



PERIODICO OFICIAL

DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

MEDIO DE DIFUSION DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

Registro Postal PP-Ags.-001-0125.- Autorizado por SEPOMEX}

TERCERA SECCIÓN

TOMO LXXXI

Aguascalientes, Ags., 19 de Noviembre de 2018

Núm. 47

CONTENIDO:

GOBIERNO DEL ESTADO

PODER EJECUTIVO

H. AYUNTAMIENTO DE AGUASCALIENTES:

Protocolo de Atención a los Casos de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual para el Municipio de Aguascalientes.

Código de Ética de los Servidores Públicos del Municipio de Aguascalientes.

SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN
DE AGUASCALIENTES

Fe de Erratas.

INSTITUTO DE TRANSPARENCIA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

Reglamento de Adquisiciones, Arrendamientos, Bienes y Servicios del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes.

ÍNDICE:

Página 80

RESPONSABLE: Lic. Ricardo Enrique Morán Faz, Secretario General de Gobierno.

GOBIERNO DEL ESTADO

H. AYUNTAMIENTO DE AGUASCALIENTES

MARÍA TERESA JIMÉNEZ ESQUIVEL, PRESIDENTE MUNICIPAL DE AGUASCALIENTES, con fundamento en los artículos 115, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 68 de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes; 16, 36 fracciones I y XXXIX, 38 fracciones I y II de la Ley Municipal para el Estado de Aguascalientes; artículos 78 y 79 del Código Municipal de Aguascalientes, a los habitantes del Municipio de Aguascalientes hago saber que el Honorable Ayuntamiento Constitucional 2017-2019, tuvo a bien aprobar el *siguiente*:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA EL MUNICIPIO DE AGUASCALIENTES.

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1.- El presente Protocolo tiene por objeto cumplir con la obligación del Estado Mexicano hacia el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, adoptando medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos de violencia, incluido la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Estas medidas incluirán aquellas destinadas a proteger a las personas que presentan denuncias, a sancionar a las personas responsables y a que se repare a las víctimas, el daño ocasionado con la debida diligencia.

Artículo 2.- El presente instrumento se aplicará en todos los casos previstos en el segundo párrafo del artículo 2º del Reglamento Interior del Órgano Interno de Control del Municipio de Aguascalientes, que denuncie el personal que labore en la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes, sin menoscabo de las acciones legales y administrativas que la Víctima pueda ejercer ante otras instancias.

Capítulo II De los Conceptos y Definiciones.

Artículo 3.- Además de las definiciones previstas en los artículos 5º de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 3º de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 5º de la Ley General de Víctimas; 3º de la Ley de Atención y Protección a la Víctima y al Ofendido para el Estado de Aguascalientes; 2º de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes; 3º de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes y numeral 3º del Reglamento Interior del Órgano Interno de Control del Municipio de Aguascalientes. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- I. **Acoso sexual:** La forma de violencia relacionada con la sexualidad de 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 de forma enunciativo, y no limitativa, en los que se pueden incluir:
 - a) La discusión de relaciones sexuales,
 - b) Los contactos físicos innecesarios,
 - c) La utilización de términos lascivos no adecuados al lugar de trabajo,
 - d) La realización de gestos indecorosos de carácter lascivos.
- II. **Capacitación:** El proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional;

- III. **CASIC:** Modelo Cognitivo, Afectivo, Somático, Interpersonal y conductual.
- IV. **CNDH:** Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- V. **Discriminación.** Cualquier acto que implique distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones o competencias exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
- VI. **Hostigamiento sexual:** Es ejercicio del poder, Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral.
- VII. **IMMA:** El Instituto Municipal de las Mujer de Aguascalientes.
- VIII. **LGAMVLV:** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- IX. **LGIMH:** Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- X. **LGRA:** Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- XI. **LGV:** Ley General de Víctimas.
- XII. **LIMHEA:** Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes.
- XIII. **LPDEA:** Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes.
- XIV. **LAMVLVEA:** Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes.
- XV. **LISPPDEA:** Ley de Integración Social y Productiva de Personas con Discapacidad del Estado de Aguascalientes.
- XVI. **LRAEA:** Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes.
- XVII. **OIC.** Al Órgano Interno de Control del Municipio de Aguascalientes.
- XVIII. **Persona Consejera.** La persona designada por el Instituto de la Mujeres del Municipio de Aguascalientes que orientará y acompañará a la Víctima de discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- XIX. **Persona Perpetradora:** Es la servidora o servidor público que inflige cualquier tipo de violencia que produzca discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.
- XX. **Rapport:** Técnica por medio de la cual la servidora o servidor público se pone en el papel de la víctima para entenderla y promover un sentimiento agradable y de cordialidad, creando una comunicación efectiva. Esto se logra teniendo en cuenta un trato cortés, un interés por la escucha, realizando preguntas extensas, evitando preguntas sugestivas y la insistencia en las preguntas, debe evitar plantear de forma directa los objetivos, y no ser tajante. A su vez debe evitar el uso de lenguaje no adecuado, como el sarcasmo.
- XXI. **SCJN:** Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- XXII. **Servidora o servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Municipal.

- XXIII. Víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una presunta discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- XXIV. Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia
- XXV. Victimización secundaria:** Las características y condiciones particulares de la Víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. El personal del OIC no podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos.
- XXVI. Violencia Laboral:** Está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro –directa o indirectamente- su seguridad, su bienestar o su salud.

Capítulo III

Principios de Atención a las Víctimas de las Conductas previstas en el Protocolo de Atención.

Artículo 4.- En la atención de las Víctimas de las conductas previstas en el presente Protocolo, se estará a lo dispuesto en los principios y directrices señalados en los siguientes instrumentos:

- I. Convenios Internacionales ratificados por el Estado Mexicano vigentes y aplicables;
- II. Artículo 4º de la LGAMVLV;
- III. Artículo 2º de la LGIMH;
- IV. Artículos 7º, 90 y 111 de la LGR;
- V. Artículo 5º de la LGV;
- VI. Artículo 2º de la LIMHEA;
- VII. Las disposiciones aplicables de la LAMVLVEA;
- VIII. Las disposiciones aplicables de la LPEDEA;
- IX. Las disposiciones aplicables de la LISPPDEA;
- X. Las disposiciones aplicables de la LRAEA;
- XI. La demás normatividad vigente y aplicable.

Se deberán atender las denuncias que se presenten por estas conductas, con un enfoque de derechos humanos, con perspectiva de género, informando en todo momento a la Víctima sobre sus derechos, garantizándole en su caso el dictado de medidas de protección; y brindándole el apoyo para, en su caso, presentar las denuncias correspondientes ante la Fiscalía General del Estado.

Capítulo IV

De la Persona Consejera.

Artículo 5.- El IMMA contratará al menos a una Persona Consejera quien trabajará de manera coordinada con el Departamento Jurídico y las Coordinaciones de Transversalización de la Perspectiva de Género y Proyectos y de Prevención y Atención Integral a la Violencia de Género, reportando de sus actividades directamente a la Dirección General.

Artículo 6.- La Persona Consejera, deberá contar con el perfil, conocimientos, habilidades y aptitudes siguientes:

- I. Título y cédula profesional de la Licenciatura de Psicología o Trabajo Social;
- II. Formación y conocimientos en la perspectiva de género, derechos humanos, violencia contra las mujeres;
- III. Conocimiento general de los instrumentos jurídicos Internacionales, Nacionales, Estatales y Municipales sobre Derechos Humanos de las Mujeres;
- IV. Experiencia comprobable en Atención a Víctimas;
- V. Actitudes idóneas para la atención, libres de prejuicios y prácticas estereotipadas;
- VI. Actitud de respeto, cordialidad y disposición al trabajo en equipo;

- VII. Sentido de corresponsabilidad para lograr un proceso de atención empática;
- VIII. Empatía y habilidad de escucha activa;
- IX. Proactividad;
- X. Capacidad de introspección; y,
- XI. Establecimiento de límites y resolución de conflictos libres de violencia.
- XII. Contar con las certificaciones oficiales correspondientes en el tema.

Artículo 7.- La Persona Consejera deberá ubicarse en las oficinas del IMMA, donde contará con un espacio privado y confidencial, con iluminación y ventilación adecuada, para proporcionar la asesoría a las presuntas Víctimas de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual.

Artículo 8.- Para la aplicación del presente Protocolo la Personas Consejera, tendrá a su cargo las funciones y actividades siguientes:

- I. Realizar atención de primer contacto con la presunta Víctima, para determinar la problemática y brindar orientación, con el objetivo de identificar las necesidades y prioridades con relación a su situación de violencia, salvaguardando su integridad física y emocional;
- II. Durante el desarrollo del primer contacto, la Persona Consejera dará a conocer sus derechos a la Víctima, y en caso de ser necesario se tomará el tiempo pertinente para la explicación de estos;
- III. Explicar a la presunta Víctima los recursos y mecanismos disponibles para su atención, sin generar falsas expectativas;
- IV. Valoración del estado de salud mental de la presunta víctima al momento de iniciar el Procedimiento de Denuncia, y en caso necesario realizar la canalización correspondiente para atención psicológica de seguimiento o atención especializada;
- V. Orientar y en su caso acompañar a las presuntas Víctimas, para iniciar el procedimiento de denuncia ante el Órgano Interno de Control. La Persona Consejera deberá estar presente durante el desarrollo de la Entrevista Inicial, para brindar a la presunta Víctima, seguridad y acompañamiento;
- VI. En caso de que, durante su declaración, la presunta Víctima llegara a presentar alteraciones emocionales o estado de crisis, la Persona Consejera realizará la intervención adecuada para brindar los primeros auxilios psicológicos y/o la aplicación del Modelo CASIC;
- VII. Proporcionar información concreta, clara, precisa a las personas que consulten sobre hechos relacionados con Discriminación, Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual, para orientarlas y/o canalizarlas a las Instancias competentes para conocer de los hechos o en su caso recibir asesoría jurídica especializada para promover acciones o denuncias;
- VIII. La persona Consejera, al igual que la presunta Víctima podrán solicitar en cualquier momento del Procedimiento de Atención a la Denuncia, ante el personal competente del OIC las medidas de protección y/o ayuda inmediata, esto para asegurar la integridad física y/o emocional de la presunta Víctima, informándose de ello al IMMA para su seguimiento;
- IX. La Persona Consejera tendrá la facultad de dar seguimiento en todo momento al Procedimiento de Atención, y en particular a la integración del expediente, realizando sugerencias para optimizar su contenido y resolución, garantizando el derecho de acceso a la justicia de las presuntas Víctimas. Así mismo, podrá realizar el acompañamiento a la presunta víctima en las diferentes etapas atendiendo su salud emocional;
- X. La Persona Consejera se encontrará en todo momento impedida a realizar intervención psicoterapéutica a la presunta Víctima, a emitir un peritaje psicológico o una opinión profesional sobre el proceso que se desahoga;
- XI. La Persona Consejera está obligada reportar de sus actividades y funciones a la Dirección General del IMMA de forma periódica;
- XII. La Persona Consejera está obligada a guardar la Confidencialidad de la información o datos que le fueren proporcionados o de los que tenga conocimiento con motivo de sus intervenciones en el Procedimiento de Atención, iniciándosele en caso contrario el procedimiento sancionador correspondiente.

Artículo 9.- Para establecer un adecuado clima con la presunta Víctima, la Persona Consejera deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Establecer un clima agradable y de confianza a las personas que expongan hechos relacionados con Discriminación, Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual, respetando su derecho a la confidencialidad;
- II. Proporcionar un trato digno con calidad y calidez, así mismo, mostrar una actitud empática hacia la situación que atraviesa la presunta Víctima;
- III. Respetar la expresión de sentimientos y emociones, sin generar juicios de valor al respecto;
- IV. Utilizar un lenguaje sencillo, claro y accesible a fin de proporcionar información adecuada y de utilidad para la toma de decisiones; y,
- V. Mostrar equilibrio en la distancia y cercanía emocional con la presunta Víctima, con la finalidad de mantener una relación respetuosa y de confianza con la persona afectada.

Capítulo V De la Capacitación.

Artículo 10.- La Persona Consejera y el personal del OIC, recibirán formación y capacitación interdisciplinaria de forma constante, a fin de garantizar una atención profesional y especializada a la presunta Víctima, dicha formación o especialización tendrán que ser avaladas por las instancias certificadoras oficiales en el tema.

La capacitación del personal es fundamental: “Quien esté a cargo de recibir las declaraciones y desahogar las testimoniales en los casos de acoso laboral y/o sexual no debe entenderse sólo como una persona receptora en dichas diligencias, pues, para que un procedimiento de investigación sea exitoso, quien toma la declaración debe ser un entrevistador o entrevistadora calificada que, primordialmente, otorgue confianza a quienes declaran y garantice la protección de los testigos. La afabilidad no implica incapacidad para detectar inconsistencias en los relatos de víctimas ni testigos.”

TÍTULO SEGUNDO DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A LA DENUNCIA

Capítulo I Del Primer Contacto.

Artículo 11.- La entrevista de primer contacto será efectuada por la Persona Consejera.

En caso de que la presunta Víctima se presente directamente ante las oficinas del OIC a presentar su denuncia, el personal de éste llamará a la Persona Consejera para efecto de que le atienda y oriente.

Artículo 12.- La Persona Consejera brindará a la presunta Víctima, orientación precisa y libre de prejuicios, identificando en un primer momento, la problemática, así como sus necesidades y prioridades con relación a su situación de Violencia, canalizándola en su caso al área de psicología de la Coordinación de Prevención y Atención de la Violencia de Género para recibir atención especializada.

Posteriormente, realizará una explicación detallada respecto de sus derechos, así como de los recursos y mecanismos disponibles para la atención y resolución de su asunto, sin generar falsas expectativas.

Artículo 13.- Una vez finalizada la entrevista de primer contacto, y en caso de que la presunta Víctima desee continuar con el Procedimiento de Denuncia, la Persona Consejera, le acompañará a las oficinas del OIC, para efectos de que se proceda a realizar la Entrevista inicial.

Capítulo II De la Entrevista Inicial.

Artículo 14.- La entrevista deberá realizarse por el personal del OIC en presencia de la Persona Consejera, bajo el enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, teniendo en cuenta en todo momento el principio de la buena fe y los principios de atención a Víctimas.

Artículo 15.- La entrevista inicial deberá realizarse en un espacio físico en el que se pueda resguardar la confidencialidad de la presunta Víctima, que sea cómodo y que le permita rendir su testimonio.

Dicho espacio deberá contar con una iluminación neutra y bien distribuida, con un mobiliario que permita al personal del OIC como a la presunta Víctima encontrarse en el mismo nivel.

Durante el Desarrollo de la Entrevista Inicial, el personal del OIC deberá procurar una vestimenta adecuada, evitando los excesos y procurando la neutralidad.

Artículo 16.- Para el desarrollo de la Entrevista Inicial, el personal del OIC deberá:

- I. Presentarse con la Víctima, y a su vez presentar a la Persona Consejera;
- II. Explicar que la entrevista, en su caso podrá ser grabada;
- III. Explicar el objetivo de la entrevista y el papel de la persona Consejera;
- IV. Establecer el rapport con el cual será realizada la entrevista;
- V. Hacer de conocimiento de la presunta Víctima que sus derechos se encontrarán salvaguardados para el caso de desear hacerlos valer ante otras instancias;
- VI. Asesorarse con la Persona Consejera, respecto de que la presunta Víctima está en las condiciones de poder rendir su testimonio;
- VII. Solicitar la autorización del consentimiento informado, donde se establecerá la participación de la presunta Víctima en el Procedimiento de Atención de la Denuncia y la Confidencialidad de los Datos o Información que integre el Expediente Administrativo;
- VIII. Asentar en su caso que la entrevista no pudo realizarse por la afectación psicológica de la Víctima; y,
- IX. Tomar todas aquellas acciones necesarias para evitar una Victimización Secundaria.

Artículo 17.- El personal del OIC deberá tomar la iniciativa de la conversación, debiendo realizar las preguntas claras y pertinentes a efecto de que la presunta Víctima facilite información en el menor tiempo posible a fin de evitar una victimización secundaria.

Posterior al discurso, y en caso de que faltare algún dato, se puntualizará en la información que se requiera, evitando que la entrevista se realice a modo de interrogatorio.

Artículo 18.- El personal del OIC levantará acta de comparecencia de la Entrevista inicial, pudiéndose levantar así mismo, la denuncia en ese momento.

Artículo 19.- La Persona Consejera determinará durante la entrevista si la presunta Víctima se encuentra en condiciones emocionales estables para rendir su versión sobre los hechos, para lo cual el personal del OIC deberá tener en consideración las implicaciones de revivir el hecho victimizante.

En caso de que durante la entrevista la Persona Consejera determine que la víctima se encuentra en un estado de crisis por la relatoría, puede solicitar una pausa al personal del OIC a fin de aplicar los primeros auxilios psicológicos y aplicar el Modelo CASIC.

La Persona Consejera determinará el estado psicológico de la presunta Víctima para que se continúe con la entrevista o pedir la continuación de la misma en una fecha posterior para evitar la victimización secundaria.

Artículo 20.- Independientemente del procedimiento administrativo y/o en su caso laboral, la Víctima podrá presentar denuncia ante la Fiscalía General del Estado, contando con el acompañamiento y asesoramiento de la Persona Consejera y la Coordinación de Prevención y Atención Integral a la Violencia de Género.

No obstante, lo anterior, la Dirección de Investigación con base en las facultades previstas en el Reglamento Interno, deberá presentar las denuncias ante la Fiscalía General del Estado, sobre hechos probablemente constitutivos de delito de los que tenga conocimiento con relación a los asuntos materia del Protocolo de Atención.

Las conductas irregulares de las y los servidores públicos pueden ser sancionadas en distintos ámbitos de responsabilidad cuyos procedimientos son autónomos uno con respecto al otro. Es decir, la misma falta puede ser sancionada por la vía administrativa, penal, laboral e incluso civil.

RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. MODALIDADES Y FINALIDAD DEL SISTEMA RELATIVO CONSTITUCIONALMENTE PREVISTO.

Los artículos 108 a 114 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que conforman su título cuarto, denominado: "De las responsabilidades de los servidores públicos, particulares vinculados con faltas administrativas graves o hechos de corrupción, y patrimonial del Estado", intentan robustecer el Estado de derecho; luchar contra la impunidad; dar eficacia y eficiencia en el servicio público; que impere la igualdad de todos frente a la ley; que nadie pueda sustraerse al imperio de ésta; que se combata la ilegalidad y la corrupción; y, definir las obligaciones políticas y administrativas de los servidores públicos frente a la sociedad y el Estado, a través de un sistema de responsabilidades de los servidores públicos, el cual tiene cuatro modalidades: civil, penal, política y administrativa, cuyos respectivos procedimientos se llevan a cabo en forma autónoma y que tiene como finalidad salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, economía y eficacia en la prestación del servicio y en favor de los intereses de la sociedad.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Artículo 21.- En caso de que la Víctima desista de forma voluntaria a las medidas de protección o cualquier tipo de atención que se haya considerado para reducir los daños, deberá firmar la Conclusión Voluntaria de Servicios, que se la hayan otorgado por las instituciones.

Capítulo III De la Denuncia.

Artículo 22.- La denuncia es la manifestación de conductas presuntamente constitutivas de faltas administrativas que se hacen del conocimiento de la autoridad, que implican discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y/o servidores públicos, mismas que se presentarán ante el OIC, ya sea la presunta Víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos, por comparecencia o por medio de escrito en los formatos establecidos para el efecto.

Se debe atender a las presuntas Víctimas sin distinción alguna derivada de su condición de origen étnico o racial, religión nivel económico o social, escolaridad, edad, alguna discapacidad, nacionalidad, profesión, orientación o preferencia sexual, apariencia o cualquier otra característica.

Artículo 23.- La denuncia deberá contener elementos mínimos que permitan iniciar el procedimiento de investigación como son entre otros, una narración de hechos en forma clara y precisa, acompañándose de elementos circunstanciales de modo, tiempo y lugar.

Artículo 24.- La falta de elementos distintos a la propia narración de la presunta Víctima no puede como acto inmediato generar el desechamiento de la denuncia, pues es obligación del OIC realizar las acciones necesarias a efecto de allegarse de medios probatorios para en su caso acreditar la falta administrativa.

En este sentido la CNDH, sostuvo: "151. Adicionalmente, el OIC debió actuar bajo el principio pro-persona para poder acercarse al esclarecimiento de la verdad, sancionar a los responsables y reparar el daño a las víctimas. Es decir, la autoridad no debió actuar en el sentido de desvirtuar los hechos y medios de prueba de los que pudo allegarse, sino que por el contrario, debió actuar ex officio aplicando las disposiciones del artículo 1º constitucional, párrafo segundo, pues: "Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales en la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia", lo que quiere decir es que todas las autoridades del país en sus respectivos ámbitos de competencia, "... se encuentran obligadas a velar no sólo por los derechos humanos contenidos en los instrumentos internacionales firmados por el Estado mexicano, sino también por los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal, adoptando la interpretación más favorable al derecho humano de que se trate, lo que se entiende en la doctrina como el principio pro persona."

Artículo 25.- No podrá dejar de atenderse una denuncia aun cuando la misma no se presente de manera inmediata, salvo que hubiese transcurrido el tiempo de prescripción de la conducta.

Artículo 26.- El personal del OIC, será sujeto de responsabilidad en términos de la LRAEA cuando invite a desistirse a persona alguna que acuda ante dicha instancia a denunciar las conductas previstas en el Protocolo de Atención.

Artículo 27.- Cuando la servidora o servidor público, superior jerárquico de la persona perpetradora o de la presunta Víctima tenga conocimiento de actos de discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual y no informe a la autoridad competente será sujeto de las responsabilidades administrativas correspondientes.

Capítulo IV De la Investigación.

Artículo 28.- Captada la denuncia, se emitirá el Acuerdo de Inicio de la Investigación correspondiente, ordenándose realizar las líneas de investigación y acciones necesarias, con el objeto de allegarse de los elementos probatorios suficientes para determinar la posible existencia o no de faltas administrativas, sujetándose en todo caso a las disposiciones de la LRAEA y el Reglamento Interno del OIC.

De igual manera, se deberá inscribir a la Víctima en el Registro Estatal de Víctimas.

Artículo 29.- La investigación de estas conductas tienen carácter oficioso y la carga de la prueba corresponde al OIC. Sin embargo, esto no debe constituirse en un obstáculo para la participación de la presunta Víctima en el ofrecimiento de pruebas, ni en una razón para colocar en ella la carga exclusiva de producir el material probatorio.

Artículo 30.- Además de los principios establecidos en el artículo 76 de la LRAEA y los contemplados en el presente Protocolo se observarán los siguientes de manera enunciativa más no limitativa:

- I. Realizar la investigación libre de estereotipos y prejuicios de género;
- II. Realizar sus investigaciones con perspectiva de género;
- III. Observar el principio de interseccionalidad;
- IV. Presumirán en todo momento la buena fe de la presunta Víctima;
- V. Analizar un análisis con un enfoque diferencial y especializado;
- VI. Tratadas con respeto y evitar prácticas de victimización secundaria;
- VII. Observar el principio Complementariedad;
- VIII. Observar la Debida diligencia;
- IX. Se preferirán todos aquellos actos de investigación menos lesivos tanto para la presunta Víctima como para las o los servidores públicos denunciados;
- X. Las investigaciones no comprenderán aspectos de la vida privada de la presunta Víctima, ni de sus familiares que no tengan relación con el hecho investigado; y,
- XI. Las investigaciones se realizarán observando los principios adecuación, confiabilidad, confidencialidad e imparcialidad de las denuncias, incluyendo la oportunidad para ambas partes de presentar testigos y otro tipo de prueba que a su derecho corresponda.

La Corte IDH, ha sostenido sobre el deber de investigar refiriendo que: "...es una obligación de medio y no de resultado (...) debe ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa. La obligación del Estado de investigar debe cumplirse diligentemente para evitar la impunidad y que este tipo de hechos vuelvan a repetirse (...) una vez que las autoridades estatales tengan conocimiento del hecho, deben iniciar exoficio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva por todos los medios legales disponibles y orientada a la determinación de la verdad y a la persecución, captura, enjuiciamiento y eventual castigo de todos los autores de los hechos...

Artículo 31.- El OIC podrá solicitar los peritajes que considere necesarios para acreditar en su caso las conductas previstas en este Protocolo de Atención, debiendo someterse en todo caso a las disposiciones de la LRAEA.

El OIC a través de los convenios y acuerdos suscritos con otras instituciones podrá solicitar los peritajes correspondientes a las instancias que tengan el personal con los conocimientos y facultades para poder emitirlo, escuchando en todo caso la opinión de la Persona Consejera.

Los peritajes que podrán solicitarse serán de manera enunciativa mas no limitativa, los siguientes:

- I. Neuropsicología forense: prueba de carácter científico que ayuda a explicar los mecanismos mentales, gira alrededor del hecho del daño cerebral, entendiéndose como el, efecto de una agresión sobre el sistema nervioso central, de las estructuras

- anatómicas implicadas y el proceso fisiopatológico de la lesión, como las funciones cognitivas, trastornos del comportamiento, evaluación del funcionamiento cognitivo premórbido, evaluación de la simulación, efectos de los psicofármacos de las funciones cognitivas, traumatismo craneoencefálico, cuadros degenerativos, alteraciones neuropsicológicas asociadas al consumo de drogas, alteraciones producidas por neurotoxinas, daño cerebral, epilepsia, entre otras.
- II. Victimología forense: Realiza una valoración de la víctima con relación al hecho victimizante, como puede ser, la relación con el perpetrador, Evaluación del riesgo de conductas violentas en el ámbito de género, Victimización secundaria en instituciones asistenciales, evaluación del daño moral
 - III. Psicología forense: valora las lesiones de daño psicológico, psíquicas de la víctima y las relaciona con los hechos que se juzgan. Como son daño psicológico, son el trastorno por estrés postraumático (TEPT) y los trastornos adaptativos ansioso-depresivos.
 - IV. Trabajo social forense: especialidad que se focaliza en la interrelación entre el sistema jurídico y el sistema de servicios sociales, comprendiendo al sujeto de una forma integral, desde la salud, la educación, el bienestar y el delito, como pueden ser violencia de género, adopción, incapacitación, entre otros.
 - V. Antropología cultural forense: es una ciencia que se encarga de realizar una interpretación de la conducta del perpetrador tal y como se evidencia en el lugar de los hechos o hallazgos, estableciendo las características de personalidad.
 - VI. Psiquiatría forense: ciencia que se encarga del estudio del comportamiento normal y anormal, evalúa, diagnostica y emite un dictamen relacionado con la sanidad mental o con los trastornos del comportamiento o patologías mentales, sus orígenes como pueden ser genéticos, físicos, químicos, psicológicos y socio ambientales, emite dictámenes sobre la capacidad mental de las personas, inimputabilidad, daño psíquico, trastornos mentales, responsabilidad profesional, abuso sexual y la confidencialidad en la relación profesional.
 - VII. Dictamen multidisciplinario forense: conformado por un grupo de expertos en diferentes ciencias que emiten una evaluación integral sobre una sola interrogante, sumando aportes con perspectivas integradoras que permiten atender de una manera multidisciplinaria, los equipos multidisciplinarios pueden conformarse de un trabajador social forense, un médico legista, un psiquiatra forense y un psicólogo forense, dependiendo del caso y las necesidades de aportación.

Adicionalmente, todos aquellos que puedan apoyar, a conocer la verdad, delimitar el daño, descartar simulación y acreditar en su caso las conductas previstas en este Protocolo de Atención.

Artículo 32.- El personal del OIC podrá grabar las entrevistas que realiza con el consentimiento documentado de la presunta Víctima, con la finalidad de evitar la victimización secundaria, así como para salvaguardar la formalidad de la integración y desahogo de la prueba.

Capítulo V De las Audiencias.

Artículo 33.- Las audiencias que se lleven a cabo dentro del Procedimiento de Atención a la Denuncia, serán públicas, salvo cuando la naturaleza de la conducta o a solicitud expresa de la presunta Víctima o la probable Persona Perpetradora soliciten que las mismas se desarrollen de manera privada, debiendo hacer constar dicha situación en el acta respectiva, enunciando de manera clara y precisa los motivos que fueren tomados en consideración para ello.

Capítulo VI De la valoración de la Pruebas.

Artículo 34.- En la valoración de las pruebas relativas a los Procedimientos de Atención a la Denuncia por motivo de las conductas materia del presente Protocolo de Atención, es recomendable consultar el Protocolo para juzgar con perspectiva de género realizado por la SCJN, ya que dicho instrumento establece estándares que pueden considerarse como directrices en la investigación y valoración de las constancias y material probatorio, sin perjuicio de las reglas de valoración que el OIC observe conforme a la LRAEA.

Es importante señalar que dicho Protocolo de la SCJN, propone como un elemento relevante en los procesos que se dirigen a garantizar la igualdad, **el uso de categorías sospechosas**. Este

concepto se refiere como los cuestionamientos necesarios al determinar la objetividad de un acto, por lo cual las categorías sospechosas son sexo, género, preferencias/orientaciones sexuales, la edad, las discapacidades, antecedentes de discapacidad, consecuencias de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, el estado civil, raza, color, idioma, linaje u origen nacional, social o étnico, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Esta enumeración no es limitativa, por el contrario, es de considerarse que estas son cambiantes de conformidad con la evolución de las sociedades y de la propia normatividad.

Artículo 35.- Cuando así proceda la presunta Víctima podrá solicitar que se excluyan pruebas o que no se practiquen por resultar innecesarias o desproporcionadas, por vulnerar su derecho a la intimidad, pero en el caso de ser necesario para fundamentar la resolución final el Juez podrá solicitarlo de manera justificada y razonada salvaguardando en todo momento la dignidad de la persona y final mente emitir la sentencia definitiva.

Artículo 36.- La falta de oposición, de rechazo físico a las agresiones o la falta de manifestación expresa de la negativa por parte de la Víctima, no debe ser una exigencia prevalente para la configuración de las conductas de índole sexual y materia del presente Protocolo:

“...el consentimiento sexual es un acto de elección individual, racional y autónomo, que implica el goce y equilibrio mental para estimar la trascendencia del hecho, establecer su alcance y calcular razonadamente sus beneficios o perjuicios. Para expresarlo, la persona debe gozar de razón, hacerlo sin mediar coacción o engaño y exteriorizarlo de manera reconocible de manera anterior o concomitante al hecho. Ahora bien, al justipreciar una conducta atentatoria de dicha prerrogativa, es ilegal restar valor probatorio a la declaración de la víctima, con base en que su actitud ante el ataque no fue “altamente reactiva”, pues ello se basa en una práctica añeja de juzgar con base en estereotipos de víctimas de violencia sexual, conforme a los cuales se espera que todas griten, pateen, luchen e, incluso, expongan su vida para evitar ser violentadas. Por ello, es imperativo que los órganos impartidores de justicia se sumen al esfuerzo de erradicarla, pues no puede desconocerse que las reacciones humanas son tan variables como víctimas existen y pueden ir desde una oposición absoluta y hasta agresiva, pasando por la pasividad tolerante, hasta la total paralización, lo que además puede tener relación con quién es el agresor y en qué circunstancias se suscitó el delito.”.

Artículo 37.- La credibilidad, la honorabilidad o la conducta sexual de la Víctima no podrán inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior, por lo que dichas situaciones no se admitirán como prueba dentro del Procedimiento de Atención a la Denuncia.

Artículo 38.- Se deberá flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes.

VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el Estado debe establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia, pues las mujeres víctimas de violencia, en especial la de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer este derecho. Por lo tanto, con el objeto de remover esas barreras, los testimonios de las víctimas de la totalidad de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer deben ser valorados con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen en el ánimo del juzgador una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas. Esas reglas de valoración fueron sostenidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al resolver los casos Fernández Ortega y Rosendo Cantú y por el Pleno de esta Suprema Corte en la tesis P. XXIII/2015 de rubro: "TORTURA EN SU VERTIENTE DE VIOLACIÓN SEXUAL. EL ANÁLISIS PROBATORIO RELATIVO DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", las cuales deben ser observadas por las personas impartidoras de justicia en este tipo de casos, que incluyen, al menos, los siguientes elementos: a) se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras,

por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. Debido a lo anterior no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente; b) se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. En razón de ello se debe entender que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo; c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros; d) se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos otros elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, examinaciones médicas, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y, e) las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.

La CNDH, al emitir la recomendación No 37/2017, de fecha 8 de septiembre de 2017, sostuvo:

“149. Por lo que se refiere a las pruebas, se advierte que el OIC realizó una valoración de las mismas sin considerar que en los casos de violencia contra las mujeres los hechos son difíciles de acreditar con patrones de prueba estrictos, y la consecuencia es que se violen los derechos humanos al acceso a la justicia, ya que en materia de derechos humanos la valoración de prueba en casos de violencia contra las mujeres funciona distinto, por tratarse generalmente de hechos que no se realizan en público ni frente a testigos. La influencia de patrones socioculturales discriminatorios puede dar como resultado una descalificación de la credibilidad de la víctima [...] en casos de violencia y una asunción tácita de responsabilidad de ella por los hechos, ya sea por su forma de vestir, por su ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con el agresor, lo cual se traduce en inacción...”

“150. AR3 y AR4 debieron apreciar las pruebas bajo el método que más se ajustaba a la protección de las víctimas. En este sentido, la Corte IDH ha determinado el estándar de “sana crítica”, cuyo método permite “... que las pruebas no puedan ser valoradas aisladamente, sino dentro del conjunto de las pruebas del proceso, ya que son útiles en la medida en que pueden proporcionar más información sobre las presuntas violaciones y sus consecuencias”³² y este estándar a su vez permite que se adminiculen para poder llegar al conocimiento de la verdad. A la luz de lo anterior, exigir a las víctimas apegar a los estándares de prueba propios del derecho civil clásico, esto es, de estricto derecho, en donde la carga de la prueba la tiene quien inicia una acción, no es factible cuando se trata de violaciones a los derechos humanos puesto que resulta ser un despropósito que afecta la obtención de la verdad y la justicia.”.

Artículo 39.- Se deberá considerar el rol transformador o perpetuador a través de las respectivas resoluciones. El acceso a la justicia de las víctimas es trascendental para visibilizar los hechos y evitar la impunidad de los asuntos.

Es obligación de las Instituciones que intervienen en estos casos, realizar sus diligencias con el debido respeto de las circunstancias que denuncia la persona y al margen de cualquier prejuicio social o histórico del género femenino, puesto que en la medida en que las víctimas constaten que estas conductas verdaderamente están siendo sancionadas ayudará a generar un entorno de respeto entre las servidoras y los servidores públicos, generando un ambiente de trabajo respetuoso.

Artículo 40.- Se deberá realizar un análisis de las acciones de quien presuntamente comete las faltas; así como del entorno de la vulnerabilidad de la Víctima con relación a la Persona Perpetradora y en su caso, de la dinámica de las relaciones de poder.

Artículo 41.- No podrán justificarse las faltas administrativas materia del presente Protocolo de Atención invocando costumbres, tradiciones culturales o religiosas que naturalizan estas conductas.

Capítulo VII
Del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y
del inicio de Procedimiento de Responsabilidad.

Artículo 42.- Concluidas las diligencias de investigación, se procederá a realizar el análisis de los hechos, así como de la información recabada, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones que la LRAEA y el presente Protocolo señalen como falta administrativa y, en su caso, calificarla, emitiendo para el efecto el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, para presentarse posteriormente ante la Dirección Substanciadora para dar inicio al procedimiento de responsabilidad correspondiente.

En los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse además de los principios previstos en el artículo 97 de la LRAEA, los establecidos en el presente Protocolo, realizando sus actuaciones libres de estereotipos y prejuicios de género, evitando prácticas de victimización secundaria y prefiriendo todos aquellos actos menos lesivos tanto para la Víctima como para la Persona Perpetradora.

Artículo 43.- Si no se encontraren elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad de la Persona Perpetradora, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentan nuevos indicios o pruebas, y no hubiere prescrito la facultad para sancionar.

Dicha determinación, se notificará a las o los servidores públicos sujetos a investigación, a la presunta Víctima y a la Persona Consejera, dentro de los diez días hábiles siguientes a su emisión.

Artículo 44.- El informe de responsabilidad administrativa, el acuerdo de conclusión y archivo del expediente deberá ser fundado y motivado observando obligatoriamente lo dispuesto por la normatividad en la materia y los principios consagrados por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Capítulo VIII
De los Medios de Impugnación de las Resoluciones.

Artículo 45.- La Víctima o la Persona Perpetradora, podrán impugnar las resoluciones que se emitan con motivo de los Procedimientos de Atención a la Denuncia por motivos de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual, en términos de lo dispuesto en la LRAEA.

Capítulo IX
De la reserva de datos personales.

Artículo 46.- Las personas involucradas en el Procedimiento de Atención a la Denuncia, deberán llevar a cabo las acciones necesarias, para clasificar la información y/o datos que obtengan por motivo de sus actuaciones, como reservados.

La información que se obtenga por parte de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Aguascalientes con motivo de la aplicación del presente Protocolo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en la materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad vigente y aplicable.

Artículo 47.- Durante el desarrollo de la investigación el nombre de la presunta Víctima tendrá el carácter de información confidencial, esto para evitar se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por la comisión de las conductas de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

El nombre de la persona perpetradora tendrá el mismo carácter en tanto no se emita la resolución correspondiente.

Artículo 48.- En su caso podrá ser considerada como una falta administrativa cuando una o un servidor público que por motivo de sus funciones tenga conocimiento de algún procedimiento divulgue sin fundamento la información relativa del expediente.

TÍTULO TERCERO
DE LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS

Capítulo I
De la Clasificación de las Faltas.

Artículo 49.- Las faltas administrativas materia del presente Protocolo, serán las siguientes:

- I. Acoso sexual;
- II. Discriminación;
- III. Hostigamiento sexual; y,
- IV. Violencia Laboral.

Al momento de valorar una denuncia por discriminación, se deberá considerar lo dispuesto en el artículo 68 fracción IV de la LISPPDEA, la cual dispone entre otras cosas, que el incumplimiento a las disposiciones contenidas en dicha Ley será motivo para la aplicación de sanciones, tratándose de Servidores Públicos, desde la amonestación hasta la destitución del cargo, de conformidad con lo que establece la LRAEA.

Al respecto del acoso sexual la CNDH emitió la recomendación No. 37/2017, citando el siguiente criterio de la SCJN:

“66. Por otra parte, la SCJN, en una sentencia de 2014 se refirió al delito de hostigamiento sexual, en conexión con los artículos 1° y 133 constitucionales, considerando que dicha conducta vulnera los derechos humanos de las mujeres, tales como “la dignidad, tranquilidad y libertad de la receptora, quien con dicha conducta se debido a que le humilla o lastima en su intimidad sexual (...) esos derechos están garantizados tanto en el ámbito nacional como internacional, (...) la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su precepto 3° (...) en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, refiere en el precepto 2°, que puede ser física, sexual y psicológica, en sus artículos 3°, 4° y 6° reconoce que todas las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia y a la protección de los derechos humanos, como su integridad psíquica y moral, entre otros.”

El acoso sexual y el hostigamiento sexual son demostraciones de poder con las que se intimida o amenaza y que son de carácter lascivo. En estos casos, puede no darse algún contacto físico y sin embargo actualizarse la comisión de alguna de estas infracciones.

Los indicadores para la identificación de estas conductas, de forma enunciativa más no limitativa, serán los siguientes:

I. Indicadores Verbales.

- A) Insinuaciones, propuestas de índole sexual;
- B) Piropos o comentarios no deseados de carácter lascivo sobre su persona;
- C) Insistentes invitaciones a reunirse después de la jornada laboral;
- D) Chistes ofensivos de carácter lascivo;
- E) Preguntas incómodas sobre la vida sexual o de sus relaciones amorosas;
- F) Amenazas o insultos por no aceptar alguna conducta de carácter lascivo;
- G) Envío de mensajes, por cualquier medio electrónico;
- H) Presionar para aceptar reuniones, invitaciones o citas no deseadas después de las horas de trabajo o en lugares distinto al lugar de trabajo. (Ejemplo, Restaurantes, bares; Etc.); y,
- I) Amenazas que afecten negativamente su situación laboral por no ceder o no aceptar invitaciones o propuestas sexuales y/o exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar dichas proposiciones.

II. Indicadores No Verbales.

- A) Miradas morbosas e incómodas de carácter lascivo;
- B) Silbidos, sonidos;
- C) Enviar imágenes, dibujos ofensivos, enviar pornografía a través de cualquier medio electrónico;

- III. **Indicadores Físicos:** Cuando se presente un contacto físico o roce no deseado e innecesario que moleste y/o incomode a la Víctima, como:
- A) Apretones;
 - B) Frotar el cuerpo de la víctima con cualquier parte del cuerpo de la Persona Perpetradora;
 - C) Roces corporales;
 - D) Abrazos, caricias, pellizcos; y,
 - E) Cualquier otra agresión que implique un contacto físico.

Artículo 50.- Las faltas administrativas enumeradas en el artículo anterior, se investigarán, calificarán y substanciarán como No Graves para efectos de la LRAEA.

Capítulo II

Elementos Adicionales para observar en la emisión de las Resoluciones y Sanciones.

Artículo 51.- Además de lo previsto en la LRAEA para la determinación de las sanciones en los casos de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento, se deberá tomar en consideración lo siguiente:

- I. Que la conducta sea condicionante para la estabilidad en un empleo, cargo o comisión;
- II. Que el acto u omisión haya denigrado y concebido como objeto a la Víctima;
- III. Que la persona perpetradora sea reincidente y se tengan antecedentes de los actos materia del presente Protocolo;
- IV. Que existan dos o más Víctimas;
- V. Que se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la Persona Perpetradora;
- VI. Que la Persona Perpetradora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la Víctima;
- VII. Que la Víctima sufra algún tipo de discapacidad;
- VIII. Que el estado psicológico o físico de la Víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas;
- IX. Que la conducta se produzca durante un proceso de selección de personal;
- X. Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la Víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación; y,
- XI. La situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o prácticas de la Víctima.

Artículo 52.- En la aplicación de las sanciones y de conformidad con el artículo 1º de la Constitución General, en correlación con los instrumentos internacionales aplicables, se observará en todo momento el principio Pro-Persona y el de Convencionalidad.

Artículo 53.- No se impondrá sanción alguna a la presunta Víctima, en el caso de que no se haya acreditado la falta administrativa.

Sin embargo, en caso de que se acreditara la falta administrativa, y se hayan generado gastos y costas con motivo de las diligencias realizadas dentro del Procedimiento de Atención a la Denuncia, las mismas correrán a cargo de la Persona Perpetradora.

Artículo 54.- En las resoluciones se deberá utilizar lenguaje incluyente no sexista, accesible y evitando que dentro de los razonamientos se incurra en una victimización secundaria.

Artículo 55.- La autoridad resolutora deberá considerar una serie de factores para valorar la sanción a imponer, entre ellas que la discriminación, la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, constituyen un acto violento para la Víctima, cuya experiencia creará efectos negativos sobre su salud física y mental dependiendo del nivel en el que se produzca. Así mismo deberá tomar en cuenta la cantidad, la magnitud, la frecuencia, la duración y confluencia de los actos, que producirán afectaciones sintomatológicas entre las que destacan, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes:

- I. Trastorno de estrés postraumático;
- II. Síndrome de Burnout;
- III. Ansiedad;
- IV. Rechazo laboral;

- V. Depresión;
- VI. Pérdida de interés;
- VII. Aislamiento;
- VIII. Miedo; y,
- IX. Baja realización Personal.

Así mismo, se deberá tomar en consideración que esta sintomatología aumenta cuando la víctima calla y oculta, derivado del miedo a las represalias y a la falta de credibilidad que pudiere tener.

Artículo 56.- Las consecuencias afectan fundamentalmente a la Víctima. Sin embargo, también podrán incidir sobre las y los servidores públicos que pudieran ser testigos o que conozcan la situación, puesto que las secuelas psicológicas de la Víctima además de reducir su capacidad laboral provocan un ambiente laboral hostil, generando mayor índice de ansiedad y estrés.

Dicha ansiedad y estrés provocan en las servidoras y los servidores públicos consecuencias negativas que afectan su rendimiento laboral de la siguiente manera:

- I. Aumento del absentismo;
- II. Elevada rotación de puestos;
- III. Descenso de productividad y competitividad;
- IV. Baja laboral; y,
- V. Aumento de riesgo de accidentes laborales.

Artículo 57.- El OIC deberá allegarse de los dictámenes correspondientes en los que se pueda acreditar el grado de daño que sufrió la Víctima por las conductas materia del presente Protocolo de Actuación.

Artículo 58.- La resolución de los asuntos que se generen con motivo de las conductas materia del presente Protocolo, deberá dictarse en un término no mayor a los noventa días contados a partir de la recepción de la denuncia.

TÍTULO CUARTO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Capítulo I Del Concepto.

Artículo 59.- Son todas las acciones necesarias tendentes a procurar la seguridad y la integridad física y/o emocional de la Víctima o un testigo de los actos materia del presente Protocolo, con la finalidad de que se lleven a cabo las investigaciones correspondientes, con absoluta libertad y con estricto apego a las obligaciones que imponen la normatividad, siempre y cuando dicha medida resulte ser un acto idóneo, razonable y proporcional.

Capítulo II De la Solicitud de Medidas de Protección.

Artículo 60.- Las medidas de protección podrán ser solicitadas en cualquier momento del Procedimiento de Atención a la Denuncia, ya sea por la propia Víctima o la Persona Consejera.

No obstante lo anterior, y una vez que la Dirección de Investigación del OIC tenga conocimiento de una denuncia por conductas materia del presente Protocolo de Atención, y cuando así lo estime conveniente, podrá solicitar a la Dirección Substanciadora, dicte las medidas de protección que procedan, o en su caso, las que hubiere recomendado la Persona Consejera, salvaguardando en todo momento, los derechos humanos, sin perjuicio o menoscabo de las condiciones laborales o salariales de la Víctima.

El personal de la Dirección Substanciadora girará oficios notificando de las medidas de protección al IMMA y a la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de Aguascalientes para su debido seguimiento.

Artículo 61.- Las medidas de protección tendrán efecto inmediato una vez otorgadas, por lo que la Dirección Substanciadora deberá notificar en un término no mayor a veinticuatro horas a las Dependencias o Entidades, respecto de la aplicación, alcance y cumplimiento las mismas.

Artículo 62.- El dictado de medidas de protección no prejuzga sobre la existencia de los actos denunciados o sobre la responsabilidad de la persona quien se le atribuye la conducta.

Artículo 63.- En el acuerdo donde se emita la resolución correspondiente, podrán dictarse medidas definitivas, a efecto de salvaguardar los derechos humanos, así como, la seguridad e integridad física y emocional de las personas involucradas.

Capítulo III De la Clasificación de las Medidas de Protección.

Artículo 64.- De manera enunciativa más no limitativa, las Medidas de Protección que podrá ordenar el OIC serán:

- I. La prohibición a la persona perpetradora de acercarse a la Víctima;
- II. La prohibición a la persona perpetradora de intimidar y/o molestar a la Víctima, así como a sus ascendientes y/o descendientes, a través de cualquier medio;
- III. La comisión temporal de la Víctima o de la persona perpetradora en un cargo de la estructura organizacional de la Administración Municipal, de igual nivel jerárquico que el que desempeñe. En este supuesto se deberá contar con la conformidad de la Víctima, quien tendrá de derecho a ser escuchada respecto del área del Municipio a la que deseara ser comisionada;
- IV. En caso de violación a lo dispuesto en las fracciones I, II y III, del presente numeral podrá solicitarse al OIC, la suspensión temporal de la persona perpetradora, en los términos de la LRAEA, sin goce de sueldo. De no acreditarse a la persona perpetradora los hechos materia de la denuncia, le deberán ser cubiertas las cantidades que dejó de percibir con motivo de la suspensión temporal de la que fue objeto;
- V. Licencia con goce de sueldo para la Víctima, mediando justificación médica y/o psicológica por escrito, por ser benéfico para su recuperación.

Artículo 65.- La duración de las medidas podrá ser igual al tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta su resolución, salvo que por la gravedad de las conductas desplegadas y previo sustento indiquen que es necesario otorgar medidas definitivas para la recuperación física o psicológica.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO: El presente Protocolo de Atención a los casos de Discriminación, Violencia Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual para el Municipio de Aguascalientes; entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

ARTÍCULO SEGUNDO: Los asuntos que fueren turnados por el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes y la Comisión para la Erradicación de la Violencia Laboral del Municipio de Aguascalientes al Órgano Interno de Control, en atención a lo dispuesto por el Artículo Décimo Primero Transitorio del Reglamento Interior, que fuere publicado el pasado veintiuno de mayo del presente año, se investigarán, substanciarán y resolverán de conformidad a lo dispuesto por el presente Protocolo.

ARTÍCULO TERCERO: Se instruye a las autoridades competentes del Municipio de Aguascalientes para que realicen las acciones necesarias para llevar a cabo la promoción y difusión del presente Protocolo, a fin de que las y los servidores públicos de todos los niveles de la administración municipal, estén informados de los derechos y deberes que recaen en el empleo, cargo o comisión del personal dentro del Municipio.

Lo anterior para el conocimiento de la ciudadanía. Dado por el Honorable Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Aguascalientes, en la sesión ordinaria celebrada el día siete de noviembre del año dos mil dieciocho en el salón Cabildo, con la presencia de la Licenciada María Teresa Jiménez Esquivel, Presidente Municipal de Aguascalientes; los Regidores Edson Rubén Camarillo Rodríguez, Marly Fabiola Carranza Ávila, Manuel Alejandro Monreal Dávila, Mónica Ledezma Gallegos, Gustavo Tristán López, Juana Cecilia López Ortiz, Salvador Maximiliano Ramírez Hernández, Miguel Romo Reynoso, Mauricio González López, Oscar Salvador Estrada Escobedo, Jennifer Kristel Parra Salas, Hazel Montejano García, Netzahualcóyotl Ventura Anaya, Karla Cassio Madrazo, y la Síndico de Hacienda Ma de Jesús Ramírez Castro; así como el Secretario del H. Ayuntamiento y Director General de Gobierno, Licenciado Jaime Gerardo Beltrán Martínez.- En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38, fracción I de la Ley Municipal para el Estado de Aguascalientes, promulgo y ordeno se dé publicidad para su debido cumplimiento y efectos legales conducentes.- Aguascalientes, Ags., a 07 de noviembre de 2018.- Lic. María Teresa Jiménez Esquivel, Presidente Municipal de Aguascalientes.- Rúbrica.- Lic. Jaime Gerardo Beltrán Martínez, Secretario del H. Ayuntamiento y Director General de Gobierno, quien valida con su firma en términos del artículo 107 fracción VIII, del Código Municipal de Aguascalientes.- Rúbrica.