

“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”

Elvia Carrillo Puerto



Cuautitlán
Gobierno Humanista
2025-2027



PROTOCOLO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE CUAUTITLÁN



Cuautitlán
Gobierno Humanista
2025-2027

noviembre 2025

© Alfonso Reyes S/N Fracc, Santa María, Cuautitlán, Méx. C.P. 54820

✉ cuautitlanmx.humanista@gmail.com

☎ 55 2620 7800 www.cuautitlan.gob.mx    Gobierno de Cuautitlán

Gobierno Humanista





© H. Ayuntamiento de Cuautitlán, 2025-2027.

Dirección de la Mujer.

Coordinación de Bienestar y Atención a la Mujer

Alfonso Reyes S/N Fracc., Santa María,
Cuautitlán, Estado de México.

Teléfonos: 55-2620-7800. ext. 145

mujer2527@cuautitlan.gob.mx

Noviembre de 2025.

Impreso y Hecho en Cuautitlán Estado de México.

***La reproducción total o parcial de este documento se autorizará siempre y cuando se dé el crédito correspondiente a la fuente.*





MARCO JURÍDICO

El presente Protocolo se dispone según los siguientes ordenamientos jurídicos:

INTERNACIONAL

Declaración Universal de los Derechos Humanos.
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.
Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal del Trabajo.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Ley General de Víctimas.
Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
Código Penal Federal.
Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.

ESTATAL

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
Ley de Víctimas del Estado de México.
Código Administrativo del Estado de México.
Código Penal del Estado de México.
Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

MUNICIPAL

Bando Municipal de Cuautitlán, Estado de México; vigente.
Reglamento Orgánico de la Administración Pública del Municipio de Cuautitlán.





PROTOCOLO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE CUAUTITLÁN.

CAPÍTULO I Generalidades Sección Primera Del Protocolo

1. El presente Protocolo tiene como objeto la ejecución apropiada, homogénea y efectiva de acciones para prevenir, así como establecer procedimientos para atender el hostigamiento sexual y/o acoso sexual en las dependencias y organismos de la administración pública municipal; por tanto es de observancia general, así como obligatorio para las y los servidores públicos, así como las personas que trabajen para la Administración Pública Municipal conforme a lo previsto en el Bando Municipal de Cuautitlán, vigente.
2. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y organismos de la Administración Pública Municipal de Cuautitlán, tienen 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 la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

3. Son objetivos del presente Protocolo:
 - a) Instaurar medidas específicas para la prevención de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la Administración Pública Municipal.
 - b) Establecer mecanismos de atención, orientación, denuncia, acompañamiento y seguimiento de las quejas por hostigamiento sexual y/o acoso sexual que interponga la presunta víctima y en su caso, ante las autoridades competentes, procurando la no revictimización y el acceso a la justicia.
 - c) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
 - d) Establecer las acciones pertinentes de coadyuvancia y coordinación entre las diferentes Dependencias Municipales, para el tratamiento de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
4. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal de Cuautitlán 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.

Para efectos de procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, y de la persona denunciada tendrán el carácter de confidencial, evitando en todo momento, la revictimización y la exposición a otro tipo de conductas.





5. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia 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 (*Diario Oficial de la Federación, 03 de enero 2020*).
- b) **Autoridad investigadora:** A la autoridad adscrita a los Órganos Internos de Control, responsables de la investigación de las faltas administrativas.
- c) **Capacitación:** Al proceso por el cual las y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de su función, desarrollo profesional.
- d) **Debida diligencia:** Toda actuación necesaria dentro de un tiempo razonable, para la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral, a fin de que las víctimas y ofendidos sean tratados y considerados como sujetos titulares de derechos.
- e) **Denuncia:** Es una manifestación formal que realiza una persona ante una autoridad competente para la debida diligencia de hechos presuntamente irregulares, que implican hostigamiento sexual y/o acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en funciones o en presunción de estas.
- f) **Dependencias:** A las establecidas en el Bando Municipal y en el Reglamento Orgánico de la Administración Pública de Cuautitlán, Estado de México vigentes.
- g) **Discriminación:** Es el trato desigual, injusto o menos favorable hacia una persona o grupo, basándose en estereotipos y prejuicios, que, limita el reconocimiento o ejercicio de sus derechos humanos en igualdad de condiciones.
- h) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.
- i) **Hostigamiento sexual:** A la conducta que, con fines de lujuria asedie a una persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía.
- j) **Interseccionalidad:** Es una herramienta analítica que visualiza el punto de encuentro entre características que en sí mismas representan alguna vulnerabilidad o situaciones de desigualdad de las personas para el acceso de sus derechos.
- k) **IPRA:** Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa.
- l) **Lineamientos:** A los correspondientes al Marco Jurídico del que se dispone el Presente Protocolo.
- m) **Organismos auxiliares:** A los órganos auxiliares previstos en el Bando Municipal de Cuautitlán, Estado de México vigentes.
- n) **Órganos Internos de Control:** A las unidades administrativas encargadas de la ejecución de acciones de control preventivas y correctivas; así como de observar el cumplimiento de las normas jurídicas, los programas y la mejora permanente de los procesos de trabajo; asimismo, atender las denuncias e instrumentar y resolver los procedimientos administrativos de su competencia.
- o) **Persona enlace** La persona designada en términos del numeral 10 del presente protocolo que fungirá como primer contacto y orientará a la presunta víctima por acoso sexual y/o hostigamiento sexual a la instancia correspondiente.





- p) **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se acomete justificando con base en las diferencias biológicas entre sexos. Así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad.
 - q) **Presunta víctima:** A la persona que denuncie que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica, laboral y personal al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
 - r) **Primer contacto:** Al momento en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, expone su caso, bien sea ante una persona enlace, o los órganos internos de control, recibiendo la orientación y atención sobre las vías e instancias en dónde se dará seguimiento a su caso.
 - s) **Protocolo:** al Protocolo Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual del Servicio Público de Cuautitlán.
 - t) **Re victimización:** A la acción de exigencia de mecanismos o procedimientos que agraven su condición o establecimiento de requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos, o la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos.
 - u) **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
 - v) **Servidora y servidor público:** Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza en las dependencias y órganos auxiliares de la Administración Pública Municipal de Cuautitlán, con independencia del acto jurídico que les dio origen.
 - w) **Unidad de Igualdad de Género:** a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en cumplimiento a lo establecido en los Artículos 34 Bis y 34 Ter de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y Artículo 16.1 del Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal de Cuautitlán, Estado de México.
 - x) **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o feminicida tanto en el ámbito privado como en el público.
6. Corresponderá a la Dirección de la Mujer a través de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, la interpretación para efectos administrativos y la atención de todo lo no previsto en el presente Protocolo, observando los lineamientos de la materia; quienes podrán auxiliarse de los Órganos Internos de Control.
7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados de manera enunciativa y no limitativa, los siguientes:
- a) Acceso a la justicia;
 - b) Presunción de inocencia;
 - c) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
 - d) Perspectiva de género;
 - e) Pro persona;
 - f) Debida diligencia;
 - g) No revictimización;





- h) Celeridad;
- i) Cero tolerancias a conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- j) Prohibición de represalias;
- k) Integridad personal;
- l) Confidencialidad;

Así como aquellos que emanen de los lineamientos en materia, vigentes.

8. Dentro de la administración pública municipal de Cuautitlán, se velará por la integridad y dignidad de todas las personas, que desempeñen un cargo, comisión, empleo o funciones de servidor público. Las personas servidoras públicas deberán abstenerse de realizar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual y demás enunciadas de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, vigente. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulneren dicha normativa.

Sección Segunda **De la Unidad de Igualdad de Género**

9. La Dirección de la Mujer como dependencia responsable de la promoción y vigilancia de la Igualdad de Género y para el cumplimiento del presente Protocolo; solicitará vía oficio a cada dependencia que conforma la Administración Pública Municipal de Cuautitlán según su composición orgánica; designe a una servidora o servidor público como persona enlace quien mantendrá coordinación con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en cumplimiento a lo establecido en la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México. Así mismo verificará que se brinde la atención a las personas que soliciten su intervención.
10. Son funciones de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, las siguientes:
- a) Solicitar vía oficio a cada Dependencia la designen a personas servidoras públicas como persona enlace.
 - b) Verificar que se brinde la atención a las personas que soliciten su intervención.
 - c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante los Órganos Internos de Control, o quien esté determine para conocer de la denuncia, en la toma de la declaración respectiva.
 - d) Atender los llamados de los Órganos Internos de Control, para auxiliar ante los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
 - e) Brindar atención y acompañamiento a la presunta víctima conforme a los lineamientos aplicables y este Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.
11. La Dirección de la Mujer llevará un registro de las acciones de las personas enlaces y propiciará la colaboración entre Dependencias, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.





Sección Tercera De la persona enlace

12. La persona enlace, deberá contar con habilidades y actitudes oportunas para la atención y orientación empática con el objeto del presente Protocolo; así como ser capacitada para esta acción y como facilitador en materia de perspectiva de género, y deberán seguir las siguientes pautas de conducta:
 - a) Generar confianza con las personas para que exterioricen hechos o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
 - b) Respetar la expresión de sentimientos y emociones, sin emitir juicios de valor;
 - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
 - e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
 - f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
 - g) Comunicar a la presunta víctima con claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
 - h) Expresar con pertinencia el alcance de su función;
 - i) Utilizar comunicación asertiva, y
 - j) Escuchar de forma activa.
13. Son funciones de la persona enlace en la aplicación del Protocolo, las siguientes:
 - a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención integral oportuna;
 - b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa para las servidoras y los servidores públicos que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y/o acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos, así como de la Unidad de Igualdad de Género de la Dirección de la Mujer de Cuautitlán;
 - c) Evitar de intervenir, protegiendo la creación de un conflicto de intereses.
 - d) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato;
 - e) La persona enlace desarrollará estas funciones siempre que no se contrapongan o representen un impedimento a las funciones esenciales que la persona titular de su área de adscripción le asigne; y podrá auxiliarse de Unidad de Igualdad de Género de la Dirección de la Mujer de Cuautitlán;
 - f) Reportar cuando le sea requerido, a la Unidad de Igualdad de Género las acciones en materia de perspectiva género, así como de prevención y atención del acoso sexual y hostigamiento sexual;
 - g) Propiciar la colaboración entre Dependencias y unidades administrativas, de buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.





CAPÍTULO II

Prevención en la Administración Pública Municipal

Sección primera

Acciones de la prevención

14. Las dependencias y órganos auxiliares, deberán realizar, al menos, las siguientes acciones para prevenir el hostigamiento sexual y/o acoso sexual:
- a) Cada dependencia designará a una servidora o servidor público como persona enlace para colaborar con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Dirección de la Mujer de Cuautitlán en cumplimiento a lo establecido en la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y el Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal de Cuautitlán, Estado de México.
 - b) Ser parte del pronunciamiento "Cero Tolerancia" ante las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, el cual deberá ser transmitido a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para asegurar su conocimiento; así como hacer de conocimiento los mecanismos de atención, y hacer explícita la aplicación del presente Protocolo.
 - c) Brindar las facilidades y el apoyo que sea requerido para cumplir con las obligaciones establecidas en el presente instrumento.
 - d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral, seguro y sano, con objeto de prevenir y erradicar el hostigamiento y/o acoso sexual.
 - e) Colaborar en las campañas de difusión para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, al interior de la Administración Pública Municipal.
 - f) Brindar las facilidades y la seguridad a las personas enlaces, así como los medios para llevar a cabo sus funciones sin temor a represalias.
 - g) Garantizar a la persona denunciante de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que su denuncia no constituirá una causa de despido o limitante para su contratación en la Administración Pública Municipal.
 - h) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que puedan implicar hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Sección Segunda

Acciones de Capacitación

15. La Dirección de la Mujer, a través de su Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia proporcionará capacitación y sensibilización a las servidoras y servidores públicos de las dependencias y órganos auxiliares, en materia de Género, Marco Normativo, Transversalidad y Atención de primer contacto para personas en situación de víctimas de violencia, así como de prevención del hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sin perjuicio de las acciones que al efecto realice cada una.
- a) La capacitación se otorgará de manera anual o, en su caso, de acuerdo a las necesidades de cada dependencia.





- b) Proporcionará material sobre los temas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, para su réplica.
- c) De conocer alguna situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, deberá invitar a la persona presunta víctima, a presentar su denuncia y/o dar la atención de primer contacto.

CAPÍTULO III

Primer Contacto de Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual

Sección primera

Vías e Instancias Competentes

16. La presunta víctima podrá ser asistida por las instancias de primer contacto para asesoría y acompañamiento, a las que este Protocolo enuncia:
 - a) Personas enlaces
 - b) La Dirección de la Mujer de Cuautitlán a través de su Unidad de Igualdad de Género

Sin perjuicio de elegir instancias o autoridades jurídicas o judiciales, en facultad de investigadoras y sancionadoras que la presunta víctima considere.

17. Sin reserva de quien realice el primer contacto, sin cuestionar o prejuzgar la veracidad de los hechos, de acuerdo a las circunstancias del caso en particular lo canalizará a la Unidad de Igualdad de Género de la Dirección de la Mujer y dentro de sus facultades y competencias, deberá realizar las acciones y/o gestiones necesarias que permitan brindar la protección de la presunta víctima de su agresor.
18. La persona enlace que haga de su conocimiento el acto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
19. La Unidad de Igualdad de Género de la Dirección de la Mujer. dará vista a los Órganos Internos de Control, de las presuntas conductas de responsabilidad administrativa derivadas de los actos de acoso y/o hostigamiento sexual, en términos de los lineamientos aplicables en la materia, para que proceda de acuerdo a sus atribuciones.
20. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Unidad de Igualdad de Género de la Dirección de la Mujer de Cuautitlán, sin que esta le represente jurídicamente, a efecto de recibir orientación y apoyo para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual; y contar con su asesoría si eligiera otra Instancia.





Sección Segunda **Atención Especializada**

21. Durante la atención de primer contacto, la persona enlace deberá identificar si la presunta víctima requiere atención de especialistas como médico, psicólogo, u otro que resulte necesario; informando a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Dirección de la Mujer de Cuautitlán y documentando su acción.

Si se cuenta con la autorización de la presunta víctima, y con el fin de otorgar una asesoría adecuada, la Unidad de Igualdad de Género, podrá conocer los dictámenes que considere, manejando dichos documentos bajo la confidencialidad, como parte de su acompañamiento.

En caso de que no ser autorizado, se limitará a brindar asesoría con los elementos que cuente.

22. Las Dependencias de la Administración Pública Municipal podrán otorgar la atención especializada (médica, psicológica o aquella disponible) a la presunta víctima a través de sus instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos de colaboración, coordinación o acuerdos a que tenga lugar.

CAPÍTULO IV **Investigación y Sanción del Hostigamiento** **Sexual y/o Acoso Sexual**

Sección Primera **De la Denuncia**

23. Si la presunta víctima optara por denunciar en la vía administrativa ante los Órganos Internos de Control, a través de sus Autoridades Investigadoras; se deberán considerar en todo momento los principios de confidencialidad, imparcialidad y privacidad, la atención deberá ser en la oficina designada para las entrevistas de las personas enlace, o de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga, debe ser un lugar discreto donde no se presenten, o sean en lo mínimo interrumpidos.
24. Con el fin de asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada, se debe evitar que sea en el mismo lugar de trabajo de la persona ofendida.
25. Durante la entrevista, quien realice el primer contacto, deberá hacer lo posible para que la presunta víctima pueda percibir que:
- a) Se le cree.
 - b) No se le culpa por el supuesto hostigamiento y/o acoso sexual.
 - c) Se le escucha.





- d) No se llega a conclusiones prematuras o se anticipan respuestas.
- e) No se juzga la situación.
- f) Se actúa de manera imparcial.
- g) No se sugiere en ningún momento que la presunta víctima “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo, evitando expresiones como: “a poco”, “no puede ser” o “pero si el director/a (secretario/a, compañero/a, etc.) es una dama” o “un caballero”.

26. Si la presunta víctima no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento sexual y/o acoso sexual, debe preguntársele si prefiere escribirlo y brindarle los recursos y asesoría que requiera para realizarlo.

Sección Segunda De la Investigación a través de los Órganos Internos de Control

- 27. Las investigaciones sobre asuntos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, se desahogarán conforme a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios y el Código de Procedimientos Administrativos del Estado de México, y realizarán el procedimiento de responsabilidad administrativo correspondiente, en los términos de los lineamientos aplicables y su ámbito de competencia, sin la conciliación entre partes, en cuanto hace del procedimiento de las dependencias municipales se resolverán en el menor tiempo posible, dando lugar a las notificaciones y participaciones que los lineamientos vigentes señalen.
- 28. Los Órganos Internos de Control, mediante su Autoridad Investigadora iniciarán la investigación correspondiente, y deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuizar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
- 29. De acuerdo con los principios señalados en el presente Protocolo, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, serán conducidas por los Órganos Internos de Control a través de la Autoridad Investigadora, así mismo con objeto que la presunta víctima, no sufra un mayor agravio o re victimización; se procurara que la persona responsable de investigación de cada proceso brinde el seguimiento hasta la emisión del IPRA o acuerdo de conclusión y archivo correspondiente. Así como de informar a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Dirección de la Mujer de Cuautitlán lo pertinente.
- 30. En caso de que los Órganos Internos de Control, a través de su Autoridad Investigadora determinen que no se cuente con los elementos suficientes para señalar las circunstancias de tiempo, modo y lugar; en ejercicio de sus facultades, podrá requerir la presentación de la presunta víctima para tales efectos.
- 31. La valoración de las pruebas deberá hacerse libre de cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.





32. Se deberá considerar respecto a la persona denunciada sus antecedentes, como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad; así como el contexto de la presunta víctima de manera interseccional, tomando en cuenta factores como su edad, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
33. No se debe suponer que hubo consentimiento ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Sección Tercera De la Sanción

34. En conformidad a Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios los Órganos Internos de Control conforme su estructura orgánica y sus atribuciones, emitirán según corresponda el acuerdo de conclusión y archivo; o bien el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, debiéndose proceder conforme lo establecido en la referida Ley; con motivo que por tratarse de una falta administrativa grave sea sancionada por las instancias facultadas para ello, sin perjuicio de cualquier otro seguimiento jurídico o administrativo que la presunta víctima haya decidido efectuar;

Salvaguardando los principios de presunción de inocencia y debido proceso, la Subdirección de Recursos Humanos y la Consejería Jurídica analizará la viabilidad de la aplicación de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Sin perjuicio de lo que las Instancias jurídicas competentes determinen, conforme lo establecido en el Código Penal del Estado de México y los demás lineamientos aplicables.

35. Según lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios y el Código de Procedimientos Administrativos del Estado de México, para el cumplimiento de sus determinaciones los Órganos Internos de Control, durante el procedimiento podrán y deberán emplear cuando resulte necesario las medidas de apremio establecidas en estos y en los lineamientos vigentes.





TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Protocolo en el Periódico Oficial “Gaceta Municipal”

SEGUNDO. El presente PROTOCOLO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE CUAUTITLÁN, entrará en vigor a los ____ días siguientes de su publicación en el Periódico Oficial.

TERCERO. La aplicación y observancia del presente Protocolo, deberá hacerse de los recursos humanos, materiales y demás necesarios para su aplicación en un plazo de ____ días después de su publicación.

CUARTO. Se derogan las disposiciones de igual o menor jerarquía, que se tengan en materia equitativa al presente Protocolo.

Dado en la Sala de Cabildos del Ayuntamiento de Cuautitlán, Estado de México, a los ____ días del mes de noviembre de dos mil veinticinco.

