



GOBIERNO MUNICIPAL
HUEJOTZINGO
2024 - 2027



COMISIÓN DE
IGUALDAD Y
DERECHOS HUMANOS



INSTITUTO DE
LA MUJER



CONTRALORÍA
MUNICIPAL

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE HUEJOTZINGO, PUEBLA; 2024-2027.

CONTENIDO

ACUERDO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE HUEJOTZINGO, POR EL QUE EMITE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	4
CAPÍTULO I	4
GENERALIDADES.....	4
ARTÍCULO 1	4
ARTÍCULO 2	4
ARTÍCULO 3	4
ARTÍCULO 4	5
ARTÍCULO 5	5
ARTÍCULO 6	6
ARTÍCULO 7	7
ARTÍCULO 8	7
ARTÍCULO 9	8
ARTÍCULO 10	8
ARTÍCULO 11	8
CAPÍTULO II	8
PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	8
SECCIÓN PRIMERA	8
ACCIONES DE PREVENCIÓN	8
ARTÍCULO 12	8
ARTÍCULO 13	10
SECCIÓN SEGUNDA	10
ACCIONES DE CAPACITACIÓN	10
ARTÍCULO 14	10
ARTÍCULO 15	10
ARTÍCULO 16	11
CAPÍTULO III	11
PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	11
SECCIÓN PRIMERA	11
VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES	11
ARTÍCULO 17	11
SECCIÓN SEGUNDA	11
ATENCIÓN ESPECIALIZADA	11
ARTÍCULO 18	11
CAPÍTULO IV	12
DE LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	12
SECCIÓN PRIMERA	12
DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ	12

ARTÍCULO 19	12
ARTÍCULO 20	12
ARTÍCULO 21	12
ARTÍCULO 22	12
ARTÍCULO 23	12
ARTÍCULO 24	13
ARTÍCULO 25	13
ARTÍCULO 26	13
ARTÍCULO 27	13
ARTÍCULO 28	13
ARTÍCULO 29	14
SECCIÓN SEGUNDA	14
DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	14
ARTÍCULO 30.....	14
SECCIÓN TERCERA	14
DE LA SANCIÓN	14
ARTÍCULO 31	14
ARTÍCULO 32	15
CAPÍTULO V	15
DEL REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	15
ARTÍCULO 33	15
TRANSITORIOS	15

ACUERDO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE HUEJOTZINGO, POR EL QUE EMITE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1

El presente Protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en el Gobierno Municipal de Huejotzingo.

ARTÍCULO 2

Son objetivos del Protocolo:

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual en el Gobierno Municipal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la parte quejosa de hostigamiento y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- c) Orientar respecto de las vías e instancias competentes que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento y acoso sexual, dentro del Gobierno Municipal;
- d) Establecer las pautas de elaboración para que se cuente con un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
- e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento y acoso sexual en el Gobierno Municipal.

ARTÍCULO 3

La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las demás disposiciones jurídicas que el Gobierno Municipal de Huejotzingo, tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

ARTÍCULO 4

El Gobierno Municipal llevara a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de las personas, especialmente cuando estas sean la parte quejosa de hostigamiento o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público del Gobierno Municipal.

ARTÍCULO 5

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

a) Acoso Sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, 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, es decir, no hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de estas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

b) Código: El Código de Ética del Gobierno Municipal de Huejotzingo, Puebla;

c) Comité: Al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Gobierno Municipal de Huejotzingo;

d) Contraloría Municipal: Al Órgano Interno de Control del H. Ayuntamiento de Huejotzingo, misma que está a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en la Administración Pública Municipal, y es competente para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;

e) Denunciante: Persona que hace de conocimiento de la Contraloría Municipal, hechos que pudieran ser constitutivos de faltas administrativas;

f) Dependencias: Las Secretarías, Direcciones y unidades administrativas que dependan directamente de la Persona Titular de la Presidencia Municipal y funjan como órganos auxiliares del mismo, las cuales integrarán la Administración Pública Municipal Centralizada;

g) Entidades: Los organismos públicos descentralizados municipales, las empresas de participación municipal mayoritaria, los fideicomisos públicos donde el fideicomitente sea el municipio, y demás órganos de carácter público que funcionen en el municipio, mismos que conforman la Administración Pública Paramunicipal;

h) Gobierno Municipal: Las dependencias y entidades en conjunto, que integran al H. Ayuntamiento de Huejotzingo;

i) Hostigamiento Sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual existe 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;

j) IMM: El Instituto Municipal de la Mujer de Huejotzingo;

k) Ombudsperson: Persona encargada de la protección de los derechos de las personas servidoras públicas, además de ser una instancia mediadora que garantiza la imparcialidad e independencia del procedimiento de atención a quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual;

l) Parte Quejosa: Persona que recibe la presunta conducta de Hostigamiento o Acoso Sexual;

m) Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Gobierno Municipal, conforme a lo dispuesto en el Artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

n) Presunta Persona Agresora: Persona que realiza la presunta conducta de Hostigamiento o Acoso Sexual, sin importar si ocurre en el interior o exterior del Gobierno Municipal;

o) Protocolo: El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual que deberán observar las Personas servidoras públicas, y

p) Queja: Reclamación o protesta que se hace ante la autoridad competente a causa de la presunta conducta de Hostigamiento o Acoso Sexual;

ARTÍCULO 6

La información que se obtenga se genere o resguarde en el Gobierno 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, Archivo y demás normatividad aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la Parte Quejosa tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas.

De igual forma, será información confidencial, el nombre de la Presunta Persona Agresora, en tanto no se emita una resolución.

ARTÍCULO 7

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

- a) Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro-persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia, y
- m) Celeridad.

ARTÍCULO 8

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

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual descritas en el presente Protocolo y en el Código.

Cualquier persona servidora pública podrá presentar quejas cuando se vulnere este valor del servicio público.

ARTÍCULO 9

Lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Código y demás disposiciones aplicables.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico internacional, nacional y estatal aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye 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; la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla; la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

ARTÍCULO 10

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá en lo que respecta a la prevención y atención del Hostigamiento y Acoso Sexual al Comité, la o el Ombudsperson y al IMM, mientras que a la Contraloría Municipal le corresponderá lo relativo a las Sanciones Administrativas.

ARTÍCULO 11

El Comité, la o el Ombudsperson y la Contraloría Municipal, en el ámbito de su respectiva competencia, vigilarán el cumplimiento del Protocolo, mientras que el IMM promoverá la difusión y observancia del Protocolo.

CAPÍTULO II PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA ACCIONES DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 12

El Comité, realizará acciones de prevención que tengan por objeto disuadir conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual a través de su detección oportuna, y realizando al menos, las siguientes acciones:

a) Emitir pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de Hostigamiento 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.

El Pronunciamiento deberá contener:

I. Fundamento normativo;

II. Considerandos, y

III. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

III.I. Explicitar el compromiso de “Cero Tolerancia” frente a conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

III.II. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual;

III.III. Definir el Hostigamiento y Acoso Sexual de conformidad con el Protocolo;

III.IV. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas descritas que vulneran el Capítulo III Valores, artículo 5 y el Capítulo IV Reglas de integridad, artículo 7 del Código. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;

III.V. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

III.VI. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto de los Derechos Humanos y bajo los principios establecidos en el artículo 7 de este Protocolo;

III.VII. Compromisos particulares del Gobierno Municipal, para erradicar las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual;

III.VIII. Firma de la persona titular de la Presidencia Municipal, y

III.IX. Lugar y fecha de emisión.

b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual;

c) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, para ello se debe documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual;

d) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen Hostigamiento y Acoso Sexual, y

e) Llevar a cabo las siguientes acciones:

I. Publicaciones periódicas por parte del IMM, a través de correos electrónicos o medios impresos, relativas a información sobre conductas que pueden considerarse Hostigamiento y Acoso Sexual;

II. Publicaciones periódicas sobre quiénes integran el Comité, así como los canales para interponer quejas y denuncias por parte del Gobierno Municipal, y

III. Aplicación anual del Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y no Discriminación, en relación con la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, para identificar las acciones a mejorar para su posterior implementación, derivadas del apartado de “Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, por parte del Gobierno Municipal.

Las acciones de prevención que realice el Comité deberán de contar con la validación por escrito del IMM.

ARTÍCULO 13

El Comité elaborará un informe anual de resultados de las acciones referidas en el artículo anterior, que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior del Gobierno Municipal.

SECCIÓN SEGUNDA ACCIONES DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 14

El Gobierno Municipal deberá incluir en su programa anual de Capacitación, cursos para las personas integrantes del Comité, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo.

Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

ARTÍCULO 15

Las acciones de sensibilización y capacitación que implemente el Gobierno Municipal deberán impartirse conforme a los contenidos que establezcan las disposiciones normativas en la materia.

ARTÍCULO 16

El IMM pondrá a disposición del Comité, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la sensibilización, y capacitación de las personas servidoras públicas de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezcan otros órdenes de Gobierno.

CAPÍTULO III PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

ARTÍCULO 17

La Parte Quejosa podrá presentar su Queja ante las instancias siguientes:

- a) El Comité;
- b) La o el Ombudsperson, y
- c) La Contraloría Municipal; solo en caso de que la Presunta Persona Agresora no haya dado cumplimiento a la recomendación realizada por el Comité o por la o el Ombudsperson.

Lo anterior, sin perjuicio de que la Parte Quejosa promueva acciones legales en cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

SECCIÓN SEGUNDA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

ARTÍCULO 18

En la atención de primer contacto, el Comité deberá identificar si la Parte Quejosa requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico o cualquier otro que resulte necesario y canalizarla en su caso a la institución correspondiente. El Comité, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Parte Quejosa.

El Comité garantizará a la Parte Quejosa la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione, así como los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

El Gobierno Municipal podrá otorgar la atención especializada a la Parte Quejosa, a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos jurídicos correspondientes.

CAPÍTULO IV

DE LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA

DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ

ARTÍCULO 19

Cualquier persona servidora pública podrá presentar su Queja de forma escrita o verbal ante una persona integrante del Comité.

Para el caso de que esta sea realizada de manera verbal, una persona integrante del Comité deberá entregarle un formato de Queja, para que a solas pueda llenarlo de manera detallada, firmarla y entregarlo posteriormente a la o el Ombudsperson o a alguna persona integrante del Comité.

Las personas integrantes del Comité, la o el Ombudsperson, no podrán asistir en la narrativa de los hechos de la Parte Quejosa.

ARTÍCULO 20

Las personas integrantes del Comité, o la o el Ombudsperson, una vez que reciban la Queja, deberán comunicar al resto de las personas integrantes del Comité a efecto de que se convoque a una sesión, para analizar la Queja presentada, al tiempo que se hará la apertura del expediente donde integraron las constancias que se hayan generado durante la atención a la Queja.

ARTÍCULO 21

Durante el desarrollo de la sesión del Comité, se dará lectura a la Queja, y se realizará un estudio observando lo dispuesto en el Capítulo III Valores, artículo 5 y el Capítulo IV Reglas de integridad, artículo 7 del Código, a fin de determinar si es o no procedente.

ARTÍCULO 22

Las personas integrantes del Comité, la o el Ombudsperson, revisarán la queja y en caso de que identifiquen la falta algún elemento, contactará a la Parte Quejosa para que en el término de cinco días hábiles subsane las omisiones correspondientes, bajo el apercibimiento que, de no hacerlo, se tendrá por no presentada su Queja.

ARTÍCULO 23

Para el caso de que el Comité, la o el Ombudsperson, consideren que la Queja no corresponde con lo descrito en el presente Protocolo o en el Capítulo III Valores, artículo 5 y el Capítulo IV Reglas de integridad, artículo 7 del Código, se considerará no procedente, y se elaborará una Minuta con la que se dará por finalizada la atención a la Queja. Debiendo informar a la Parte Quejosa sobre las instancias competentes para la atención y solución de su caso, esto para no limitar su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales.

Para el caso de ser procedente la Queja presentada, la Secretaria Técnica del Comité, elaborará minuta donde deberá describir el tipo de Queja recibida, es decir, si se trata de Hostigamiento o Acoso Sexual.

ARTÍCULO 24

Una vez determinada la conducta, las personas integrantes del Comité procederán a realizar entrevistas, en todos los casos, deberá participar la o el Ombudsperson; con base en los resultados de las entrevistas realizadas, las personas integrantes del Comité podrán emitir las Medidas de Protección que se estimen pertinentes, mismas que se encuentran previstas en el artículo 30 del presente Protocolo.

ARTÍCULO 25

El Comité, la o el Ombudsperson, valorarán los elementos de que dispongan y, en su caso, emitirán la opinión o recomendación respecto de la Queja y lo harán de conocimiento de las personas involucradas, habiéndolas citado previamente y de manera separada, por los medios que estimen pertinentes, para evitar en todo momento la confrontación entre las partes involucradas.

Las recomendaciones deberán plasmarse en una minuta de cierre, misma que deberá ser firmada por todos los que intervinieron en la sesión.

ARTÍCULO 26

En caso de que la Presunta Persona Agresora no acate la recomendación, el Comité canalizará a la Parte Quejosa ante la Contraloría Municipal, para que presente la Denuncia correspondiente en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

ARTÍCULO 27

Las personas integrantes del Comité, en caso de advertir la posible comisión de alguna falta administrativa distinta a la que dio origen a la Queja, darán vista a la Contraloría Municipal, a fin de que inicie el procedimiento que corresponda en el ámbito de sus atribuciones.

ARTÍCULO 28

El Comité podrá brindar orientación a la Parte Quejosa, sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

ARTÍCULO 29

Acorde con los Valores y Reglas de Integridad previstos en el Código, las Quejas relacionadas con el Hostigamiento y Acoso Sexual, serán conducidas hasta su conclusión por las instancias previstas en el presente Protocolo, de manera que la Parte Quejosa no sufra una mayor afectación.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 30

El Comité, la o el Ombudsperson, una vez que reciban la Queja y durante el proceso de entrevistas, podrán realizar las siguientes acciones con el objetivo de proteger a la Parte Quejosa:

I. Realizar acciones de sensibilización en la unidad administrativa donde se presentó la Queja;

II. Reubicación física o cambio de área de la Parte Quejosa o de la Presunta Persona Agresora;

III. En todo momento se evitará la confrontación de las partes, para evitar la revictimización;

IV. La restricción de la Presunta Persona Agresora para tener contacto o comunicación con la Parte Quejosa;

V. Canalizar y orientar a la Parte Quejosa a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, legal o médico, entre otras posibilidades, y

VI. Otras medidas que a consideración del Comité y de la o el Ombudsperson, coadyuven para la protección de la Parte Quejosa y del ambiente laboral.

SECCIÓN TERCERA DE LA SANCIÓN

ARTÍCULO 31

El Comité y la o el Ombudsperson, en el caso de advertir la presunta comisión de una falta administrativa, o de no cumplimiento a la recomendación emitida, canalizará a la

Parte Quejosa a la Contraloría Municipal, para que presente la denuncia correspondiente y se inicie la investigación prevista en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y, en su caso, se apliquen las sanciones previstas en la citada Ley.

ARTÍCULO 32

La Contraloría Municipal realizará el análisis de la Denuncia con enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente:

- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas;
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos, y
- c) Se identificará la existencia de un posible daño de índole física o de riesgo laboral.

CAPÍTULO V DEL REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 33

El Comité, llevará un Registro de las Quejas relativas a los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual que les sean presentadas, en el cual constarán entre otros elementos: los tipos principales de vulneraciones y acciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

TRANSITORIOS

ACUERDO del H. Ayuntamiento de Huejotzingo, Puebla; por el que se emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, aprobado mediante sesión de Cabildo de fecha 5 de marzo de 2026.

PRIMERO. El presente Acuerdo deberá publicarse en la Gaceta Municipal y entrará en vigor el día hábil siguiente al de su publicación.

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

TERCERO. Se derogan todas las disposiciones de naturaleza y jerarquía similar que se opongan al presente Acuerdo.

CUARTO. El Comité, informará al IMM dentro del plazo de 30 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a que se refiere el artículo 12 del presente Protocolo;
- b) Difusión del presente Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determine, y
- c) Las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Dado en el municipio de Huejotzingo, Puebla; a los treinta días del mes de marzo de dos mil veintiséis. **C. ROBERTO SOLÍS VALLES**, Presidente Municipal Constitucional de Huejotzingo, Puebla. Rúbrica. **C. NORALITH PONCE REYES**, Regidora de Igualdad y Derechos Humanos del Municipio de Huejotzingo, Puebla. Rúbrica. **C. SAÚL PIÑA CABALLERO**, Contralor Municipal de Huejotzingo, Puebla. Rúbrica. **C. SAIDY GUADALUPE REYES OJEDA**, Directora del Instituto Municipal de la Mujer de Huejotzingo, Puebla. Rúbrica.