter de víctima, deberá hacerse referencia a la misma como “presunta víctima”.
 - XIII. **Violencia Laboral:** Es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.
5. **PRINCIPIOS BÁSICOS.** Los principios que regirán el presente protocolo, son los siguientes:
- I. Pro persona.
 - II. Garantía de audiencia y defensa.
 - III. Presunción de inocencia.
 - IV. Legalidad.
 - V. Igualdad de Género.
 - VI. Confidencialidad.
 - VII. Máxima diligencia
 - VIII. Protección de integridad y dignidad personal.
6. **ACCIONES ESPECÍFICAS PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS PROACTIVOS.**

Entre las acciones para prevenir cualquier acto u omisión que vulnere la igualdad de género en el contexto de trabajo, o constituyan actos de acoso u hostigamiento sexual, se encuentran las siguientes:

- I. Apoyar la sensibilización capacitando a las y los servidores públicos continuamente;
- II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y clima laboral digno;
- III. Poner en práctica la transversalidad en la toma de decisiones públicas;
- IV. Celebrar convenios con instancias gubernamentales o instituciones especializadas en materia de género, para los siguientes efectos:



- a) Recibir capacitación especializada;
- b) Intercambio de experiencias respecto a la práctica de políticas interinstitucionales en materia de género;
- V. Celebrar mesas redondas para llevar a cabo retroalimentación respecto de las acciones de prevención de desigualdad de género, hostigamiento y acoso sexual;
- VI. Las demás que el Ayuntamiento o cualquiera de sus miembros considere necesaria para esos efectos.

7. ETAPA DE DENUNCIA

Cuando se trate de la atención de quejas, de la Desigualdad de Género, Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Municipal de Centro, por parte de las Servidoras y Servidores Públicos de este H. Ayuntamiento de Centro, éstas deben atenderse recurriendo al comité encargado, el cual estará conformado por los siguientes:

- Titular de la Dirección de Atención a la Mujer.
- Titular de la Dirección de Asuntos Jurídicos.
- La Coordinación de Salud.

8.- ATRIBUCIONES DEL COMITÉ.

Entre las acciones para dar atención a una persona que se considera ha sido víctima de cualquier acto u omisión que vulnere la igualdad de género en el contexto de trabajo, o constituya un acto de acoso u hostigamiento sexual, se encuentran las siguientes:

- I. Las presuntas víctimas podrán acudir presentando su denuncia por escrito ante el Comité encargado de la atención de quejas de la Desigualdad de Género, Hostigamiento y Acoso Sexual, debiendo remitir previa revisión de la denuncia a la Contraloría interna, para que esta a su vez de seguimiento a la denuncia, el comité fungirá como consejero de la presunta víctima respecto del proceso que deberá seguir para dar seguimiento a su caso.
- II. Las personas que funjan como consejeras del comité deberán actuar bajo las siguientes pautas:
 - a) Mostrar apertura, empatía y respeto con la presunta víctima.
 - b) Omitir expresarse con juicios de valor.
 - c) Aconsejar a la presunta víctima con un lenguaje claro y entendible.



H. AYUNTAMIENTO DE CENTRO

- d) Mantener la serenidad y actuar bajo el marco normativo jurídico y al presente protocolo.
 - e) Apoyar moralmente a la presunta víctima durante todo el proceso de investigación al presunto agresor.
 - f) Asesorar a la víctima respecto a la elaboración de la denuncia de desigualdad de género, hostigamiento o acoso sexual.
 - g) Guardar la secrecía y sigilo de los hechos que se expongan por parte de la víctima, a fin de no comunicarlos a terceras personas ni hacerlos públicos.
 - h) Diseñar y aplicar políticas públicas en materia de equidad de género.
- III. En el caso de solicitarlo así la presunta víctima, se le otorgarán las facilidades para ser comisionada o comisionado de manera temporal a otra área de trabajo para evitar cercanía con el presunto agresor; y en caso de no ser posible el cambio de comisión de la víctima a otra área, se deberá mover temporalmente al posible agresor, afín de evitar la cercanía entre las partes, para tales efectos se emitirán las medidas cautelares correspondientes al área del ayuntamiento encargada de administrar el personal.
- IV. Se le dará facilidad a la presunta víctima, para recibir por parte de las instituciones públicas de salud la atención psicológica necesaria. Esta atención podrá recibirla en horario laboral de ser necesario.

Las denuncias que se presenten ante el Comité de Ética e Integridad se tramitarán en los términos previstos en el numeral 7 “**Delación**”, de los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad de las y los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que Favorezcan su Comportamiento Ético.

9.- ACCIONES ESPECÍFICAS PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS.

Entre las acciones concretas que debe adoptar el Ayuntamiento, a través de la Contraloría Municipal, atender los procedimientos correspondientes de las y los servidores públicos que sean presuntamente responsables de la comisión de conductas de desigualdad de género, de hostigamiento o de acoso sexual dentro del contexto de trabajo, se encuentran las siguientes:

- I. Iniciar, a través de las unidades administrativas competentes las investigaciones y substanciar los procedimientos por presuntas responsabilidades administrativas en contra del presunto agresor, en los términos que señala la Ley General de Responsabilidades Administrativas;



H. AYUNTAMIENTO DE CENTRO

- II. Recibir todo escrito de denuncia, así como cualquier escrito de denuncia libre, o en su caso levantar denuncia verbal por parte de las presuntas víctimas que deseen expresar cualquier acto de desigualdad de género hostigamiento y acoso sexual.
- III. Apegarse completamente a la legalidad y fundar motivar todo acto administrativo que emita en ejercicio de sus funciones;
- IV. Emitir las medidas cautelares que considere necesarias para evitar que se sigan violando los derechos de la presunta víctima;
- V. Mantener reserva del asunto hasta que se emita la correspondiente resolución. El nombre y datos personales de la presunta víctima serán confidenciales en todo momento; y
- VI. Las demás que señalen las leyes aplicables.

El comité deberá dar seguimiento ante las instancias jurisdiccionales cuando se inicien carpetas de investigación por presuntos delitos de desigualdad de género, hostigamiento, acoso sexual y laboral.

TRANSITORIOS

Primero.- El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el H. Cabildo del Municipio de Centro, Tabasco.

Segundo.- Publíquese en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco y en la página de internet del Ayuntamiento de Centro, Tabasco; debiendo darle la máxima publicidad entre las y los servidores públicos del mismo.

Tercero.- Notifíquese el presente acuerdo a las dependencias y coordinaciones competentes para la aplicación del presente protocolo.

APROBADO EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CABILDO DEL MUNICIPIO DE CENTRO, TABASCO (SALÓN VILLAHERMOSA DEL PALACIO MUNICIPAL), A LOS 28 DÍAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO 2020.