



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



Gaceta Municipal

Enero 2021

Número 25

DOCUMENTO SÓLO
PARA CONSULTA

Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 31 de enero de 2021.



DOCUMENTO SÓLO
PARA CONSULTA



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



DIRECTORIO

H. Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez

C. Oswaldo García Jarquín

Presidente Municipal Constitucional de Oaxaca de Juárez

C. Indira Zurita Lara

Síndica Primera Municipal

C. Jorge Castro Campos

Síndico Segundo Municipal

C. Tania Caballero Navarro

Regidora de Hacienda Municipal

C. Ismael Cruz Gaytán

Regidor de Agencias y Colonias y de Municipio Seguro y de Movilidad

C. Luz María Soledad Canseco Vásquez

Regidora de Gobierno y Espectáculos y de Medio Ambiente y de Recursos Naturales

C. Pavel Renato López Gómez

Regidor de Imagen, Desarrollo Urbano y Obras Públicas y de Centro Histórico y Patrimonio Mundial

C. Xhunaxhi Fernanda Mau Gómez

Regidora de Artes, Cultura y Patrimonio Inmaterial y de Educación, Ciencia y Tecnología

C. Luis Arturo Avalos Díaz Covarrubias

Regidor de Bienes, Panteones y Servicios Municipales y de Mercados y Comercio en Vía Pública

C. Miriam de los Ángeles Vázquez Ruíz

Regidora de Bienestar Social y Población en Condición Vulnerable y de Juventud, Deporte y Recreación

C. René González Sánchez

Regidor de Reglamentos y Nomenclatura Municipal y de Contraloría y Gobierno Abierto

C. Mirna López Torres

Regidora de Derechos Humanos y de Igualdad de Género

C. José Manuel Vázquez Córdoba

Regidor de Desarrollo Económico y Emprendimiento y de Modernización Administrativa y Servicios Ciudadanos

C. Luis Zárate Aragón

Regidor de Desarrollo Turístico y Desarrollo Comunitario y Asuntos Indígenas

C. Manuel Esteban de Esesarte Pesqueira

Regidor de Protección Civil y de Zona Metropolitana

C. María de los Ángeles Gómez Sandoval Hernández

Regidora de Salud, Sanidad y Asistencia Social

DOCUMENTO SÓLO
PARA CONSULTA



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



CONTENIDO

Acuerdo PM/01/2021, mediante el cual se aprueba que el Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, durante el ejercicio fiscal 2021, comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021, se sujete al mecanismo de pago de ramo 28, Ramo 33 Fondo III, Ramo 33 Fondo IV, correspondiente a las Participaciones Municipales, vía transferencia electrónica interbancaria.

1

Acuerdo RBPSMMCVP/01/2021, mediante el cual se instruye a la Dirección de Servicios Municipales, a realizar listado del Sistema de Ingresos de Panteones de las fosas que se encuentran al corriente de pagos y aquellas que no lo están, así como la elaboración del Censo de Campo con fotografía y descripción de cada fosa.

6

Acuerdo SPM/003/2021, mediante el cual se aprueba la Resolución de fecha 5 de noviembre de 2020, en el recurso de revocación 06/2020, promovido por el recurrente C. Víctor Flavio Cuevas Méndez.

9

DOCUMENTO SÓLO
PARA CONSULTA



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



CONTENIDO

Acuerdo SPM/005/2021, mediante el cual se aprueba la Resolución de fecha 5 de noviembre de 2020, en el recurso de revocación 30/2019, promovido por el recurrente C. Oswaldo Alavés Hernández. **11**

Acuerdo SPM/007/2021, mediante el cual se aprueba la Resolución de fecha 5 de noviembre 2019, en el recurso de revocación 29/2019, promovido por el recurrente C. José Luis Luna Zárate. **13**

Acuerdo SPM/024/2021, mediante el cual se aprueba la Resolución de fecha 11 de diciembre de 2020, en el recurso de revocación 02/2020, promovido por el recurrente C. Manuel Pérez Morales. **15**

Dictamen CDEE/017/2020, mediante el cual se autoriza la licencia a favor de la persona moral GUIA NISA S.A. DE C.V., para un establecimiento comercial con el giro de restaurante con venta de cerveza, vinos y licores, denominado "ITALIANNIS". **17**

DOCUMENTO SÓLO
PARA CONSULTA



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



CONTENIDO

Dictamen CDEE/018/2021, mediante el cual se autoriza la cancelación de la licencia emitida a favor de la persona moral PRODUCTOS DE CONSUMO Z, S.A. DE C.V., para un establecimiento denominado "PITICÓ".	20
Lineamientos de Organización y Funcionamiento del Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones del Municipio de Oaxaca de Juárez.	22
Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la Administración Pública del Municipio de Oaxaca de Juárez.	30



DOCUMENTO SÓLO
PARA CONSULTA



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA
CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, en uso de sus atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; en Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha trece de enero del año dos mil veintiuno tuvo a bien aprobar y expedir el siguiente:

ACUERDO PM/001/2021

Primero.- Se aprueba que el Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, para que por conducto de este Honorable Ayuntamiento Constitucional, durante el ejercicio fiscal 2021, comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021, sujete al mecanismo de pago del ramo 28 correspondiente a las Participaciones Municipales, vía transferencia electrónica interbancaria; de conformidad con lo que dispone el artículo 8, párrafo segundo de la Ley de Coordinación Fiscal para el Estado de Oaxaca, cuya distribución se realizará dentro de los cinco días siguientes que el Estado reciba los recursos de la Federación, en concordancia con el calendario que para tal efecto se publicó en el Diario Oficial de la Federación. -----



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA
CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



Segundo. - Se aprueba que el Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, para que por conducto de este Honorable Ayuntamiento Constitucional, durante el ejercicio fiscal 2021, comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021, atendiendo lo que dispone el artículo 16 párrafo segundo de la ley(sic) de Coordinación Fiscal para el Estado de Oaxaca; se sujete al mecanismo de pago del ramo 33 fondo III, denominado Fondo de Aportaciones para la Infraestructura Social Municipal, vía transferencia electrónica interbancaria; de conformidad con lo que dispone el artículo 23-A, de la Ley de Coordinación Fiscal para el Estado de Oaxaca, cuya distribución se realizará dentro de los cinco días siguientes que el Estado reciba los recursos de la Federación, en concordancia con el calendario que para tal efecto se publicó en el Diario Oficial de la Federación. - - - - -

Tercero.- Se aprueba que el Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, para que por conducto de este Honorable Ayuntamiento Constitucional, durante el ejercicio fiscal 2021, comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021; se sujete al mecanismo de pago del ramo 33 fondo IV, denominado Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento de los Municipios, vía transferencia electrónica interbancaria; de conformidad con lo que dispone el artículo 23-A, de la Ley de Coordinación Fiscal para el Estado de Oaxaca, cuya distribución se realizará dentro de los cinco días siguientes que el Estado reciba los recursos de la Federación, en concordancia con el calendario que para tal efecto se publicó en el Diario Oficial de la Federación. - - - - -

Cuarto.- Así mismo, este Ayuntamiento Constitucional que representa al Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca; autoriza a la Secretaría de Finanzas del Poder Ejecutivo del Estado, para que con base en los ajustes que realice la federación en los plazos y términos previstos en la Ley de Coordinación Fiscal(sic), efectúe la distribución correspondiente, que será liquidada dentro de los 5 días posteriores a la fecha en que el Estado reciba dichos ajustes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8, párrafo cuarto, de la Le(sic) de Coordinación Fiscal de la Entidad. - - - - -



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



Quinto.- El Ayuntamiento Constitucional que representa al Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, autoriza a la Secretaría de Finanzas del Poder Ejecutivo del Estado, para que la entrega de los recursos provenientes de las Participaciones Municipales, del Fondo de Aportaciones para la Infraestructura Social Municipal y del Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento de los Municipios, que recibe nuestro Municipio tomando en consideración el Acuerdo por el que se da a conocer la distribución de las participaciones fiscales federales, así como el calendario para su entrega a los municipios, correspondiente al ejercicio fiscal 2021 publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado; el Acuerdo por el que se establece el procedimiento de cálculo y distribución de las participaciones fiscales federales a los Municipios del Estado de Oaxaca, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado; y el Acuerdo por el que se realiza la distribución de los recursos del Fondo de Infraestructura Social Municipal y el Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento de los Municipios del Estado de Oaxaca para el ejercicio fiscal 2021, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado; se realice bajo la modalidad del sistema de pago electrónico interbancario, en las cuentas bancarias productivas específicas aperturadas por el Ayuntamiento Constitucional que representamos y que se encuentra(sic) aperturadas a nombre del Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca; y que se detalla a continuación: -----

Ramo 28 (Participaciones Municipales)
Banco: 072-Banco Mercantil del Norte S.A.
Nombre de la Institución Bancaria: BANORTE
Numero de Sucursal: 3502.-Madero Oaxaca
Número de cuenta: 1127617780
Clave bancaria estandarizada(clabe): 072 610 01 127617780 2

Ramo 33 Fondo III (Fondo de Aportaciones para la Infraestructura Social Municipal)
Banco: 072.- Banco Mercantil del Norte S.A.
Nombre de la Institución Bancaria: BANORTE
Numero de Sucursal: 3502.-Madero Oaxaca
Número de cuenta: 1130110638
Clave bancaria estandarizada(clabe): 072 610 01 1301106382



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA
CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



Ramo 33 Fondo IV (Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento de los Municipios)
Banco: 072.- Banco Mercantil del Norte S.A.
Nombre de la Institución Bancaria: BANORTE
Numero de Sucursal: 3502.-Madero Oaxaca
Número de cuenta: 1130110656
Clave bancaria estandarizada(clabe): 072 610 01 130 110656 0

Sexto.- El Ayuntamiento Constitucional que representa al Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, autoriza al órgano de recaudación Municipal denominado “Tesorería Municipal” quien se encuentra representada por la C. Martha Patricia Toledo Hernández designada mediante acta de Sesión de Cabildo celebrada a las 13:26 horas del día veintidós de diciembre del dos mil veinte; que para efectos de comprobar la recepción de los recursos económicos provenientes de las participaciones y aportaciones fiscales federales que le corresponden al Municipio de Oaxaca de Juárez, para el ejercicio fiscal 2021, emita el Comprobante Fiscal Digital por Internet correspondiente (CFDI), a nombre del Gobierno del Estado de Oaxaca/Secretaría de Finanzas, por cada concepto reflejado en los estados de cuenta bancarios relativos a las Participaciones Municipales, Fondo de Aportaciones para la Infraestructura Social Municipal y Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento de los Municipios, y que deriven de las transferencias electrónicas interbancarias realizadas durante el ejercicio fiscal en curso; debiendo contener el momento(sic), fecha y concepto al que corresponde el depósito, cuyo original deberá remitirse al Departamento de Participaciones Municipales de la Secretaría de Finanzas a más tardar diez días hábiles después de registrarse la recepción del recurso en la cuenta bancaria del Municipio. - - - - -

Séptimo.- Así mismo el Cabildo en pleno quien representa al Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca; manifiesta que tendrá por recibidos a entera satisfacción los recursos económicos transferidos y que provienen de las participaciones y aportaciones fiscales federales que le corresponden al Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca; para el ejercicio fiscal 2021, bajo el sistema de pago electrónico interbancario (SPEI) por la Secretaría de Finanzas de acuerdo a las fechas señaladas en el calendario de pagos establecido para tal efecto; una vez que los



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



mismos se encuentren debidamente transferidos en las cuentas bancarias productivas específicas señaladas en el numeral tercero que antecede. -----

TRANSITORIOS

Primero. - El presente acuerdo surtirá efectos el día de su aprobación. -----

Segundo. - Publíquese en la Gaceta Municipal que corresponda. -----

En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulga el anterior acuerdo en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.

DADO EN SESIÓN DE CABILDO DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ, MEDIANTE PLATAFORMA ELECTRÓNICA, EL DÍA TRECE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN

PRESIDENCIA
MUNICIPAL



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, en uso de sus atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; en Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha trece de enero del año dos mil veintiuno tuvo a bien aprobar y expedir el siguiente:

ACUERDO RBPSMMCV/01/2021.

PRIMERO. Se instruye a la Dirección de Servicios Municipales, a través de la Unidad de Panteones, a ejecutar las siguientes acciones:

1. Realizar listado del Sistema de Ingresos de Panteones de las fosas que se encuentran al corriente de pagos y aquellas que no lo están.
2. Elaborar el Censo de Campo con fotografía y descripción de cada fosa.
3. Efectuar confronta de los datos que hayan resultado del Censo con los del Sistema de Ingresos de Panteones, para precisar:
 - a) Fosass que no se encuentran al corriente y aquellas que sí lo estén.
 - b) Número de fosa o fosas con que cuente el contribuyente.
 - c) Datos completos del titular de fosa, número y Libro de Perpetuidad en que se encuentre, así como nombre del cadáver inhumado.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



4. Verificar físicamente aquellas fosas que no se encuentren listadas en el Sistema de Ingresos de Panteones, en relación con los datos de los Libros de Inhumaciones, para determinar el régimen bajo el cual fueron concesionadas y su fecha de ocupación.

5. Una vez realizado lo anterior, se llevará a cabo la confrontación de la información recabada desde la Regiduría de Bienes, Panteones y Servicios Municipales, para conocer el número real de fosas que serán recuperadas a favor del Municipio de Oaxaca de Juárez, a través de la Unidad de Panteones.

6. Lo siguiente será realizar las notificaciones personales a los contribuyentes, y para el caso de no encontrarlos, aplicar lo dictado en la Ley de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado de Oaxaca, así como generar la publicación en los medios electrónicos oficiales del Municipio, para que aquellos interesados en la recuperación o continuidad de derechos, y acudan ante la Unidad de Panteones, en un plazo no mayor de diez días y para el caso exhiban la documentación que acredite su titularidad.

7. Finalmente, se informará a los integrantes del Honorable Ayuntamiento el número de fosas susceptibles de recuperación, en un término no mayor a 25 días a partir de la notificación del requerimiento señalado.

SEGUNDO. Se instruye a la Contraloría Municipal y la Consejería Jurídica para que brinden el acompañamiento para realizar los procesos indicados, a fin de garantizar el debido proceso y seguridad jurídica, así como favorecer el eje de la buena gobernanza.

TERCERO. Se instruye a la Dirección de Comunicación Social y de Relaciones Públicas hacer la difusión a través de las páginas de internet del Municipio y medios de comunicación a los que tenga acceso sobre la Recuperación de Fosas y acciones derivadas, mediante comunicados de prensa e infografías, éstas últimas deberán imprimirse para ser colocadas en cada uno de los panteones mencionados, en las Regidurías que suscriben y áreas municipales de la materia.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulga el anterior acuerdo en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.

**DADO EN SESIÓN DE CABILDO DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ,
MEDIANTE PLATAFORMA ELECTRÓNICA, EL DÍA TRECE DE ENERO DEL
AÑO DOS MIL VEINTIUNO.**



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

PRESIDENCIA
MUNICIPAL

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, en uso de sus atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; en Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha veintisiete de enero del año dos mil veintiuno tuvo a bien aprobar y expedir el siguiente:

ACUERDO SPM/003/2021

ÚNICO.- Se apruebe la Resolución de fecha cinco de noviembre del año dos mil veinte, en cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 253 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez vigente, emitida por la Síndica Primera Municipal, en el recurso de revocación 06/2020, promovido por el recurrente **C. VÍCTOR FLAVIO CUEVAS MÉNDEZ**, en la cual se decretó la **NULIDAD LISA Y LLANA**, en contra del acta de infracción, con número de folio 14160, de fecha veintitrés de enero del año dos mil diecinueve, emitido por el C. Ricardo Ramírez López, elemento de la Policía Vial adscrito a la Sub dirección(sic) de Tránsito y Movilidad de este Municipio de Oaxaca de Juárez.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulga el anterior acuerdo en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.

DADO EN SESIÓN DE CABILDO DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ, MEDIANTE PLATAFORMA ELECTRÓNICA, EL DÍA VEINTISIETE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

PRESIDENCIA
MUNICIPAL

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ.

DIODORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, en uso de sus atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; en Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha veintisiete de enero del año dos mil veintiuno tuvo a bien aprobar y expedir el siguiente:

ACUERDO SPM/005/2021

ÚNICO.- Se apruebe la Resolución de fecha cinco de noviembre del año dos mil veinte, en cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 253 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez vigente, emitida por la Síndica Primera Municipal, en el recurso de revocación 30/2019, promovido por el recurrente **C. OSWALDO ALAVÉS HERNÁNDEZ**, en la cual se **RECONOCE LA LEGALIDAD Y VALIDEZ**, del acta de infracción, con número de folio 10372, de fecha veintidós de noviembre del dos mil diecinueve, emitido por el **C. Mario Alan Amaya Cruz**, elemento de la Policía Vial adscrito a la Sub dirección(sic) de Tránsito y Movilidad de este Municipio de Oaxaca de Juárez.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulga el anterior acuerdo en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.

DADO EN SESIÓN DE CABILDO DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ, MEDIANTE PLATAFORMA ELECTRÓNICA, EL DÍA VEINTISIETE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.



ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN.

PRESIDENCIA
MUNICIPAL



ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

DIODORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN.

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA
CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, en uso de sus atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; en Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha veintisiete de enero del año dos mil veintiuno tuvo a bien aprobar y expedir el siguiente:

ACUERDO SPM/007/2021

ÚNICO.- Se apruebe la Resolución de fecha cinco de noviembre del año dos mil diecinueve, en cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 253 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez vigente, emitida por la Síndica Primera Municipal, en el recurso de revocación 29/2019, promovido por el recurrente **C. JOSÉ LUIS LUNA ZARATE(sic)**, en su carácter de representante legal de la persona moral denominada “GRUPO PAPELERO OAXACA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE”, en la cual se decretó la **NULIDAD LISA Y LLANA**, en contra del acta de infracción, con número de folio 0893, de fecha cinco de diciembre del año dos mil diecinueve, emitido por el **C. Luis Enrique Arzate Díaz**, supervisor adscrito a la Subdirección de Regulación de la Actividad Empresarial de la Dirección de Economía del Municipio de Oaxaca de Juárez.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulga el anterior acuerdo en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.

DADO EN SESIÓN DE CABILDO DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ, MEDIANTE PLATAFORMA ELECTRÓNICA, EL DÍA VEINTISIETE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

PRESIDENCIA
MUNICIPAL

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ.

DIODORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, en uso de sus atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; en Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha veintisiete de enero del año dos mil veintiuno tuvo a bien aprobar y expedir el siguiente:

ACUERDO SPM/024/2021

ÚNICO.- Se apruebe la Resolución de fecha once de diciembre del año dos mil veinte, en cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 253 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez vigente, emitida por la Síndica Primera Municipal, en el recurso de revocación 02/2020, promovido por el recurrente **C. Manuel Pérez Morales**, en contra del acuerdo de fecha diez de enero del año dos mil veinte, emitido por el Alcalde el Municipio de Oaxaca de Juárez, en la cual se **RECONOCE LA LEGALIDAD Y VALIDEZ** del acto impugnado.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulga el anterior acuerdo en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.

DADO EN SESIÓN DE CABILDO DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ, MEDIANTE PLATAFORMA ELECTRÓNICA, EL DÍA VEINTISIETE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

PRESIDENCIA
MUNICIPAL

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ.

DIODORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, en uso de sus atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; en Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha veintisiete de enero del año dos mil veintiuno tuvo a bien aprobar y expedir el siguiente:

DICTAMEN CDEE/017/2020

PRIMERO.- Es **PROCEDENTE** autorizar la LICENCIA a favor de la persona moral **GUIA NISA S.A. DE C.V.** para un establecimiento comercial con el giro de RESTAURANT(sic) CON VENTA DE CERVEZA, VINOS Y LICORES QUE OPERE UNA FRANQUICIA NACIONAL O INTERNACIONAL, con denominación "ITALIANNIS" y con domicilio para funcionar HEROICA(sic) ESCUELA NAVAL MILITAR, NÚMERO EXTERIOR 118, COLONIA REFORMA, OAXACA DE JUÁREZ, OAXACA.

SEGUNDO.- Gírese atento oficio a la Subdirección de Ingresos a efecto de que se incorpore al Padrón Fiscal Municipal a la persona moral **GUIA NISA S.A. DE C.V.**, previo pago correspondiente de conformidad con la normatividad aplicable en el Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca.

TERCERO.- Gírese atento oficio a la Subdirección de Regulación de la Actividad Empresarial a efecto de dar cumplimiento a sus atribuciones.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



CUARTO.- En términos del artículo 78 del Reglamento para el Funcionamiento de Establecimientos Comerciales en el Municipio de Oaxaca de Juárez, en caso de que el titular de la licencia no opere el establecimiento en un plazo de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la fecha de su expedición, o bien deje de ejercer las actividades amparadas en la licencia durante un lapso mayor de ciento ochenta días naturales sin causa justificada, se procederá a la cancelación de dicha licencia

QUINTO.- Se advierte al propietario del establecimiento comercial que deberá de conocer y respetar cada una de las obligaciones y prohibiciones señaladas en los artículos 15 y 16 del Reglamento para el funcionamiento(sic) de los(sic) establecimientos(sic) comerciales(sic) en el Municipio de Oaxaca de Juárez, así como cumplir las obligaciones de los diferentes reglamentos de este Municipio, ya que su incumplimiento dará lugar a la aplicación de las sanciones que prevé el mismo.

SEXTO.- Con fundamento en el artículo 27 del Reglamento para el funcionamiento(sic) de establecimientos(sic) comerciales(sic) en el municipio(sic) de Oaxaca de Juárez, se advierte que los comerciantes tienen prohibido expender bebidas alcohólicas en envase abierto o al copeo; expender bebidas alcohólicas a personas menores de 18 años, a aquellas en evidente estado de ebriedad o bajo el influjo de alguna droga, a aquellas que aporten(sic) armas, que vistan uniformes escolares o de corporaciones militares o policiacas; expender bebidas alcohólicas que no cuenten con la debida autorización de las autoridades hacendarías y de salud para su venta y consumo; alterar el giro comercial que se les otorgo(sic) en su licencia o permiso provisional y arrendar o subarrendar la licencia a terceros.

SÉPTIMO.- Con fundamento en los artículos 72 y 73 del Reglamento para el funcionamiento(sic) de establecimientos(sic) comerciales(sic) en el municipio(sic) de Oaxaca de Juárez, se advierte que la licencia de funcionamiento no conceden al comerciante establecido derechos permanentes ni definitivos, en tal virtud la autoridad podrá, en cualquier momento, decretar su cancelación cuando exista contravención al Reglamento o a otras disposiciones legales; así mismo las licencias otorgadas tienen carácter de personal y el aprovechamiento deberá efectuarse sólo por la persona física o moral a cuyo nombre se hayan expendido(sic), la transgresión a esta disposición será motivo de cancelación y la clausura del establecimiento.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OCTAVO.- Remítase dicho acuerdo(sic) al Secretario del Ayuntamiento de Oaxaca de Juárez, para que por su conducto le dé el trámite correspondiente.

NOVENO.- Notifíquese y cúmplase.

En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulga el anterior dictamen en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.

DADO EN SESIÓN DE CABILDO DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ, MEDIANTE PLATAFORMA ELECTRÓNICA, EL DÍA VEINTISIETE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

PRESIDENCIA
MUNICIPAL

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ.

DIDORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, en uso de sus atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; en Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha veintisiete de enero del año dos mil veintiuno tuvo a bien aprobar y expedir el siguiente:

DICTAMEN CDEE/018/2021

PRIMERO.- Es **PROCEDENTE** autorizar CANCELACIÓN DE LA LICENCIA emitida a favor de la persona moral **PRODUCTOS DE CONSUMO Z, S.A. DE C.V.** para un establecimiento denominado "PITICO(sic)" con giro comercial de MINISÚPER CON VENTA DE CERVEZA, VINOS Y LICORES EN BOTELLA CERRADA con domicilio ubicado en CEMPOALTEPETL, NÚMERO EXTERIOR 607, COLONIA VOLCANES, OAXACA DE JUÁREZ, OAXACA.

SEGUNDO.- Gírese atento oficio a la Subdirección de Ingresos a efecto de que CANCELE la inscripción en el Padrón Fiscal Municipal de la persona moral **PRODUCTOS DE CONSUMO Z, S.A. DE C.V.**, para un establecimiento denominado "PITICO(sic)" con giro comercial de MINISÚPER CON VENTA DE CERVEZA, VINOS Y LICORES EN BOTELLA CERRADA con domicilio ubicado en CEMPOALTEPETL, NÚMERO EXTERIOR 607, COLONIA VOLCANES, OAXACA DE JUÁREZ, OAXACA.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



TERCERO.- Gírese atento oficio a la Subdirección de Regulación de la Actividad Empresarial, para el cumplimiento de sus atribuciones.

CUARTO.- Remítase el presente dictamen al Secretario del Ayuntamiento de Oaxaca de Juárez, para que por su conducto le dé el trámite correspondiente.

QUINTO.- Notifíquese y cúmplase.

En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulga el anterior dictamen en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.

DADO EN SESIÓN DE CABILDO DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ, MEDIANTE PLATAFORMA ELECTRÓNICA, EL DÍA VEINTISIETE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

PRESIDENCIA
MUNICIPAL

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ

DIODORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que en uso de mis atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; tengo a bien publicar los siguientes:

**LINEAMIENTOS DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE
TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES DEL MUNICIPIO DE
OAXACA DE JUÁREZ.**



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

"2021, AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID-19"



**SUBDIRECCIÓN DE
ACUERDOS DE CABILDO**

22 ENE 2021
12:32 hrs.
RECIBIDO

**COMITÉ DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ.**

OFICIO: CTICS/0001/2021

ASUNTO: PUBLICACIÓN EN GACETA MUNICIPAL
DE LINEAMIENTOS DEL COMITÉ.

Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 19 de enero de 2021.

LIC. DIÓDORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN.
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO.
PRESENTE.

Derivado del acuerdo tomado por los integrantes del Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones, en la Primera Sesión Ordinaria del 2021, celebrada en fecha 15 de enero de 2021, solicito por medio del presente, de su valioso apoyo para en la Gaceta Municipal, en el ejemplar correspondiente al presente mes y año, se publiquen los *LINEAMIENTOS DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ*, por lo que los remito de manera impresa y en archivo digital.

Agradeciendo la atención al presente y sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"



C. LUIS ORLANDO MONTALVO ROSAS.

OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021
DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.
**COORDINADOR EJECUTIVO DEL COMITÉ DE TECNOLOGÍA
DE INFORMACIÓN**

C.C.P. EXPEDIENTE COMITÉ.
LOMR/cmgs*





Asunto: Proyecto de Lineamientos para la Organización y Funcionamiento del Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones del Municipio de Oaxaca de Juárez.

LUIS ORLANDO MONTALVO ROSAS, Director de Sistemas de Información, con fundamento en el artículo 215 frac. XV del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez, y

CONSIDERANDO

Que el Plan Municipal de Desarrollo, en el objetivo 2.4 del eje rector denominado "Ciudad Honesta y Transparente", establece que se deberán desarrollar e implementar acciones de innovación y tecnologías que permita la eficiente comunicación del gobierno con el ciudadano, utilizando herramientas de flujo de información, por lo tanto el uso de dichas herramientas tecnológicas de apoyo en las funciones de gobierno, constituye una de las acciones más eficientes para acercar el gobierno a la gente y acelerar los procesos de simplificación administrativa.

Que la presente administración tiene como actividad prioritaria implementar mecanismos de apoyo y vigilancia a las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, promoviendo, diseñando, facilitando y aprobando las políticas, proyectos y soluciones en materia de Gobierno Digital a través del uso y aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicaciones.

Por lo anteriormente expuesto, he tenido a bien emitir los siguientes:

LINEAMIENTOS DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ.

CAPITULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto normar la organización y funcionamiento del Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones del Municipio de Oaxaca de Juárez.

Artículo 2. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para los integrantes del Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Artículo 3. Para efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por:

- I. **Ayuntamiento:** al Honorable Ayuntamiento de Oaxaca de Juárez;
- II. **Comité:** Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones del Municipio de Oaxaca de Juárez;



- III. Integrantes:** Integrantes del Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones del Municipio de Oaxaca de Juárez;
- IV. Lineamientos:** Lineamientos para la Organización y Funcionamiento del Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones;
- V. Gobierno Digital:** A las políticas y acciones para la planeación, organización, implementación y evaluación del uso de las tecnologías de la información en la gestión pública con la finalidad de mejorar los trámites y servicios facilitando el acceso de las personas a la información, y haciendo más eficiente la gestión gubernamental;
- VI. Dependencias:** Direcciones, Secretaría del Ayuntamiento y Tesorería de la Administración Pública Centralizada, así como las oficinas de apoyo que dependen directamente del Presidente, que forman parte de la Administración Pública Municipal, señaladas en el Bando de Policía y Gobierno;
- VII. Entidades:** Organismos públicos descentralizados, empresas de participación municipal y fideicomisos públicos municipales que forman parte de la Administración Pública Paramunicipal, creados con personalidad jurídica y patrimonio propio, señaladas en el Bando de Policía y Gobierno.
- VIII. Unidades Administrativas:** A las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Municipio de Oaxaca de Juárez.

CAPITULO II Objetivo del Comité

Artículo 4. El objetivo del Comité es establecer y coordinar los mecanismos que permitan garantizar el cumplimiento de las obligaciones que, en materia de gobierno digital le corresponden al Ayuntamiento como sujeto obligado de la Ley, cuya operación se efectuará de conformidad con las disposiciones que emanan de ella y los presentes Lineamientos.

CAPITULO III Integración del Comité

Artículo 5. El Comité estará conformado por personal del Municipio de Oaxaca de Juárez, en calidad de integrantes, estos tendrán derecho a voz y voto:

Coordinador Ejecutivo.- El titular de la Dirección de Sistemas de Información;

Primer Vocal.- El titular de la Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas;

Segundo Vocal.- El titular de la Tesorería Municipal;

Tercer Vocal.- El titular de la Dirección de Contraloría Municipal;

Cuarto Vocal.- El titular de la Dirección de Administración;

Quinto Vocal.- El titular de la Dirección de Desarrollo Urbano, Obras Públicas y Medio Ambiente;

Sexto Vocal.- El titular de la Coordinación de Planeación Municipal;



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OAXACA DE JUÁREZ

2019-2021

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANOS"

Estará integrado también por un Secretario Técnico, el cual será designado por el Coordinador Ejecutivo, y asistirá a todas las sesiones y contará con voz, pero sin voto.

Los Titulares podrán nombrar a su respectivo suplente de nivel jerárquico inmediato inferior mediante oficio dirigido al Coordinador Ejecutivo, quienes intervendrán en las ausencias de estos.

CAPITULO IV **Atribuciones del Comité y sus integrantes**

Artículo 6. El Comité tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Coordinar y supervisar, en términos de la normatividad vigente aplicable, los programas y acciones que las Unidades Administrativas realicen en materia de Tecnologías de la Información;
- II. Promover la implementación y observancia en las diferentes Unidades Administrativas de las políticas y procedimientos establecidos en materia de desarrollo tecnológico.
- III. Promover el intercambio de datos y la colaboración en el desarrollo de proyectos tecnológicos entre las Unidades Administrativas;
- IV. Solicitar a las Unidades Administrativas información de proyectos que, de forma fundada y motivada, integren componentes de tecnologías de información y comunicación;
- V. Validar y priorizar los proyectos de tecnologías de información y comunicación presentado por las Unidades Administrativas, los cuales en atención a la viabilidad técnica, económica, alineación estratégica e impacto interno y externo integrarán el Programa Anual de Trabajo;
- VI. Solicitar a las Unidades Administrativas reportes de avances trimestrales de los proyectos que fueron validados e integran el Programa Anual de Trabajo;
- VII. Autorizar el Programa Anual de Trabajo;
- VIII. Autorizar el calendario anual de sesiones del Comité.

Artículo 7. El Coordinador Ejecutivo tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Representar al Ayuntamiento como encargado del Gobierno Digital ante otras instancias de gobierno;
- II. Coordinar y supervisar, en términos de la normatividad vigente aplicable, los programas y acciones de TIC's que las Unidades Administrativas realicen;
- III. Coordinar las acciones necesarias para que el Comité cumpla con las obligaciones establecidas en los presentes lineamientos;
- IV. Emitir las convocatorias para las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité, conforme al calendario anual autorizado;
- V. Presidir las sesiones y dirigirlas conforme al orden del día establecido;
- VI. Emitir su voto para los casos en que se tome un acuerdo, si hay un empate, emitirá su voto de calidad;
- VII. Firmar los dictámenes, resoluciones, actas y demás acuerdos que se tomen en el Comité;
- VIII. Emitir los Lineamientos de Organización y Funcionamiento del Comité;
- IX. Integrar y presentar el Programa Anual de Trabajo ante el Comité para su aprobación;

OAXACA





OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OAXACA DE JUÁREZ

2019-2021

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANOS"

- X. Rendir informe anual de las actividades del Comité; y
- XI. Las demás que le confieran los presentes lineamientos y otras disposiciones legales vigentes.

Artículo 8. Los integrantes del Comité tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Analizar y opinar sobre los casos que atienda el Comité;
- II. Emitir su voto para los acuerdos que se tomen en las sesiones del Comité;
- III. Firmar los dictámenes, resoluciones, actas y demás acuerdos que se tomen en el Comité; y
- IV. Las demás que tengan por objeto el cumplimiento de las funciones del Comité.

Artículo 9. El Secretario Técnico tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Auxiliar al Coordinador Ejecutivo en la emisión de las convocatorias a las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- II. Elaborar las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- III. Integrar el expediente de las actas de sesiones del Comité;
- IV. Recibir y atender la correspondencia que sea dirigida al Comité;
- V. Elaborar los documentos que acuerde emitir el Coordinador Ejecutivo; y
- VI. Las demás que le confieran los presentes lineamientos y otras disposiciones legales vigentes.

CAPITULO V **Sesiones del Comité**

Artículo 10. El Comité sesionará de manera ordinaria cuando menos cuatro veces en cada ejercicio fiscal, y en forma extraordinaria las veces que sea necesario.

Artículo 11. Las sesiones ordinarias del Comité se realizarán de acuerdo con el calendario establecido.

Artículo 12. Las convocatorias para sesiones ordinarias deberán enviarse a los integrantes del Comité con cuando menos tres días hábiles de anticipación, a la cual se le anexarán los documentos de los asuntos del orden del día. En las sesiones extraordinarias deberá enviarse las convocatorias con al menos un día hábil de anticipación.

Artículo 13. En la convocatoria se indicará fecha, hora y lugar de la sesión.

Artículo 14. Los integrantes podrán enviar sus propuestas con al menos cinco días hábiles de anticipación para las sesiones ordinarias y con al menos dos días hábiles de anticipación para las extraordinarias.

Artículo 15. El Comité tomará sus acuerdos por mayoría de votos y en caso de empate, el Coordinador Ejecutivo tendrá voto de calidad.

OAXACA



Ciudades Mexicanas
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OAXACA DE JUÁREZ

2019-2021

"2020, AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANOS"

Artículo 16. Los acuerdos tomados por el Comité en sus sesiones son obligatorios para todos sus integrantes, incluso para los ausentes.

Artículo 17. En las sesiones del Comité se levantará un acta que contendrá los nombres de los participantes, los asuntos tratados y los acuerdos tomados. En caso de tareas y/o proyectos se deben incluir los nombres de los responsables de su ejecución, así como los plazos para su cumplimiento.

Artículo 18. Los integrantes del Comité podrán convocar e incorporar a las sesiones, con voz, pero sin voto, a expertos en materia de las tecnologías de la información y comunicación.

TRANSITORIOS

Artículo primero. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal y tendrán vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2021.

Dado en la Ciudad de Oaxaca de Juárez, Oaxaca, a 26 de febrero de dos mil veinte.

ATENTAMENTE.

"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"

DIRECTOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

DIRECCIÓN DE SISTEMAS
DE INFORMACIÓN

C. LUIS ORLANDO MONTALVO ROSAS





OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulgan los anteriores lineamientos en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.



ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN.

PRESIDENCIA
MUNICIPAL



ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

DIODORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN.

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OSWALDO GARCÍA JARQUÍN, Presidente Municipal Constitucional del Municipio de Oaxaca de Juárez, del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, a sus habitantes hace saber:

Que en uso de mis atribuciones y facultades y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 68 fracción IV, 136, 137 y 138 de la Ley Orgánica Municipal; 52 fracción IV y 267 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez; 13, 14 y 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 2, 3 y 5 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; tengo a bien publicar el siguiente:

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ.**



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID-19"



Oficio Número: IMM/DIR/043/2021

Asunto: Solicitud de Publicación en Gaceta Municipal

Oaxaca de Juárez, Oax., a 29 de enero de 2021

LIC. DIÓDORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO DEL
MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ
P R E S E N T E.

Como es de su conocimiento, el día de ayer llevamos a cabo la primera sesión de la Junta de Gobierno de este Instituto, correspondiente al presente ejercicio. Dentro de los temas del orden del día se solicitó la aprobación del **Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la Administración Pública del Municipio de Oaxaca de Juárez**, mismo que fue votado por unanimidad.

Por lo anterior, solicito su invaluable apoyo para que sea publicado en la Gaceta Municipal; para tal efecto le adjunto en formato digital el citado documento.

Sin otro particular, quedo a sus órdenes para cualquier duda al respecto.

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
DIRECTORA

LICDA. GRACIELA CALVO NAVARRETE



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021
INSTITUTO MUNICIPAL DE
LA MUJER



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

2020, "AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANOS"



**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE
OAXACA DE JUÁREZ**

DOCUMENTO SÓLO
PARA CONSULTA



INDICE

INTRODUCCIÓN	2
MARCO CONCEPTUAL	4
Trabajo digno y derechos humanos	4
Trabajo, perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres	7
Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS) en el ámbito laboral	18
PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ	27
I. Generalidades	27
II. Prevención	33
III. Atención	36
IV. Sanción.....	45
V. Registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.....	48



INTRODUCCIÓN

El Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual (HS) y el Acoso Sexual (AS) en la Administración Pública del Municipio de Oaxaca de Juárez (en lo sucesivo Protocolo), responde al artículo 1º Constitucional que establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; así como a las recomendaciones y observaciones de organismos internacionales para alentar y facilitar la presentación de denuncias de las mujeres sobre actos de violencia de género, y asegurar que éstos sean investigados y juzgados con perspectiva de género y que los autores, sean sancionados.

Propósitos del Protocolo

El presente Protocolo constituye una herramienta para hacer realidad el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia conforme a los tratados internacionales y los marcos normativos nacionales y estatales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres (DHM).

El Protocolo traza una ruta crítica que expone primeramente, en el Marco Conceptual, el cuerpo de instrumentos y de normas disponibles que atienden y sancionan la violencia contra las mujeres de la cual se desprenden el HS y el AS en el espacio laboral; luego, en el Protocolo, describe procedimientos y nombra a las autoridades competentes para garantizar que las denuncias por HS y AS tengan una adecuada investigación, sustanciación y resolución por parte de los órganos internos de control del municipio de Oaxaca de Juárez y del Tribunal de Justicia Administrativa, para erradicar de sus espacios laborales las conductas de HS y AS. También, se propone fortalecer la cultura de la denuncia y generar un acercamiento confiable de las servidoras públicas a las autoridades administrativas competentes para investigar, sustanciar y resolver las denuncias por HS y AS.

Objetivo del Protocolo

Proporcionar los elementos conceptuales, jurídicos y procedimentales necesarios a funcionarios y funcionarias públicas encargadas de la prevención, atención y sanción del HS y AS a fin de eliminar las prácticas discriminatorias y de abuso de poder, bajo los principios de no re-victimización, confidencialidad y respeto a la dignidad de las víctimas.

Estructura del Protocolo

El Protocolo está dividido en dos grandes apartados que se complementan. El marco conceptual y el Protocolo en sí mismo.



El Marco conceptual hace una recuperación sistemática de los planteamientos sustantivos vinculados al HS y al AS en el espacio laboral, registrados en las diversas disposiciones municipales, estatales, nacionales e internacionales, que deben observarse para disuadir dichos comportamientos inaceptables, considerados un delito punible y faltas administrativas graves. El marco conceptual inicia con el tema del trabajo como un derecho humano que debe prestarse en condiciones de seguridad, igualdad y dignidad; luego, aborda la perspectiva de género como la herramienta para reconocer, en las interacciones laborales, formas de discriminación que propician la desigualdad y la violencia contra las mujeres por el hecho de serlo; finalmente, se comparten una serie de definiciones que permiten identificar particularidades, semejanzas y diferencias entre el hostigamiento sexual (HS) y el acoso sexual (AS) en los espacios laborales para su denuncia, atención y sanción. Incluso, se refiere la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre un delito de Hostigamiento Sexual y cuyo examen establece jurisprudencia sobre el análisis de los hechos con perspectiva de género.

En el segundo apartado, la larga cadena normativa aterriza en una herramienta concreta: el Protocolo, el cual busca la operatividad para que conductas de HS y AS se investiguen a petición de las víctimas y que sus denuncias prosperen. El protocolo se compone de las siguientes partes: I. Generalidades, II. Prevención, III. Atención, IV. Sanción y V. Registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; integrado por 44 artículos.

El Protocolo tiene como eje medular la conformación de una Comisión de Asesoría y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Laboral que se integrará: uno, mediante un proceso de selección, por las servidoras y los servidores públicos municipales que se distinguen por su alto grado de compromiso ético personal, profesional e institucional, con capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género; y dos, por las autoridades competentes en garantizar los derechos humanos de las mujeres, y las encargadas de dar diligencia a las responsabilidades administrativas de las personas trabajadoras municipales.

Es así que el Instituto Municipal de la Mujer, el Consejo Municipal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, y la Consejería jurídica, reciben un peso importante en la Comisión de Asesoría y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Laboral. Luego viene la parte de sustanciación y resolución, que recae en la Dirección de Administración y en el Tribunal de Justicia Administrativa.

Esta Comisión tendrá como propósitos: recibir y escuchar, a través de las personas consejeras, a la víctima; luego, darle un acompañamiento informativo sobre las vías que dispone para encausar su denuncia; también, podrá asesorarle para integrar su denuncia según la vía de denuncia elegida; y continuar con una tarea de seguimiento al proceso de la denuncia hasta su resolución.



Público objetivo del Protocolo. Este instrumento está dirigido a: 1) las trabajadoras y los trabajadores del servicio público municipal así como a las instancias y autoridades competentes que lo aplicarán; 2) a las víctimas de HS y AS para que la información las empodere, las haga más conscientes de sus derechos y conozcan los procedimientos y responsables para recibir atención; 3) a todas las personas que por su propia naturaleza están involucradas, material y jurídicamente, con su aplicación; y 4) a todo el personal del municipio interesado en el tema.

MARCO CONCEPTUAL

El objetivo del presente apartado es enunciar las definiciones que describen el Hostigamiento Sexual (HS) y el Acoso Sexual (AS) como parte de las violencias contra la mujer, que se presentan en los espacios y las actividades laborales a fin de que, por un lado, las personas encargadas de prevenir, atender, sancionar y erradicar estas conductas tengan los elementos y las herramientas necesarias para cumplir con su deber de eliminar prácticas discriminatorias y de abuso de poder en los espacios laborales; y por el otro, para que esta información sea difundida entre las trabajadoras y los trabajadores con el objeto de que identifiquen, argumenten y denuncien dichos comportamientos.

Para efectos de entender el alcance y magnitud de la problemática, las definiciones que nutren el marco conceptual provienen de documentos, instrumentos y disposiciones jurídicas de carácter internacional, nacional, estatal y municipal, así como de instancias competentes en la materia.

Trabajo digno y derechos humanos

El trabajo es un derecho constitucional y humano, es parte vital en la realización de cualquier persona y el Estado mexicano está obligado a garantizarlo en condiciones que resguarden la salud, la seguridad y una vida digna. Actualmente, el espacio de trabajo y la actividad laboral tienen un lugar importante en la vida de las personas porque ocupan, generalmente, más de una tercera parte de su tiempo durante el día. En éstos, se entretienen relaciones interpersonales reguladas por instrumentos internacionales y marcos normativos nacionales, estatales y municipales que buscan no sólo el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, sino también el asegurar su prestación en circunstancias dignas. Sobre esta última idea, en lo subsiguiente se expondrán aquellos instrumentos jurídicos y reglamentarios en cuyo centro de atención está favorecer el comportamiento ético del personal adscrito al servicio público federal, estatal o municipal. Éstos contienen preceptos que exigen el respeto a la dignidad humana de, y entre, las trabajadoras y los trabajadores.



En este sentido, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas) indica que toda persona tiene derecho al trabajo, a elegirlo y a que le garanticen “condiciones equitativas y satisfactorias [...]”, porque este derecho es inherente de la dignidad humana y esencial para la realización de otros derechos; por consiguiente, se encuentra habilitado en las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En México, el trabajo es un derecho protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución) y la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹. El artículo 5º Constitucional indica que: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”; en tanto, el 123, señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.² Por su parte, las leyes que emanan de la Constitución buscan no sólo garantizar el trabajo digno sino, además, en condiciones de igualdad. En este sentido, el artículo 3 de la LFT establece que:

El trabajo es un derecho y un deber social [...] exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Además, el inciso *d*), del Capítulo XII, 12.1 Del Desempeño permanente con integridad, de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública³, señala que vulnera la regla: “El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.”, al “Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.”

En el ámbito municipal, están establecidos como compromisos de las personas servidoras públicas del municipio de Oaxaca de Juárez, los siguientes:

[...]

b) Brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.

¹ Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación* del 1 de abril de 1970, última reforma publicada el 02 de julio de 2019.

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación* del 5 de febrero de 1917, última reforma publicada el 20 de diciembre de 2019.

³ Por Acuerdo publicado en agosto de 2015, en el *Diario Oficial de la Federación*, fueron emitidas dicha Reglas y publicadas en febrero de 2017. Éstas pueden consultarse o descargarse en: <https://www.gob.mx/sfp/documentos/reglas-de>



c) Fomentar, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, la igualdad entre mujeres y hombres, y respetarán[sic] la identidad y orientación sexual, con el propósito de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en el servicio público.

[...]

e) Observar un comportamiento digno, y evitar realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos, con el objeto de generar ambientes laborales seguros que privilegien el respeto de las personas.⁴

Así mismo, en el Código de Conducta de los Servidores Públicos del Municipio de Oaxaca de Juárez (2019-2021)⁵, en el apartado IV. Valores que resultan indispensables observar en el municipio de Oaxaca de Juárez, se promueven, entre otros, los siguientes valores con los respectivos compromisos que deben asumir las y los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función:

8. DERECHOS HUMANOS

[...]

Compromiso: Promover un entorno que garantice el respeto a todas las personas sin distinción de sexo, género, preferencias sexuales, edad, discapacidades y consecuencias de una discapacidad anterior o percepción de alguna discapacidad presente o pasada, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil, raza, color, idioma, linaje u origen nacional, social o étnico, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

9. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

[...]

Compromiso: Tomar la obligación de proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, en lo individual y colectivo, a fin de preservar la igualdad de condiciones y oportunidades, a través de un trato igualitario y no discriminatorio.

10. NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES

[...]

Compromiso: Tener la imperiosa necesidad de erradicar la desigualdad inicial que muestran las mujeres en relación con los hombres, para favorecer la igualdad de condiciones. Tomar medidas que equilibren las oportunidades y reduzcan la desigualdad y la discriminación, así como promover el uso no sexista del lenguaje.

11. COMPORTAMIENTO DIGNO

[...]

Compromiso: Tomar la obligación y compromiso de observar buena conducta en el desempeño de mi empleo, cargo o comisión, conduciéndome en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar

⁴ Código de Conducta de los Servidores Públicos del Municipio de Oaxaca de Juárez (2019-2021), Apartado III, Compromisos con el Servicio Público.

⁵ El código puede consultarse en el sitio de Gobierno Abierto, relativo a la Normatividad, en la página electrónica del municipio de Oaxaca de Juárez, o en el siguiente link: <http://transparencia.municipiodeoaxaca.gob.mx/normatividad>



lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual; manteniendo para ello -invariablemente- una actitud de respeto hacia todas las personas con las que tengo o guardo relación.

Pese a dichas protecciones, en las relaciones interpersonales, en los espacios laborales, continúan reproduciéndose prácticas inequitativas y discriminatorias, así como conductas violentas que de ninguna manera propician condiciones dignas para quienes las padecen, que son en mayor medida las mujeres. Algunos de los aportes de los movimientos feministas han sido: desarrollar una lente con fundamentos científicos que permite hacer visibles las desigualdades de las que son objeto las mujeres y hacerlas conscientes de sus derechos para ejercerlos con plenitud y exigirlos en condiciones igualitarias.

Trabajo, perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres

En la segunda mitad del siglo XX, como resultado de más de cinco siglos de lucha feminista por la igualdad, el marco jurídico internacional y nacional respecto a la condición de las mujeres en el mundo, y particularmente en el terreno laboral, cambió de forma notable. Así, el pensamiento feminista ha aportado a la sociedad, entre otros bienes intelectuales, una serie de conceptos y términos que ayudan a comprender mejor la realidad, al visibilizar a las mujeres y sus necesidades.⁶ Dos pilares fundamentales han sido los conceptos de género y perspectiva de género.

La noción de género, resultado de un proceso histórico, político, social y científico, enfatiza el hecho de que lo que conocemos como mujeres y hombres no son realidades naturales, sino identidades culturalmente construidas de manera distinta en las sociedades, y explica cómo los atributos diferenciados que construyen su identidad se traducen en desigualdades. Así, según su sexo se definen estereotipos (creencias, actitudes, sentimientos, valores y expectativas propios de hombres y propios de mujeres) y roles que diferencian por sus actividades al hombre de la mujer y con los cuales organizan su participación en las sociedades. Ambas prácticas han mantenido dos notables privilegios masculinos: el primero, su dominio sobre las mujeres en todo el conjunto de relaciones sociales y de poder que sostienen, llamado patriarcado; y el segundo, el asumirse como el único referente visible y nombrado para representar a la humanidad, denominado androcentrismo.

Ahora bien, las diferencias entre género y sexo son que el primero remite a una construcción cultural, no proviene de la naturaleza, refiere a roles socioculturales que mujeres y hombres

⁶ Para comprender mejor algunos conceptos y términos sobre género, se recomienda consultar el *Glosario de Género* publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres, disponible en la página: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

2020, "AÑO DE LA PLURICULTURALIDAD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFROMEXICANOS"



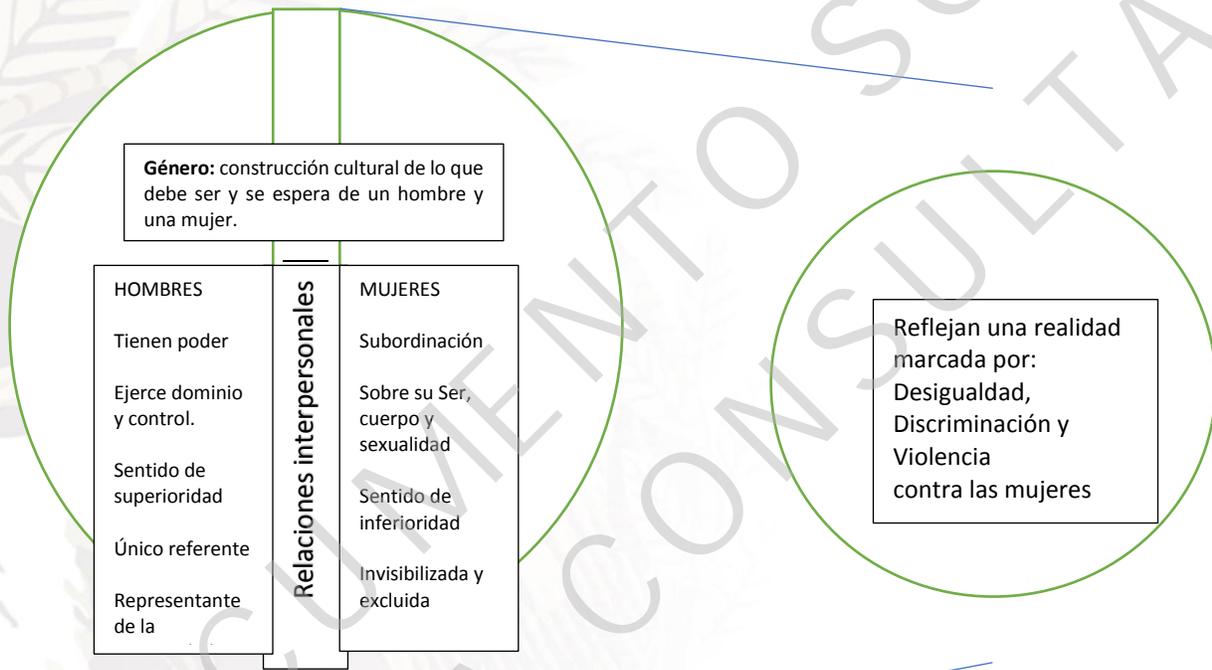
practican en la vida cotidiana y que les han sido enseñados; y el segundo, corresponde a las diferencias biológicas y físicas entre ambos sexos.

El siguiente esquema permite comprender una de las revelaciones más importantes de la Teoría de Género: las condiciones inequitativas y de injusticia que viven las mujeres obedecen a una visión y un conjunto de comportamientos y pautas, reproducidos por un entramado de instituciones, que definen el predominio y la valía de unos por encima de las otras.

DOCUMENTO SÓLO PARA CONSULTA

TEORÍA DE GÉNERO

Patriarcado: sistema de dominación que define el predominio de poder de los hombres sobre las mujeres.
Androcentrismo: lo masculino como medida de todo.



Se sostiene en las instituciones: Estado, familia, matrimonio, escuela, Iglesia, lenguaje, medios de comunicación, entre otros.

Ha sido:
Histórica
Mundial
Multiforme

Se reproduce en:
Roles: actividades, funciones y responsabilidades asignadas según el sexo.
Estereotipos: atributos y valores dados según el sexo.



En tanto, el concepto de Perspectiva de Género (PG), como herramienta metodológica para el análisis de las desigualdades, es definido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁷ (LGAMVLV), en su artículo 5, fracción IX, como:

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

Desde su visión científica, ha permitido comprender que las sociedades no son homogéneas; y como herramienta analítica, observar las diferencias y las semejanzas entre mujeres y hombres, así como la desigualdad que prevalece entre ambos.

En el tema del trabajo, este enfoque ha develado que la inserción, participación y desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral ha estado cruzado por problemáticas comunes a los hombres pero en condiciones de mayor desigualdad (por ejemplo, ganan menos que ellos por igual función) y ha identificado situaciones que afectan sólo a las mujeres y que se traducen en otras desigualdades laborales determinadas por cuestiones de género. Por ejemplo, la división sexual del trabajo se ha manifestado para ellas en ocupaciones apegadas a sus roles (limpieza, secretariado) y a cargos de menor liderazgo, jerarquía y toma de decisiones; en tanto que la discriminación se ha expresado en la poca valoración o en la exclusión de ciertas actividades.

Asimismo, la violencia contra las mujeres, como una manifestación de la desigualdad entre los géneros, se expresa en todos los espacios de convivencia, públicos y privados; y también en los espacios de trabajo ha adoptado múltiples formas que, silenciadas y ocultas como prácticas normales, han dañado la dignidad y desarrollo psicosocial de las mujeres.

Con el objeto de corregir la situación de desigualdad y de violencia, los movimientos feministas han impulsado el reconocimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres (DHM). Estas presiones se han traducido en documentos, encuentros, conferencias y en la creación de organismos dedicados a promover la igualdad. La ONU⁸ y la Organización de Estados Americanos (OEA)⁹ han desempeñado un papel importante en la consecución de estos logros. De la década de 1970 a la fecha se han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, y se han aprobado dos

⁷ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Diario Oficial de la Federación* el 01 de febrero de 2007, última reforma publicada el 13 de abril de 2020.

⁸ México es Estado Miembro desde el 07 de noviembre de 1945.

⁹ México se adhirió el 5 de mayo de 1948.

convenciones: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)¹⁰, también conocida como Carta Internacional de Derechos de la Mujer; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)¹¹.

De igual forma, para transitar de la privación de derechos al reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres se han aprobado diversos instrumentos jurídicos y convenciones internacionales tendientes a garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres, que en México se han traducido en reformas constitucionales. Los DHM reconocen, además de los contemplados para los hombres, los que consideran las necesidades específicas de su sexo y género.

No obstante, a pesar de estos avances, prácticas y costumbres, la realidad aún dista mucho de acercarse al objetivo de la igualdad. De ahí que, con la finalidad de prevenir y erradicar la desigualdad de género, se ha hecho necesario incorporar este enfoque en todo quehacer de la sociedad, y en ello cabe la vida laboral.

A continuación se presenta una tabla con los conceptos básicos acuñados por la Teoría de Género que describen y dan nombre a las desigualdades que afrontan las mujeres.

Tabla 1. Conceptos básicos sobre la desigualdad entre los géneros

	Los conceptos de la desigualdad, la discriminación y la violencia hacia las mujeres	Ejemplos	Derechos Humanos de las Mujeres
Género Son todas aquellas características, culturalmente construidas, que definen lo que es ser una mujer y un hombre. Son aprendidas y pueden modificarse.	Patriarcado: Término antropológico que define el predominio de poder de los hombres sobre las mujeres en las sociedades, mismo que mantiene y reproduce mediante instituciones como: la familia, la iglesia, el matrimonio, el Estado, la ciencia y el lenguaje, entre otros. El resultado de esta mentalidad ha sido la desigualdad y la violencia hacia las mujeres.	Que se limite a las mujeres para aspirar a las presidencias municipales. Que los puestos directivos o de alta toma de decisiones en las administraciones municipales sean ocupados, en su mayoría, por hombres.	Es un señalamiento especial para referir la desventaja histórica con que fue reconocido el estatuto jurídico de las mujeres con el surgimiento del Estado moderno, al ser consideradas seres con una "naturaleza humana" distinta a la masculina. Lo anterior,

¹⁰ El 18 de diciembre de 1979 Naciones Unidas aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). El 17 de julio de 1980, México firma esta Convención y su ratificación entra en vigor el 3 de septiembre de 1981. El 14 de diciembre de 2001, el Senado aprueba el Protocolo Facultativo de la CEDAW, según el *Diario Oficial de la Federación* del 18 de enero de 2002.

¹¹ La Convención de Belem Do Pará fue suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en 1994, en Belém Do Pará, Brasil. México la suscribió en 1995 y fue hasta 1998 que se ratificó.

<p>Perspectiva de Género Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, y la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.</p>	<p>Androcentrismo: Define a lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad. Esta mirada que se refuerza con estereotipos y roles ha negado a las mujeres sus derechos al invisibilizarlas y excluirlas.</p>	<p>El lenguaje que hace uso del masculino genérico: los trabajadores, los empleados, los colaboradores del municipio. El trato igual en las condiciones de trabajo para mujeres y hombres reproduce la desigualdad; por ejemplo: la asignación de horarios de trabajo no consideran que las mujeres son las responsables de todas las actividades que genera la educación de sus hijas e hijos.</p>	<p>construye un doble parámetro en la definición y garantía de los derechos humanos que resulta en una brecha de desigualdades entre ambos sexos. Sin embargo, también expresa las conquistas de las mujeres en el reconocimiento de su humanidad. La CEDAW(por sus siglas en inglés) es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres y da expresión jurídica a la búsqueda de la igualdad plena al señalar las responsabilidades del estado para su garantía y protección. Actualmente, forma parte de un sistema de protección de los derechos humanos que supone, para cada país que la ratifique, la armonización jurídica de la legislación nacional con los principios del derecho internacional en esta materia.</p>
	<p>Estereotipos: Es un conjunto de ideas, valores, creencias, roles y atributos que se crean y asignan a las personas en función de su sexo. A las mujeres se les ha identificado con los estereotipos de belleza, seducción y sumisión; a los hombres, con los de fortaleza, insensibilidad y competitividad. Su práctica genera discriminación.</p>	<p>Que las mujeres jóvenes asuman en los espacios laborales las tareas de: edecanes. Que a las mujeres se les nombre en diminutivo con el pretexto de expresar cariño.</p>	
	<p>Roles de género: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan en función del sexo. A los hombres se les asignan roles productivos que se desarrollan en el ámbito público, los cuales generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus. A las mujeres, roles reproductivos, que consisten en actividades que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, como la crianza y educación de hijas e hijos, así como la preparación de alimentos y el trabajo doméstico.</p>	<p>Que sean las mujeres quienes asuman en eventos masivos las tareas de limpieza y de arreglo de los espacios. Que sean las mujeres quienes preparen y distribuyan alimentos para reuniones, cursos, celebraciones u otras actividades.</p>	

El patriarcado ha hecho creer que los hombres tienen el dominio de las mujeres e incluso de su cuerpo y su sexualidad, y que ellas nacieron para cuidar a los demás, en tanto que seres inferiores e incapaces de conducir su vida. Asimismo, para mantener el control, se ha valido de prácticas discriminatorias y violentas que se han aceptado como normales. Ambas situaciones dificultan, actualmente, su reconocimiento pleno como personas.

Violencia contra las mujeres en los espacios laborales



La violencia contra las mujeres es histórica, aprendida, onnipresente, múltiple y diversa. Este fenómeno es un problema social de grandes dimensiones que afecta a mujeres de distintos países y culturas, condiciones sociales, niveles de educación, religión, raza, etnia y edad.

Entre otras expresiones de violencia contra las mujeres están: la feminicida, la conyugal, la familiar, la política, la jurídica, la obstétrica. Padecen violencia las que tienen un tipo de discapacidad, las que son indígenas y pobres; además de las que están en la condición de migrantes, desplazadas y refugiadas que sufren la violencia armada y la de la guerra. Otro ejemplo, es la violencia sexual que se despliega en: abuso sexual, violación, prácticas sexuales forzadas, coerción sexual y actos de violencia que afectan la integridad sexual de las mujeres, como la prostitución, la pornografía, la trata y el tráfico de personas. Además, están los atentados contra la libertad sexual de la mujer, como obligarla a mantener relaciones con terceros. Se agregan a la lista el HS y el AS. Y todas aquellas que atentan contra su libertad y sus derechos humanos, y que se dan en los espacios públicos y privados.

No obstante, todas las formas de violencia contra las mujeres identificadas, ésta se ha negado o enmascarado señalando su origen en otras causas y se ha justificado con creencias como: “si aguantan es porque les gusta”, “ella lo provocó” o “todo acabaría si ellas denunciaran de inmediato”. Sin embargo, en las últimas tres décadas, la lucha contra la violencia hacia las mujeres se ha intensificado y un primer avance en la protección de sus derechos ha sido su reconocimiento como un acto que lesiona la vida de las mujeres, que no es normal y su tipificación como un delito, ligado al conjunto de cambios jurídicos logrados. De tal suerte que los instrumentos internacionales y marcos normativos nacionales en la materia la han definido y son referentes obligados al abordar y atender la problemática:

La Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) define, en su artículo 1º, a la violencia contra la mujer como: “[...] cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. En su artículo 2º, especifica que ésta incluye: violencia física, sexual y psicológica; y tiene lugar en la familia, la comunidad o puede ser perpetrada por el Estado. En su artículo 7º, expone que los Estados parte condenan las formas de violencia contra la mujer y manifiesta que convienen incluir en sus legislaciones internas normas penales, civiles y administrativas para su erradicación.

Por su parte, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing +5, en su Capítulo III, inciso D, La violencia contra la mujer, párrafo 112, sostiene que la violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. Define el concepto como “[...] todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada”. Especifica que puede expresarse en las formas de violencia física,

sexual y psicológica, y se da en la familia, en la comunidad o puede ser perpetrada por el Estado. En sus artículos 117 y 118, advierte que el miedo a la violencia es un obstáculo para la movilidad de la mujer y limita su acceso a actividades y recursos básicos.

En tanto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV); en su artículo 5º, fracción IV, define la violencia contra las mujeres como: "Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;"

El apartado VI, del artículo 6º, de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género¹² (LEAMVLVG), define de manera similar el concepto de la Violencia contra las Mujeres. En la fracción XII, refiere las modalidades, las cuales son: "los contextos, espacios, lugares o ámbitos en que se presenta la violencia contra las mujeres;". En cuanto a los tipos de violencia, en su artículo 7º, enlista los siguientes: psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, feminicida, cibernética, política, simbólica, digital, obstétrica y análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad e integridad de las mujeres.

La desigualdad que culturalmente ha marcado la convivencia entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, origina diversos tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, que tiene su origen en las relaciones de poder y de dominación. Si bien en los espacios laborales no se presentan todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, es importante que se conozcan de tal manera que las personas los sepan distinguir y puedan actuar en consecuencia.

Como se ha indicado, la violencia contra las mujeres presenta diversas formas de expresión, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, las enlista en su artículo 6º:

I. La violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. La violencia física: es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

III. La violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos

¹² Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género. *Periódico Oficial* el 23 de marzo de 2009. Última reforma 28 de mayo de 2020.

personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Violencia económica: Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. La violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

La fracción V, del artículo 7, sobre los tipos de violencia, en La Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, en la definición de violencia sexual enlista algunos ejemplos:

Cualquier acto realizado por la persona agresora que degrade, dañe o atente contra el cuerpo y/o la sexualidad de la víctimas (sic), puede consistir en: la imposición mediante violencia física o psicológica de relaciones sexuales, incluso la ejercida por el cónyuge o la pareja sentimental; la explotación o comercio sexual; el acoso u hostigamiento sexual; el empleo de mujeres sin su consentimiento y de niñas en pornografía; los delitos contra la libertad sexual e integridad de las personas señalados en el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca, y todos los abusos, agresiones y conductas que atenten o limiten el derecho a la libertad, dignidad, integridad y desarrollo físico y sexual de las mujeres;

En la LGAMVLV se establecen las modalidades o ámbitos de ocurrencia, los cuales son:

ARTÍCULO 7.- Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

ARTÍCULO 16.- Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

ARTÍCULO 18.- 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.

ARTÍCULO 21.- Violencia Feminicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

La Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, en su artículo 13 agrega otras acciones que se consideran violencia en el ámbito laboral:

[...] la percepción de un salario menor por igual trabajo, desempeño y jornada dentro de un mismo centro laboral, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley General de Salud, y todo tipo de explotación y discriminación por condición de género, así como la falta de respeto a las condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por edad de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

La combinación de estos tipos y modalidades de violencia, contempladas en la LGAMVLV y en la LEAMVLVG, abren el abanico de otras formas análogas de violencia, por ejemplo: la violencia sexual en el ámbito laboral.

La violencia sexual en el ámbito laboral remite a un daño causado al cuerpo o a la sexualidad de la víctima, cuya acción tendrá lugar en el espacio o espacios en donde se desarrolle de forma permanente o temporal la actividad laboral o las actividades relacionadas con la misma, y en relaciones interpersonales por razones laborales. Estos comportamientos pueden darse en oficinas, viajes, comisiones, traslados; en horarios de comida, de descanso, para la capacitación; se pueden ocupar diversos medios como el teléfono, las redes sociales, los recados, mensajes electrónicos; pueden ser, verbales, no verbales o físicos.

En el ámbito laboral, están reconocidos dos tipos de violencia sexual: el hostigamiento y el acoso. Es importante señalar que si bien los hombres también sufren la violencia sexual, la realidad es que son las mujeres quienes mayormente padecen este tipo de agresiones.

La siguiente tabla muestra, de forma sistematizada, las violencias de las que son objeto las mujeres en todos los espacios, quehaceres y momentos de su vida.

Tabla 2. Espacios, tipos y formas de la violencia contra las mujeres

Espacios de la violencia	Tipos de violencia	Formas de la violencia	Formas de la violencia sexual
--------------------------	--------------------	------------------------	-------------------------------

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Comunidad	Psicológica	Familiar	Abuso sexual
	Institución	Física	Conyugal	Violación
		Patrimonial	Obstétrica	Prácticas sexuales forzadas
	Familiar	Económica	Jurídica	Coerción sexual
		Simbólica	Política	Prostitución
	Laboral	Sexual	Cibernética	Pornografía
		Discapacidad	Trata	
		Pobres	Tráfico de personas	
		Indígenas	Hostigamiento sexual	
		Desplazadas	Acoso sexual	
		Refugiadas		

Como se ha visto y se verá, la violencia contra las mujeres está identificada, prohibida, sancionada y considerada una falta administrativa grave; sin embargo, persiste; esto obedece a complejos y múltiples factores que deben atenderse, entre ellos:

- 1) el desconocimiento de las víctimas:
 - a) para comprender que lo que sufren es violencia,
 - b) de sus derechos,
 - c) de los marcos normativos que las protegen, y
 - d) de los mecanismos a seguir para su denuncia administrativa, civil o penal;
 - e) de las instancias y las autoridades competentes, así como de los procedimientos a seguir en una denuncia administrativa.

- 2) a la insuficiencia o ausencia de:
 - a) herramientas más precisas para identificar todo tipo de violencia,
 - b) de mecanismos eficaces para promover que la VCM está clasificada como una falta administrativa grave,
 - b) de garantías para proteger la seguridad de las víctimas en caso de denuncia, y
 - c) de perspectiva de género en la atención de las mismas;

- 3) al miedo de las víctimas que, ante la falta de compromiso e interés de las instituciones por activar mecanismos de protección, las lleva a guardar silencio a fin de evitar las represalias o a ser agredidas con mayor severidad; incluso,



4) a la impunidad en que quedan las denuncias.

Es importante considerar, en las acciones de prevención y sanción de la violencia contra las mujeres, el hecho de que, la mayor parte, de estos actos se realicen de forma oculta o en el anonimato, porque significa que la persona agresora tiene un grado de consciencia y de conocimiento de que su comportamiento es inaceptable y que de ninguna manera está protegido por alguna ley, es decir, sabe lo que hace y desafía las normas.

Ante este escenario, un proceso, en curso, que debe ser reforzado es que cada vez más mujeres reconozcan que están viviendo a diario la violencia, la denuncien y exijan medidas para su prevención, atención, sanción y erradicación

Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS) en el ámbito laboral

Como se ha podido observar, la violencia contra las mujeres es multiforme y adopta determinadas características según el espacio donde se manifieste. En el terreno laboral, están identificados dos tipos: el Hostigamiento Sexual (HS) y el Acoso Sexual (AS). Resulta oportuno señalar que el acoso laboral, de manera genérica, se presenta por causas diversas en las relaciones interpersonales por razones de trabajo. Sin embargo, el HS y el AS tienen su origen en las cuestiones de género, son atentados contra el cuerpo y la sexualidad; y tienen, en la mayoría de los casos, como principal víctima a las mujeres.

Un importante avance ha sido, por un lado, su reconocimiento como un delito con consecuencias civiles, penales y administrativas; y, por el otro, que diversos instrumentos normativos internacionales, nacionales y locales obliguen a las autoridades de todos los órdenes de gobierno a generar las condiciones mínimas para su prevención, atención, sanción y erradicación debido a su prevalencia.

Los retos persisten a fin de lograr que las mujeres tengan garantizadas las bases mínimas en el ejercicio de su libertad en condiciones de paz, igualdad y seguridad para su pleno desarrollo en los espacios laborales. Condiciones que han conducido a la legislación actual a proponer la aplicación de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación del HS y AS en los ámbitos laborales. En consecuencia, es necesario continuar de forma permanente con las labores de acercamiento de información y de herramientas para que:

- 1) identifiquen con claridad dichos comportamientos, y que quien los ejerce comete un delito;
- 2) comprendan que no son normales ni naturales, y que estos actos no las colocan en una condición vergonzante ni de culpabilidad, porque ellas no los provocan ni valen menos por padecerlos;
- 3) tengan argumentos, se reconozcan como personas con derechos, y encuentren la fuerza para romper el silencio y denunciarlos; y

4) exijan el acompañamiento necesario para la reparación del daño y que el agresor sea sancionado.

Este apartado, en un primer momento, expone las definiciones que ofrecen los instrumentos normativos disponibles e instancias competentes sobre el HS y el AS para que se identifiquen las características que les distinguen y, en caso de denuncia, sirvan como base argumentativa para su debida sanción, como para la reparación del daño a las víctimas. Si bien, el HS y el AS se compone de conductas que se dan dentro del ámbito laboral, presentan causas diversas, incluso comparten más semejanza que diferencias por lo que para atenderlas se precisa tomar en consideración los aspectos que le distinguen.

En un segundo momento, se enlistarán una serie de comportamientos, acciones y actitudes que han sido identificadas como parte del HS y el AS. El listado se construye a partir de distintos esfuerzos institucionales (protocolos en la materia) y académicos por hacer más clara la identificación del HS y del AS en los espacios laborales. El HS y el AS son un tema que está tomando relevancia y seguramente la base conceptual y jurídica se irá enriqueciendo. A continuación, se muestran las definiciones:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 5, inciso *a*), señala que:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

Un documento de suma importancia es el emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019” o C190¹³, el cual reconoce de forma contundente lo siguiente: es derecho de toda persona un trabajo libre de violencia y acoso por razones de género porque éstos constituyen una violación a los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades, afectan la integridad, la salud psicológica, física y sexual de las víctimas, así como su entorno familiar y social. Al respecto, admite tres situaciones 1) que estos comportamientos afectan “de manera desproporcionada a mujeres”; 2) considera

¹³ El C190 entrará en vigor el 25 de junio de 2021 dado que ha sido ratificado por dos Estados Miembro (Fiji y Uruguay) de la OIT. Información consultada el 28 de octubre de 2020 en la página https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. El Senado mexicano aún no realiza la ratificación del mismo, por tanto, se comparte su contenido sólo como un instrumento internacional orientador.

“inaceptables” estas conductas; y 3) manifiesta que para su erradicación en el mundo del trabajo es necesario adoptar un enfoque que aborde las causas que les originan, entre ellos, los estereotipos, la discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razones de género.

Lo relevante del enfoque es su capacidad abarcadora; en la definición de la violencia como del acoso amplía y especifica los actos que le distinguen; en lo relativo al espacio de trabajo reconoce otros escenarios fuera del lugar físico; considera como vías para su reproducción el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) utilizadas para la comunicación profesional; ampara a todas las personas, con independencia a su situación contractual, como prestadores de pasantías, voluntariado, solicitantes de empleo, proveedores de servicios que pueden ser víctimas o infractores. Además, recuerda a los Miembros su responsabilidad de promover un entorno de tolerancia cero frente al HS y el AS. Aun cuando México no ha realizado la ratificación del mismo, se recuperan como ejemplos de buenas prácticas. En su articulado define ambos conceptos y los espacios de riesgo.

Artículo 1. A efectos del presente Convenio:

- a) La expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas [...] que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
 - b) la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- [...]

Artículo 3. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, dónde[sic] éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La LGAMVLV, en su artículo 10, reconoce ambas conductas como parte de la violencia laboral y docente, diferenciándose por la existencia o no de una relación de subordinación entre la víctima y la persona agresora. Las define en el artículo 13:

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia 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.

En tanto, la LFT en su artículo 3o bis, define el HS y el AS de la forma siguiente:

Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Por otro lado, en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública a fin de dar cumplimiento al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual, mediante Acuerdo publicado el dos de septiembre de 2016, en el *Diario Oficial de la Federación*, se incorpora el apartado 14.1 Del Comportamiento Digno, en el que se indica lo siguiente:

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulnera esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas,
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.

- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- m) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- n) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- ñ) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Lo mismo se establece en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Municipio de Oaxaca de Juárez (2019-2021), en el inciso *m*) Comportamiento digno, del apartado NOVENO, el cual contempla las reglas de integridad que se deben observar. Sólo agrega al final del listado, el siguiente punto: “18. En el cumplimiento de sus funciones, poner en riesgo su seguridad y la de su equipo de trabajo.”

El HS y el AS están tipificados como delito en el Código Federal Penal, en su artículo 259 Bis, ubicado en el Título Decimoquinto, Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, Capítulo I. Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación, que dice a la letra:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

Por su parte, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca¹⁴, si bien no explica qué es el HS y el AS, sí expresa en sus artículos 26, 28 y 33 que las autoridades y los organismos públicos están obligados a generar las condiciones que eviten el HS y el AS, entre éstas propone promover códigos de ética y buenas prácticas que alienten el respeto a la dignidad de las mujeres y a asegurarse que en todos los reglamentos del sector público y privado se prohíba toda forma de HS y AS contra las mujeres.

La Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género (LEAMVLVG), en su artículo 7º, sobre los tipos de violencia contra las mujeres, define a la violencia sexual como

¹⁴ Ley publicada en el *Periódico Oficial* el 25 de abril de 2009. Última reforma 19 de junio de 2019.



“cualquier acto realizado por la persona agresora que degrade, dañe o atente contra el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima”, e indica puede consistir, entre otros, comportamientos en HS o AS.

En su Artículo 12, Capítulo Tercero, En el Ámbito Laboral y Docente, define la violencia laboral y docente como:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Es oportuno señalar que en su artículo 13 enlista una serie de prácticas consideradas Violencia laboral entre las que destacan “[...] todo tipo de explotación y discriminación por condición de género, [...] imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir [...]”.

En su artículo 15 define al HS y el AS:

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos familiar, doméstico, laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Acoso sexual es una forma de violencia 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.

En la entidad, el HS y AS en el espacio laboral está considerado un delito, por tanto, la víctima puede denunciar este comportamiento ante la Fiscalía General del Estado de Oaxaca. Al respecto, el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca¹⁵, en su Título Décimosegundo, Delitos contra la libertad, la seguridad y el normal desarrollo psicosexual, Capítulo I Abuso, hostigamiento y acoso sexual, estupro y violación, artículo 241 Bis, expresa:

Comete el delito de hostigamiento sexual el que valiéndose de su posición jerárquica o de poder derivada de la relación laboral, docente, doméstica, religiosa, familiar o cualquiera otra que genere subordinación, asedie a otra persona solicitándole favores o propuestas de naturaleza sexual para sí o para un tercero, o utilice lenguaje lascivo con ese fin, causando daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad. Al responsable, se le impondrá prisión de dos a cuatro años, multa de doscientas a cuatrocientas veces el valor de la unidad de medida y actualización. Este delito se perseguirá por querrela de parte ofendida.

Si la persona hostigadora fuese servidor público [...] y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su empleo, encargo o

¹⁵ Código publicado en la Segunda sección del Periódico Oficial, del sábado 9 de agosto de 1980. Última reforma 15 de julio de 2020.



comisión y se le inhabilitará para desempeñar otro por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta, que iniciará una vez que haya cumplido la pena privativa de la libertad.

Cuando el hostigamiento se cometa contra una persona menor de dieciocho años de edad, o con alguna discapacidad, o por cualquier causa no pueda resistirlo, la pena de prisión se aumentará hasta en una tercera parte de la prevista y en este caso se perseguirá de oficio.

Si a consecuencia del hostigamiento sexual la víctima pierde o se le obliga a abandonar su trabajo, por esta causa, la reparación del daño consistirá en la indemnización por despido injustificado, teniendo en cuenta su antigüedad laboral, al doble de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo o del contrato respectivo.

Al servidor público, docente o ministro de culto que reincidiera en la comisión de este delito, además de las sanciones previstas, se le inhabilitará definitivamente.

El HS y AS son actos de VCM, por tanto, están considerados como faltas administrativas graves. La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, en su artículo 47, expresa:

[...] También se considerarán como faltas administrativas graves de las y los servidores públicos los actos de violencia de género cometidos contra las mujeres, de acuerdo a lo establecido por la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género.

Esta misma ley señala, en su artículo 3º, que las autoridades competentes para investigar y substanciar las faltas administrativas de los servidores públicos, entre otras, son los Órganos internos de control; en tanto, las autoridades resolutoras, son las siguientes, según el tipo de falta administrativa:

Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal;

Es decir, al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Oaxaca le compete resolver los actos de violencia de género.

De ahí la importancia de reconocer todas las conductas consideradas como HS y AS en el espacio laboral para ser denunciadas. Con ese propósito se presenta la siguiente tabla informativa.

Tabla 3. Síntesis de las características del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual en el espacio laboral

	Tipos	Espacios laborales	Características del tipo de violencia	Conductas de la persona agresora	Características de la conducta	Actitud de la víctima ante conductas de la persona agresora	Daños a la Víctima
--	--------------	---------------------------	--	---	---------------------------------------	--	---------------------------

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES VIOLENCIA SEXUAL LABORAL	Hostigamiento Sexual (HS)	<p>Pueden ser: en todos los espacios del centro de trabajo y de la actividad laboral sean públicos y privados; incluso, donde se paga, se descansa, se come; en instalaciones sanitarias, de aseo y vestuario; en desplazamientos, viajes, eventos, actividades de formación y sociales; en todo tipo de comunicaciones por diversos medios; en trayectos del domicilio al trabajo.</p>	<p>Existe una relación de poder y de subordinación en el que la víctima tiene un nivel jerárquico menor al de la persona agresora.</p> <p>Hay presión, amenazas, intimidación, condicionamiento.</p> <p>Se aprovecha de la posición para solicitar favores de naturaleza sexual.</p>	<p>Físicas</p> <p>Contactos Roces Acercamientos Persecución Asedio Arrinconamiento Abrazos Palmas Besos Pellizcos</p> <p>Verbales</p> <p>Chistes Bromas Piropos Susurros Comentarios Interrogatorios Insinuaciones Proposiciones</p>	<p>Premeditadas</p> <p>De contenido sexual o relacionadas con la sexualidad</p> <p>Invasión al espacio íntimo</p> <p>De connotaciones: impúdicas, lascivas, obscenas y morbosas</p> <p>Pueden ser actos reiterados y de diferentes magnitudes</p>	<p>Sin consentimiento</p> <p>Hay rechazo, Desagrado e incomodidad;</p> <p>Son indeseables y ofensivas</p> <p>No producen halagos</p>	<p>Psicológicos</p> <p>Estrés Ansiedad Irritabilidad Frustración Enojo Tristeza Depresión Humillación Nerviosismo Sufrimiento</p> <p>Fisiológicos</p> <p>Dolor de estómago y de cabeza, náuseas, disturbios de sueño</p> <p>Seguridad</p> <p>Miedo Evita compañeros Espacios Inmovilidad</p> <p>Integridad</p> <p>Autoestima</p> <p>Vergüenza Silencio Culpabilidad Cambios en el modo de vestir</p>
	Acoso Sexual (AS)		<p>No existe relación de subordinación</p> <p>Hay un ejercicio de abuso de poder.</p>	<p>No verbales</p> <p>Gestos Miradas Señas</p> <p>Exhibición de material gráfico y audiovisual.</p>			

La carga patriarcal y sexista en las conductas del HS y el AS	Consecuencias para las víctimas de HS y de AS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constituyen un ejercicio de fuerza, dominio y poder de los hombres sobre las mujeres. ▪ Expresan la visión de superioridad y control de unos sobre la condición de inferioridad y subordinación de las otras. ▪ Manifiestan la idea de desvalorización y minimización de lo que es ser mujer. ▪ El cuerpo de la víctima es considerado un objeto. ▪ Son actos de discriminación y violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viola sus derechos humanos. ▪ Lesiona su dignidad. ▪ Atenta contra la igualdad. ▪ Amenaza a la igualdad de oportunidades. ▪ Pone en estado de indefensión y de riesgo a la víctima. ▪ Impide su desarrollo profesional, personal y humano. ▪ Limita su productividad. ▪ Sus efectos negativos pueden extenderse a la familia.

Resulta oportuno recuperar la sentencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que constituye jurisprudencia para el examen de casos de violencia contra las mujeres, y particularmente sobre hostigamiento sexual, con perspectiva de género. En este sentido, se

recomienda revisar el Amparo Directo en Revisión 3186/2016 que deja, entre otros criterios para la resolución de asuntos como el señalado, lo siguiente:

Para dar cumplimiento al estándar de valoración probatoria con una perspectiva de género, reconoció el tribunal colegiado, las personas juzgadoras deben: i) atender a la naturaleza de la violación sexual, la cual, por sus propias características, requiere de medios de prueba distintos de otras conductas; ii) otorgar un valor preponderante a la información testimonial de la víctima, dada la secrecía en que regularmente ocurren estas agresiones, lo que limita la existencia de pruebas gráficas o documentales; iii) evaluar razonablemente las inconsistencias del relato de la víctima, de conformidad con la naturaleza traumática de los hechos; iv) tomar en cuenta los elementos subjetivos de la víctima (edad, condición social, grado académico o pertenencia a un grupo históricamente desventajado); y, v) utilizar adecuadamente las pruebas circunstanciales, las presunciones y los indicios para extraer conclusiones consistentes en los hechos. Criterio retomado de la tesis P. XXIII/2015 (10a.) de rubro: "TORTURA EN SU VERTIENTE DE VIOLACIÓN SEXUAL. EL ANÁLISIS PROBATORIO RELATIVO DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO".

Consideraciones con las que arribó a la conclusión de que, a pesar de no estar en presencia de una violación sexual, pero sí de un acto de violencia contra la mujer como lo es el hostigamiento sexual, resultó correcto que el tribunal responsable otorgara un valor preponderante a la información testimonial de la víctima, dada la secrecía en que ocurrieron las agresiones que sufrió, lo cual limitó la existencia de pruebas gráficas o documentales, pues por sus propias características, requirió de medios distintos, respetando el valor preponderante de la versión proporcionada por la víctima.

La conducta imputada por la víctima fue el asedio reiterado con fines lascivos —misma que se encuentra enlistada en la Tabla 3 de este documento— y se expresaba en: propuestas, del agresor, para entablar una relación extramarital, solicitudes de besos y abrazos, sugerencias para usar determinado tipo de prendas e invitaciones a realizar viajes. Estos comportamientos se daban al interior del centro de trabajo y en la oficina del agresor quien tenía un nivel jerárquico mayor al de su víctima.

Cómo puede observarse los avances en la procuración de justicia con perspectiva de género está haciendo posible que los casos de HS y de AS contra las mujeres no queden impunes. Así, la resolución de este caso sienta un precedente histórico para las trabajadoras y/o empleadas mexicanas, porque ha sido el máximo tribunal constitucional (categoría dada porque no existe en el país autoridad por encima de éste ni recurso legal que pueda ejercerse en contra de sus resoluciones que tienen el carácter de definitivas) el que ha resuelto un caso de hostigamiento sexual, en el ámbito laboral, desde el enfoque y las herramientas que proporciona la perspectiva de género; además, recurrió a las fuentes internacionales del derecho para garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres; y con ello decidir otorgar un valor preponderante a la información testimonial de la víctima por la secrecía con que ocurrían las agresiones.

Si bien, la erradicación de este tipo de conductas de violencia contra las mujeres no es una tarea sencilla, es posible alcanzar otros cambios en la medida en que promuevan, de forma fundamental



y apremiante, en todos los espacios laborales, entre las y los trabajadores: los avances logrados en materia jurídica y en la procuración de justicia para acabar con el HS y el AS. El conocimiento y adopción de instrumentos como los citados permite transmitir mensajes contundentes: el HS y el AS, en los espacios laborales, son inaceptables y constituyen un delito.

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE OAXACA DE JUÁREZ

I. Generalidades

Artículo 1. Propósito

Con el propósito de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres y, en particular, de garantizarles un trato digno y un entorno laboral libre de violencia de género, el municipio de Oaxaca de Juárez emite el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la Administración Pública del Municipio de Oaxaca de Juárez.

Artículo 2. Este Protocolo responde a la indicación establecida en el artículo 17, fracción III, de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género: "Establecer un Protocolo para la atención e investigación del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública, [...]; así como crear procedimientos administrativos, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión;".

Artículo 3. Objetivo

Tiene como objetivo establecer los mecanismos, procedimientos e instancias competentes para prevenir, atender y sancionar por la vía administrativa el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual entre el personal del municipio de Oaxaca de Juárez.

Artículo 4. La aplicación de este Protocolo se hará sin perjuicio de las disposiciones correspondientes en materia laboral, civil o, en su caso, penal.

Artículo 5. El municipio de Oaxaca de Juárez deberá tomar medidas para la prevención de la violencia y la atención y protección a sus víctimas, especialmente cuando éstas lo sean por hostigamiento sexual o acoso sexual que provengan de una persona con la que mantienen una



relación laboral, ya sea en algún espacio del centro de trabajo, o de la actividad laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado Mexicano. Entre los principales: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y demás instrumentos internacionales adoptados por México.

Artículo 6. Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

Artículo 7. La información que se obtenga, genere o resguarde 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.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales. (Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, DOF: 03/01/2020, art. 5).

Artículo 8. Para efectos de este Protocolo, se entenderá por:

Autoridad investigadora: Los Órganos internos de control encargados de la investigación de las faltas administrativas, en este caso, la Dirección de Contraloría Municipal;

Autoridad resolutora: Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal de Justicia Administrativa.

Autoridad substanciadora: Los Órganos internos de control: Dirección de Contraloría Municipal, que en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta



la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;

Consejería Jurídica: Área a la que le corresponde analizar, dictaminar, asesorar e intervenir en los asuntos de controversia jurídica que se presenten en relación al Municipio con la ciudadanía, con los trabajadores del municipio, con otros municipios o dependencias federales y estatales;

Derechos Humanos de las Mujeres: Aquellos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales específicamente contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás Instrumentos Internacionales que en la materia haya adoptado México; (LEAMVLVG, art. 6).

Dirección de Contraloría Municipal: Es la dependencia encargada de realizar auditorías, revisiones y control; revisar y supervisar los avances físicos y financieros de los programas de inversión y obra pública; aplicar los procedimientos jurídicos para el seguimiento de las responsabilidades; así como vigilar el cumplimiento de los programas de las agencias y colonias.

Falta administrativa grave: Las faltas administrativas de los Servidores Públicos catalogadas como graves en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, cuya sanción corresponde imponer al Tribunal de Justicia Administrativa;

Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas; (Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, DOF: 03/01/2020, art. 6).

Perspectiva de Género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género; (Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, DOF: 03/01/2020, art. 6).



Primer contacto: El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde[*sic*] se atienda su caso; (Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, DOF: 03/01/2020, art. 6).

Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional; (Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, DOF: 03/01/2020, art. 6).

Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género; (Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, DOF: 03/01/2020, art. 6).

Violencia Contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, que por razón de género, tenga como resultado un daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público; (LEAMVLVG, art. 6, fracción 6).

Para efectos de este Protocolo, y en apego a los marcos normativos nacionales y locales, se emplearán como sinónimos los conceptos Violencia contra las mujeres y Violencia de género.

Violencia sexual. Cualquier acto realizado por la persona agresora que degrade, dañe o atente contra el cuerpo y/o la sexualidad de la víctimas; puede consistir en: la imposición mediante violencia física o psicológica de relaciones sexuales, incluso la ejercida por el cónyuge o la pareja sentimental; la explotación o comercio sexual; el acoso u hostigamiento sexual; el empleo de mujeres sin su consentimiento y de niñas en pornografía; los delitos contra la libertad sexual e integridad de las personas señalados en el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca, y todos los abusos, agresiones y conductas que atenten o limiten el derecho a la libertad, dignidad, integridad y desarrollo físico y sexual de las mujeres; (LEAMVLVG, art. 7).

Artículo 9. Los derechos, principios y postulados que guían este Protocolo son:

- Constitucionalidad
- Progresividad
- Pro persona
- Interpretación conforme
- Legalidad
- Acceso a la justicia



Presunción de inocencia
Prohibición de represalias
Transparencia
Confidencialidad
Perspectiva de género
Igualdad jurídica
Debida diligencia
Imparcialidad
Garantía de la dignidad
Integridad
No discriminación
No revictimización

Guían también a este Protocolo los compromisos, valores y conductas asentados en el Código de Conducta para los Servidores Públicos del Municipio de Oaxaca de Juárez 2019-2021 (CCSPMOJ), y en el Código de Ética para los Servidores Públicos del Municipio de Oaxaca de Juárez 2019-2021 (CESPMOJ).

Artículo 10. Ámbitos de aplicación del Protocolo

Son ámbitos de aplicación del presente Protocolo, todas las áreas de la administración pública correspondientes al municipio de Oaxaca de Juárez.

Se aplicará a todo el personal de la Administración Pública Municipal, al de sus Órganos Administrativos Desconcentrados y al de cada Unidad Administrativa Municipal, incluyendo al personal de confianza y operativo. Ampara a todas las personas con independencia de su situación contractual, como prestadores de servicio social, voluntariado, solicitantes de empleo, proveedores de servicios.

En observancia del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Oaxaca de Juárez, 2019-2021, art. 240: Para efecto de responsabilidades, son servidores públicos municipales, los integrantes del Honorable Ayuntamiento, los titulares de las dependencias de la Administración Pública Municipal y todos aquellos que desempeñen un empleo, cargo o comisión, sea cual fuere la naturaleza de su nombramiento, designación o elección.

Artículo 11. De las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual

Se considerará como presunta víctima: a la mujer o la persona "que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso



sexual;" (Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, DOF: 03/01/2020, art. 6).

"Se entiende como víctima también a los familiares, personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa y a las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización;" (LEAMVLVG, art. 6).

Artículo 12. De la presunta persona agresora

Se denominará como Presunta persona agresora: "La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres;" (LEAMVLVG, art. 6) o violencia de género.

Artículo 13. De los conceptos de hostigamiento sexual y acoso sexual

Se considerará como hostigamiento sexual "el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos familiar, doméstico, laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva." (LEAMVLVG, art. 15).

Se considerará como Acoso Sexual a la "forma de violencia 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." (LEAMVLVG, art. 15).

Artículo 14. De la actualización del Protocolo

El municipio de Oaxaca de Juárez deberá revisar y actualizar el presente Protocolo cada tres años, a la luz de criterios que garanticen los principios de Constitucionalidad y Progresividad, y las más recientes disposiciones sobre el tema, o por situaciones no previstas o relevantes.

Esta actualización también deberá retroalimentarse con las experiencias y recomendaciones de quienes han operado el Protocolo, con la finalidad de hacerlo más funcional.

Artículo 15. De las vías de denuncia. Es importante precisar que existen diversas vías para la denuncia de este tipo de delitos, cada una con procedimientos específicos, éstas son: administrativa, civil, penal y laboral.

La denuncia administrativa deberá presentarse a la Comisión de Asesoría y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Laboral del Municipio; la denuncia civil, ante el Tribunal Superior de Justicia del Estado de Oaxaca; la denuncia penal, ante la fiscalía; mientras que la denuncia laboral, en la Junta de Conciliación y Arbitraje.



Artículo 16. De la vía de denuncia objeto de este Protocolo. Este Protocolo solo atiende el procedimiento de denuncia por la vía administrativa, que es un mecanismo interno de denuncia para las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, con independencia de cualquier otro procedimiento jurídico que inicien ante una instancia diferente. La denuncia se presentará ante la Comisión de Asesoría y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Laboral.

Artículo 17. Todas las situaciones no previstas en este Protocolo serán atendidas y resueltas por la Comisión de Asesoría y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Laboral.

Artículo 18. Los postulados fundamentales que dan sustento a este Protocolo son:

- a) La violencia contra las mujeres no es natural ni normal.
- b) La violencia contra las mujeres lesiona los derechos humanos de las mujeres.
- c) El hostigamiento sexual y el acoso sexual son expresiones de violencia de género. Y por tanto, un delito.
- d) El hostigamiento sexual y el acoso sexual deben denunciarse.
- e) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- f) Para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres es indispensable trabajar con perspectiva de género.
- g) En denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual, está prohibida la mediación y la conciliación.
- h) El personal debe ser obligatoriamente capacitado para atender con perspectiva de género.
- i) Evitar la revictimización de las mujeres.
- j) Debe facilitarse una atención integral.

Artículo 19. De los mecanismos y procedimientos

Este Protocolo contempla acciones para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual laboral en la administración pública municipal, así como un apartado que indica el procedimiento de registro de casos. Las especificidades se enuncian en los siguientes apartados.

II. Prevención

Artículo 20. La prevención tiene como objetivo establecer las líneas de acción que permitan, en el ámbito laboral municipal, el reconocimiento del hostigamiento sexual y del acoso sexual como expresiones de la violencia de género, e identificarlas como conductas que lesionan los derechos



humanos y son un delito, con la finalidad de generar una cultura de legalidad y de denuncia de actos violentos contra las mujeres, e inhibir su comisión.

Artículo 21. Acciones para la prevención

El diseño de estrategias y acciones para la prevención de la violencia, de acuerdo con el Artículo 82, de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, debe considerar entre otros, lo siguiente:

- I. El nivel de vulnerabilidad de las víctimas o su situación de riesgo;
- II. La información estadística sobre los tipos y modalidades de violencia que se registren en las diferentes zonas geográficas;
- III. Las condiciones socioculturales de las zonas geográficas;
- IV. Las conclusiones de los trabajos de investigación, realizados por expertos en la materia;
- V. Los resultados que arroje la evaluación sobre el impacto o eficacia de las acciones emprendidas;
- y
- VI. Los modelos de atención a las víctimas y de reeducación a los agresores.

Artículo 22. Acciones:

A. Desarrollar, de manera permanente o periódica, según corresponda, campañas de comunicación que incluyan la edición y difusión de materiales diversos, y la producción de contenidos dirigidos a la totalidad del personal de la administración municipal.

Es importante que toda campaña de comunicación audiovisual atienda lo establecido en la Ley General de Comunicación Social y en la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión sobre campañas gubernamentales y derechos de las audiencias, respectivamente, con la finalidad de que los mensajes fomenten la igualdad, eviten la discriminación, el sexismo y la violencia.

Las campañas de comunicación tendrán como propósitos:

- 1) Difundir el presente protocolo, sus objetivos, las instancias responsables, los datos de las personas consejeras de cada área de la administración municipal y los procedimientos para atender los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 2) Informar sobre las instancias responsables de dar atención en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el municipio.
- 3) Concientizar sobre el derecho de las mujeres a decir “no”, y a no guardar silencio cuando se enfrentan a actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 4) Difundir los procedimientos de denuncia para las presuntas víctimas en el ámbito municipal.

- 5) Sensibilizar sobre creencias y prácticas que naturalizan los estereotipos de género y las estructuras de poder.
- 6) Promover la cultura de denuncia y no complicidad de la violencia contra las mujeres.
- 7) Difundir la cultura de defensa, respeto y protección a los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación hacia ellas.
- 8) Promover una cultura institucional de igualdad de género y libre de violencia contra las mujeres.
- 9) Desarrollar campañas que reconozcan el derecho de las mujeres a participar en la vida económica, laboral, política, profesional, académica, social y cultural; a ser tratadas con dignidad y a establecer relaciones laborales libres de violencia de género.
- 10) Difundir los informes de la Comisión.
- 11) Difundir el pronunciamiento de Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual entre el personal de la administración municipal.

B. Impulsar la firma del pronunciamiento "Cero tolerancia" como un compromiso municipal contra la violencia hacia las mujeres. El presidente municipal exhortará la adhesión de regidurías, áreas desconcentradas y direcciones durante los 30 días hábiles posteriores a la aprobación de este Protocolo.

El pronunciamiento de "Cero tolerancia" contendrá, entre otros, los siguientes elementos mínimos:

- 1) Nombre de la institución.
- 2) Fundamento normativo.
- 3) Considerandos.
- 4) Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 - a) Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
 - b) Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - c) Definir el hostigamiento sexual y el acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia de Género;
 - d) Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la regla de integridad expresada en el inciso *m*) Comportamiento digno, Del Código de Ética para los Servidores Públicos del Municipio de Oaxaca de Juárez. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
 - e) Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;



- f) Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el artículo 9 de este Protocolo;
- g) Señalar los compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- h) Firma de la persona titular de la institución, y
- i) Lugar y fecha de emisión.

C. Planear, organizar y participar de manera permanente o periódica en procesos formativos y de certificación, en materia de perspectiva de género, del personal del servicio público municipal con especial atención al personal de comunicación social. Estos procesos formativos tendrán como objetivo:

- 1) Identificar las conductas que constituyen hostigamiento sexual y acoso sexual en el espacio laboral.
- 2) Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres que permiten, fomentan, toleran o justifican el hostigamiento sexual y el acoso sexual.
- 3) Promover las políticas y acciones del Protocolo sobre prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- 4) Informar sobre el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.
- 5) Identificar los estereotipos, prejuicios o costumbres que impiden el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

III. Atención

Artículo 23. Tiene como objetivo establecer los mecanismos y procedimientos administrativos para dar atención especializada y con perspectiva de género a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral municipal y asegurar, mediante estos procedimientos, el acceso oportuno y eficaz de las mujeres víctimas de violencia de género a la procuración e impartición de justicia, salvaguardando su integridad, identidad y derechos.

Artículo 24. Áreas involucradas en la atención y sanción de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual

- A. Comisión de Asesoría y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Laboral
- B. Dirección de Contraloría Municipal
- C. Dirección de Administración
- D. Tribunal de Justicia Administrativa.



Artículo 25. Sobre la conformación de la Comisión de Asesoría y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Laboral

Su estructura organizacional constará de una Presidencia, una Secretaría Ejecutiva y vocalías.

La Comisión estará integrada como sigue:

A. Presidencia

El o la titular de la Consejería jurídica

B. Secretaría ejecutiva

La titular del Instituto Municipal de la Mujer

C. Vocalías:

Una persona integrante del Consejo Municipal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, y

Una Persona consejera de cada área laboral.

Artículo 26. Sobre la elección de las Personas consejeras

La Dirección de Administración, con la colaboración de la Consejería jurídica, del Instituto Municipal de la Mujer y el Consejo Municipal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras de las distintas áreas de la administración municipal.

La convocatoria deberá señalar en sus bases, entre otros aspectos, los siguientes: proceso o etapas de selección, tiempo en el cargo, funciones.

Uno de los requisitos para las personas postuladas deberá ser que goce de buena reputación por comportamiento responsable, congruente e imparcial en sus obligaciones laborales; tener disposición para capacitarse; dar un trato digno y respetuoso a compañeras y compañeros. Asimismo, deberá, mediante carta compromiso, sujetar su actuar a las normatividades, procedimientos y pautas de actuación establecidas en el presente Protocolo.

Deberá asegurarse que el número de Personas consejeras por Institución, represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.

Una vez elegidas, la Dirección de Administración: 1) capacitará a las personas elegidas de acuerdo con los temas que recomiende el Instituto Municipal de la Mujer; 2) levantará el Directorio de Personas Consejeras (DPC) que contendrá entre otros datos: nombre completo, cargo, área de adscripción, medios de contacto como teléfono y correo electrónico; 3) lo actualizará de forma semestral o cada que haya cambios en sus integrantes; 3) lo difundirá de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución y lo compartirá con las y los integrantes de la Comisión.

Artículo 27. La Unidad de Administración proveerá las condiciones mínimas (un espacio para sesiones y entrevistas, papelería, entre los principales) para la operación de la Comisión y que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 28. Pautas de conducta de las personas integrantes de la Comisión de Asesoría y Atención de las Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Laboral:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- 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 precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y
- j) Escuchar de forma activa.
- k) Manejar con estricta confidencialidad la información y los datos personales.

Artículo 29. Funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que, a través de la Comisión, reciba la atención especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual. En su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender este tipo de delitos;
- c) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Presidencia de la Comisión para actuar en determinado sentido;
- d) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Presidencia de la Comisión las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto. En tanto se turne la denuncia presentada a la Presidencia de la Comisión, se emitan las medidas de protección establecidas en el artículo 34. De la emisión de las medidas de protección;
- e) Dar seguimiento ante la Comisión respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;



Artículo 30. Funciones de la Comisión:

- a) Dar acompañamiento psicológico y jurídico.
- b) Orientar sobre los procedimientos para la presentación de la denuncia o para proceder de acuerdo con el interés específico de la presunta víctima.
- c) Asesorar y asistir a la presunta víctima para que pueda allegarse de toda la información y pruebas posibles.
- d) Asesorar en la redacción de un acta o declaración de hechos, y sobre los trámites de presentación de la denuncia, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Dirección de Contraloría Municipal.

Artículo 31. Procedimiento para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual
Una vez que la presunta víctima fue atendida por la Persona consejera y ésta gestionó la presentación del caso ante la Comisión:

- a) La presunta víctima acudirá a exponer su caso, por escrito o de forma oral, ante la Comisión.
- b) La Comisión garantizará la seguridad y confidencialidad del nombre así como el manejo, uso, resguardo y conservación de la copia de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento. Los documentos originales deberán conservarse en posesión de la presunta víctima.
- c) La Comisión orientará a la presunta víctima sobre las vías para presentar la denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen (civil, laboral, penal y administrativa), sin perjuicio de continuar su caso en la vía administrativa. Y precisar que este tipo de delitos se persiguen solo a petición de la persona afectada.
- d) Valorará si requiere la atención psicológica, médica y jurídica especializada integral y gratuita de manera inmediata (evitará que la atención que reciban las víctimas sea proporcionada por personal no especializado).
- e) La Comisión gestionará ante las instancias públicas municipales y estatales la atención especializada a la presunta víctima. Esto mediante la celebración de los instrumentos correspondientes entre el municipio y las respectivas instancias. Y serán responsables de ofrecer los servicios las áreas especializadas para la atención de las mujeres víctimas de violencia y los centros de atención para agresores, las Unidades de Atención Integral o, en su caso, la Instituto Municipal de la Mujer del Municipio de Oaxaca de Juárez.
- f) De igual manera, la Comisión determinará si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir las medidas adecuadas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.



De ser necesario, realizará la solicitud de medidas de protección a la Dirección de la Contraloría Municipal.

g) Asistirá a la presunta víctima en la definición del procedimiento que más le convenga, en función del interés específico de la misma.

h) La presunta víctima determinará la vía o las vías por las que procederá a presentar la denuncia.

i) Si la presunta víctima decide continuar por la vía administrativa, la Comisión procederá a orientarla jurídicamente sobre los procedimientos para la presentación de la denuncia administrativa ante la Dirección de la Contraloría Municipal.

j) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la exposición de los hechos para la presentación de la denuncia. Se brindará atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;

k) Analizar si de la exposición de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la regla de integridad expresada en el inciso *m*) Comportamiento digno, planteadas en el Código de Ética para los Servidores Públicos del Municipio de Oaxaca de Juárez, 2019-2010.

l) La Comisión revisará la denuncia y en caso de requerir mayor precisión en la descripción de hechos o de algunas pruebas referidas le pedirá, a la presunta víctima, que subsane las omisiones.

m) La Comisión llevará un Registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; éste deberá tener al menos la siguiente información: fecha de la denuncia, nombre de la víctima o presunta víctima, cargo y área de adscripción, fecha de la recepción de la denuncia, resumen del hecho, fecha de la resolución de la comisión y la resolución; fecha de envío del caso a la autoridad investigadora, estatus del caso, resolutive final.

n) La Comisión también hará del conocimiento, por escrito, a la Contraloría, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo; y a la instancia superior, cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;

Artículo 32. Sobre la Denuncia

La denuncia deberá contener, principalmente: *a*) los siguientes datos generales y personales: fecha, nombre completo de la persona denunciante, cargo, área de adscripción, su domicilio particular, número de contacto; *b*) la narración circunstanciada del hecho: esto es, narrar, describir y exponer los hechos en los cuales se deben proporcionar fechas, horas, lugares, personas involucradas, situaciones presentadas, testigos, medios de registro, y todo cuanto le constare a la persona denunciante; *c*) la firma autógrafa de la persona denunciante. Y acompañarse de su identificación oficial.

Las denuncias deberán presentarse en original y copia; la primera será entregada a la contraloría; y, la segunda, se quedará con la persona denunciante. En ambos documentos, la persona de



Contraloría que recibe deberá registrar: fecha y hora de recepción, su nombre completo, cargo, número de hojas y documentos que recibe y su firma. Si la persona denunciante no pudiere firmar, estampará su huella digital, previa lectura que se le haga de la misma.

Artículo 33. De la atención ante la autoridad investigadora y sustanciadora:

- a) La presunta víctima presentará ante la Dirección de Contraloría Municipal su denuncia de forma personal.
- b) La recepción de denuncias se hará a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras y sustanciadoras. La denuncia puede ser presentada sin la exigencia de evidencias y deberá realizarse por parte de la presunta víctima.
- c) La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
 - 1) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
 - 2) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
 - 3) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
- d) En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
- e) Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
- f) La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
- g) La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
- h) La Autoridad investigadora informará a la Comisión y a la Autoridad sustanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.
- i) 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.

Artículo 34. De la emisión de las medidas de protección:

- a) La Contraloría, por recomendación de la Comisión, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima. Éstas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.
- b) Las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la Contraloría.
- c) Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa mas no limitativa comprenden las siguientes:
 - 1) En caso de requerirse, el acompañamiento físico en espacios externos y en el traslado a su domicilio.
 - 2) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
 - 3) La autorización para que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
 - 4) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
 - 5) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Artículo 35. De la valoración de las pruebas:

- a) La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género, o bien, porque las acciones fueron cometidas sin testigos y sin dejar evidencias.
- b) Podrán considerarse pruebas: mensajes escritos a mano o a máquina, enviados por teléfono mediante audio, escritos en sms, whatsApp, fotografías, cartas, los testimonios de testigos.
- c) Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.
- d) Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

- e) Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
- f) Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo 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.
- g) Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
- h) Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

Artículo 36. De acuerdo con el artículo 21 y 84 de la LEAMVLVG, las víctimas de cualquier tipo de violencia tienen los derechos siguientes:

- I. Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos;
- II. Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;
- III. Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;
- IV. Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita. En caso de ser víctima de un delito contarán con un asesor jurídico;
- V. Recibir información médica y psicológica;
- [...]
- VII. Ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación;
- [...]
- X. Los demás contenidos en la Ley General de Víctimas, Código Nacional de Procedimientos Penales y leyes relativas.

Las mujeres indígenas serán asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura.

La víctima no será obligada a participar en mecanismos de conciliación con agresor.

Artículo 37. En observancia a la LEAMVLVG art. 121: Todos los servidores públicos, desde el primer momento en que tengan contacto con la víctima, en el ejercicio de sus funciones y conforme al ámbito de su competencia, tendrán los siguientes deberes:



- I. Identificarse oficialmente ante la víctima, detallando nombre y cargo que detentan;
- II. Desarrollar con la debida diligencia las atribuciones reconocidas en la LEAMVLVG, en cumplimiento de los principios establecidos en su artículo 5;
- III. Garantizar que se respeten y apliquen las normas e instrumentos internacionales de derechos humanos;
- IV. Tratar a la víctima con humanidad, respeto a su dignidad y sus derechos humanos;
- V. Brindar atención especial a las víctimas para que los procedimientos administrativos y jurídicos destinados a la administración de justicia y conceder una reparación, no generen un nuevo daño, violación, o amenaza a la seguridad y los intereses de la víctima, familiares, testigos o personas que hayan intervenido para ayudar a la víctima o impedir nuevas violaciones;
- VI. Evitar todo trato o conducta que implique victimización secundaria o incriminación de la víctima en los términos del artículo 5 referido;
- VII. Brindar a la víctima orientación e información clara, precisa y accesible sobre sus derechos, garantías y recursos, así como los mecanismos, acciones y procedimientos que se establecen o reconocen en la LEAMVLVG y en la Ley General de Víctimas;
- VIII. Entregar en forma oportuna, rápida y efectiva, todos los documentos que requiera para el ejercicio de sus derechos, entre ellos, los documentos de identificación y las visas;
- IX. No obstaculizar ni condicionar el acceso de la víctima a la justicia y la verdad, así como a los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos por esta Ley;
- X. Presentar ante el Ministerio Público, o en su caso, ante la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, las denuncias y quejas que en cumplimiento de esta Ley reciban. Dicha presentación oficial deberá hacerse dentro de los tres días hábiles contados a partir de que la víctima, o su representante, formuló o entregó la misma;
- XI. Ingresar a la víctima al Registro Estatal de Víctimas, cuando así lo imponga su competencia;
- XII. Aportar a la autoridad correspondiente los documentos, indicios o pruebas que obren en su poder, cuando éstos le sean requeridos o se relacionen con la denuncia, queja o solicitud que la víctima haya presentado en los términos de la presente Ley;
- XIII. Investigar o verificar los hechos denunciados o revelados, procurando no vulnerar más los derechos de las víctimas;
- XIV. Garantizar que la víctima tenga un ejercicio libre de todo derecho y garantía así como de mecanismos, procedimientos y acciones contempladas en esta Ley;
- [...]
- XVII. Adoptar o solicitar a la autoridad competente, de forma inmediata y específica, las medidas necesarias para lograr que cese la violación de derechos humanos denunciada o evidenciada;
- XVIII. Permitir el acceso a lugares, documentos, expedientes, conceder entrevistas y demás solicitudes que les requieran los organismos públicos de defensa de los derechos humanos, cuando éstas sean realizadas en el ámbito de su competencia y con el objeto de investigar presuntas violaciones a derechos humanos;



XIX. Abstenerse de solicitar o recibir por parte de las víctimas o sus representantes, gratificaciones monetarias o en especie, dádivas, favores o ventajas de cualquier índole, y;

XX. Dar vista a la autoridad ministerial sobre la comisión de cualquier hecho que pudiera constituir la comisión de un delito o violación de derechos, siempre que éste se persiga de oficio. La vista en ningún caso condicionará, limitará o suspenderá la ayuda o servicios a los que la víctima tenga derecho.

El incumplimiento de los deberes aquí señalados, será sancionado con la responsabilidad administrativa o penal correspondiente.

Artículo 38. Capacitación, formación y certificación:

Las personas integrantes de la Comisión y representantes de las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras deberán recibir capacitación anualmente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente y considerando las necesidades de las personas que se han integrado a la Comisión más tardíamente. Deberán impartirse de conformidad con las capacidades profesionales o competencias y contenidos que determine el Instituto Municipal de la Mujer.

IV. Sanción

Artículo 39. Tiene como objetivo establecer los procedimientos administrativos para sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, e inhibir su comisión contra las mujeres y otras personas en las relaciones laborales de la administración pública del municipio de Oaxaca de Juárez.

Artículo 40. De acuerdo con el art. 47, de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, Título Tercero, De las Faltas Administrativas de los Servidores Públicos y Actos de Particulares Vinculados con Faltas Administrativas Graves, Capítulo I, De las Faltas Administrativas de los Servidores Públicos y de Particulares: "[...] También se considerarán como faltas administrativas graves de las y los servidores públicos los actos de violencia de género cometidos contra las mujeres, de acuerdo a lo establecido por la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género."



Artículo 41. De la substanciación y la sanción:

- a) Son Autoridades competentes para aplicar este Protocolo: la Dirección de la Contraloría Municipal y el Tribunal de Justicia Administrativa. Tendrán a su cargo, en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas.
- b) La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
- c) Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género.
- d) Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas.
- e) Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
- f) Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
- g) En los casos de violencia contra las mujeres y las causas que tengan relación o que se originen de ella, se evitará que sean sometidos a procedimientos de mediación y conciliación. (LEAMVLVG, art. 78).

Artículo 42. Atención del sujeto agresor:

- a) Independientemente de la sanción establecida por la autoridad competente, el agresor deberá asistir a programas eficaces de atención, reeducación, rehabilitación y capacitación. Se proporcionará a través de Centros reeducativos, será gratuita y especializada. Su objetivo será transformar sus patrones de conducta violenta hacia las mujeres (LEAMVLVG, art. 76).
- b) Los Centros de Reeducación proporcionarán a los agresores atención especializada y talleres educativos que coadyuven a su reinserción en la vida social (LEAMVLVG, art. 91, fracción II).
- c) La atención que reciban la víctima y el agresor no será proporcionada por la misma persona ni en el mismo lugar. [...] y en ningún caso podrán brindar atención quienes hayan sido sancionados por ejercer algún tipo de violencia de género. (LEAMVLVG, art. 77).
- d) De Acuerdo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, art. 78, Título Cuarto, las Sanciones Administrativas para los Servidores Públicos por la comisión de Faltas Administrativas Graves, comprenden lo siguiente:



- 1) Suspensión del empleo, cargo o comisión;
 - 2) Destitución del empleo, cargo o comisión;
 - 3) Sanción económica, y
 - 4) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.
- e) A juicio del Tribunal, podrán ser impuestas al infractor una o más de las sanciones señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la gravedad de la Falta administrativa grave.
- f) La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de treinta a noventa días naturales.
- g) En caso de que se determine la inhabilitación, ésta será de uno hasta diez años si el monto de la afectación de la Falta administrativa grave no excede de doscientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, y de diez a veinte años si dicho monto excede de dicho límite. Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se podrán imponer de tres meses a un año de inhabilitación.
- h) En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.
- i) En el caso del personal superior jerárquico del agresor. Implementar e imponer sanciones administrativas en el ámbito de sus competencias, a los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja [...]. (LEAMVLVG, art. 17, fracción VI).

Artículo 43. Seguimiento y monitoreo:

Se debe realizar la sistematización, el seguimiento y el monitoreo de las situaciones de hostigamiento sexual y acoso sexual de acuerdo con los plazos y las funciones establecidas por la Comisión. Se recomienda realizar una medición periódica (trimestral o semestral) de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que permita evaluar la prevalencia de este tipo de situaciones en la institución y detectar las áreas de trabajo que requieran una atención especial, medir el tiempo dedicado a los casos, evaluar las acciones tomadas y recomendar mejoras al procedimiento y al Protocolo.



V. Registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual

Artículo 44. La Dirección de la Contraloría Municipal deberá llevar un registro estadístico de las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual presentadas en las diversas áreas de la administración municipal, así como de las resoluciones, en el que consten los tipos principales de vulneraciones y las recomendaciones que se hayan adoptado, con dos propósitos:

A. Realizar internamente diagnósticos y análisis estadísticos periódicos a partir de dichos registros que orienten las políticas públicas de prevención y atención de la violencia de género en la administración pública municipal. El municipio elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual.

B. Proporcionar, mensualmente, al Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres, la información completa y oportuna sobre los casos que conozca, en atención al artículo 70, fracción IX, de la LEAMVLVG.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 68 fracción IV de la Ley Orgánica Municipal; 15 del Reglamento Interno del Ayuntamiento Constitucional de Oaxaca de Juárez; 4 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez; y para su debida publicación y observancia, se promulga el anterior protocolo en el Palacio Municipal de este Municipio de Oaxaca de Juárez.



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE OAXACA DE JUÁREZ.

OSWALDO GARCÍA JARQUÍN.

PRESIDENCIA
MUNICIPAL



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
DE OAXACA DE JUÁREZ.

DIODORO CONSTANTINO RAMÍREZ ARAGÓN.

SECRETARÍA DEL
AYUNTAMIENTO

DOCUMENTO SÓLO
PARA CONSULTA



OAXACA DE JUÁREZ
PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD
2019-2021

OAXACA

CIUDAD PATRIMONIO
DE LA HUMANIDAD



DOCUMENTO SÓLO
PARA CONSULTA

Se imprimieron 28 ejemplares con fundamento en lo establecido en los artículos 1,2 y 3 del Reglamento de la Gaceta del Municipio de Oaxaca de Juárez.

Plaza de la Danza s/n, Planta Alta, Centro Histórico, C.P. 68000. Oaxaca de Juárez, Oaxaca. Teléfono 01 (951)50 15505 y 50 15506.