



EL C. JESÚS GARCÍA CASTRO, Secretario de Gobierno del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tijuana, Baja California, conforme a la Ley,-----

CERTIFICA:

Que en el acta levantada con motivo de la Sesión Extraordinaria de Cabildo del H. Ayuntamiento de Tijuana, Baja California, celebrada el día treinta de noviembre del año dos mil veintidós, se encuentra un acuerdo que a la letra dice: -----

----- **ACTA No. 24.- Exposición de Motivos:** -----

Para el Ayuntamiento de Tijuana Baja California, es importante y necesario contar con un "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL", con la finalidad de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y/o acoso cibernético, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas. -----

Es de trascendental importancia resaltar que este documento cuenta con la viabilidad jurídica emitida por la Consejería Jurídica de este H. XXIV Ayuntamiento de Tijuana, y de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Delegación Baja California. -----

Siendo el caso de que se socializó este protocolo con asociaciones civiles, dependencias municipales, IMDET, IMPAC, Sindicatura, IMMUGER, asesores de regidores, Dirección de Prevención del Delito de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, UPVFG e INEGI, en mesas de trabajo realizadas los días 3, 11, 19 y 27 de mayo del presente año. -----

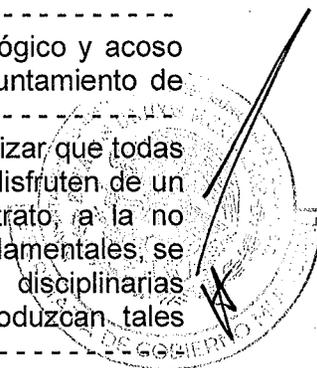
El presente Protocolo se regirá por los ordenamientos jurídicos que dictan la obligatoriedad del Ayuntamiento, para actuar de forma inmediata y con apego a los derechos humanos ante la violencia por razón de género, contando con un apartado en el cual se anuncia el articulado de los diversos instrumentos que muestran con claridad y puntualidad el proceder en cada uno de los niveles de actuación de cada una de las figuras con responsabilidad, a saber; la Prevención, Atención y Sanción a la Violencia de Género; todo el procedimiento en apego a lo establecido en Convenciones, Tratados Internacionales, Leyes Generales, Reglamentos y Códigos. -----
Con este fin, el Protocolo que hoy se pone a consideración de Cabildo, define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. -----

Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso. -----

La violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso laboral (moobbing), son conductas que están totalmente prohibidas en el Ayuntamiento de Tijuana y se consideran inaceptables en nuestro municipio. -----

Por ello, los integrantes de este Cabildo, debemos de comprometernos y garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral en el municipio, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas. -----

Derivado de lo anterior es de trascendental importancia mencionar que en relación a lo establecido en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena





todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar las mismas. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíba toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. -----

El artículo 1o. Constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos. -----

Las disposiciones en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, así como al Reglamento de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Tijuana, Baja California, prevén que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de estas normas deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. -----

La violencia por motivo de género es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y tomando en consideración que su trascendencia tiene alcances en todos los sectores de la sociedad, eliminar la violencia de género se vuelve una condición indispensable para el desarrollo integral de la persona, así como para el desarrollo social. -----

Debido a la construcción social los hombres no conciben de la misma manera el acoso sexual, depende de las características dadas por el contexto referido a la masculinidad de los hombres. Por lo tanto, para comprender esta problemática, es necesario abordarla y analizarla desde la perspectiva de género, que explica y sustenta que su origen y evolución reside en las desigualdades sociales, históricas y culturales entre varones y mujeres; las cuales permiten esta forma de violencia. -----

El hostigamiento sexual es una problemática directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder, generalmente del varón, que se encuentra en una posición jerárquica superior o con la desigualdad de poder entre géneros. -----

A diferencia de otras manifestaciones de violencia, el acoso sexual está demasiado cerca de las reacciones cotidianas, a tal punto, que puede haber confusión entre el límite de lo normal y lo legalmente infringido. -----

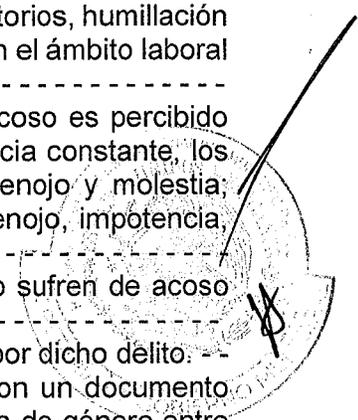
El acoso sexual está considerado como la conducta reiterada e insistente, más no aislada, que provoca satisfacción de quien la ejerce y es expresamente no deseada por quien la recibe, con lo que se establece una relación que provoca sentimientos hostiles e intimidatorios, humillación o abuso de poder, esto último principalmente en los casos de acoso sexual en el ámbito laboral (Preciado y Franco: 2013). -----

Un estudio realizado con hombres y mujeres (Meza 2013) mostró que el acoso es percibido como una situación de molestia y hostilidad que tiene un patrón de ocurrencia constante, los sentimientos experimentados por las mujeres fueron miedo, inseguridad, enojo y molestia; mientras que en los hombres los sentimientos encontrados fueron miedo, enojo, impotencia, tristeza y molestia. -----

Actualmente se estima que el 8% de los trabajadores del género masculino sufren de acoso sexual en su centro laboral. -----

Según datos del Instituto Nacional de Mujeres el 15% de las denuncias son por dicho delito. --

En razón de que el Ayuntamiento de Tijuana Baja California, no cuenta con un documento normativo que sirva de guía de actuación cuando se dé un caso de violencia de género entre las personas que laboran en el municipio, es prioritario elaborar un documento de alcance





interno, que no pretende sustituir los procesos legales externos que son necesarios para obtener justicia y condenar a las personas responsables, sino más bien reforzarlos. -----

Con la finalidad de lograr una cultura permanente de respeto y libre de violencia de género, que asegure un proceso transparente y colegiado que vele por la integridad de sus partes desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de Derechos Humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, el Ayuntamiento de Tijuana, considera necesario y tiene a bien emitir y adoptar el siguiente: -----

“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL AL INTERIOR DEL AYUNTAMIENTO DE TIJUANA BAJA CALIFORNIA”. -----

Con lo anterior el Honorable Cuerpo Edilicio determina aprobar por **UNANIMIDAD** el siguiente punto de acuerdo. -----

Primero. - Se aprueba el Protocolo de actuación para la prevención atención y sanción de la violencia de género, hostigamiento y acoso sexual al interior del Ayuntamiento de Tijuana Baja California, el cual se anexa al presente y se tiene como reproducido como si se insertara a la letra. -----

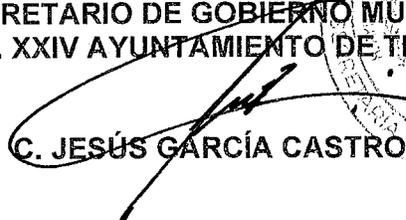
Segundo.- Se acuerda que el Cabildo emita declaratoria de cero tolerancia: la cual dentro de treinta días debe de ser aplicada por las dependencias y entidades municipales, adoptada preferentemente por sus titulares, realizando un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberán de comunicarse a las Servidoras y los Servidores Públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento. -----

Tercero.- Se aprueba que dentro de los treinta días a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo se instale el comité para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, que estará integrado por la presidencia de la comisión de igualdad entre mujeres, hombres, diversidad sexual e inclusión, sindicatura procuradora, IMMujer, y oficialía mayor. -----

Cuarto.- se aprueba instruir a IMMujer, a efectos de capacitar a las y los servidores públicos municipales, a las personas integrantes de la comunidad laboral y de apoyo del municipio en temas de igualdad de género, no discriminación, medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia en el procedimiento del presente protocolo. Organizar campañas de sensibilización y concientización respecto de las distintas problemáticas de violencia de género y discriminación laboral presentes en el ayuntamiento. - Distribuir a través de medios impresos y electrónicos a la comunidad laboral y de apoyo del municipio, la información pertinente respecto de las medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia y en el procedimiento del presente protocolo. brindar asesoría a la comunidad laboral del ayuntamiento, respecto de las medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia y en el procedimiento del presente protocolo de actuación -----

Para todos los efectos a que haya lugar, se extiende la presente CERTIFICACIÓN, en la ciudad de Tijuana, Baja California, al día treinta de noviembre del año dos mil veintidós. 

EL SECRETARIO DE GOBIERNO MUNICIPAL
DEL H. XXIV AYUNTAMIENTO DE TIJUANA


C. JESÚS GARCÍA CASTRO





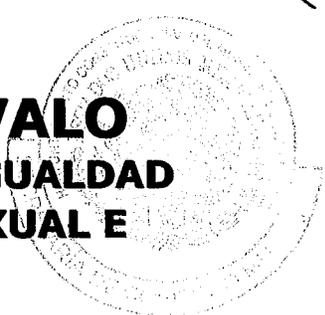
24 AYUNTAMIENTO

TIJUANA

2021 - 2024

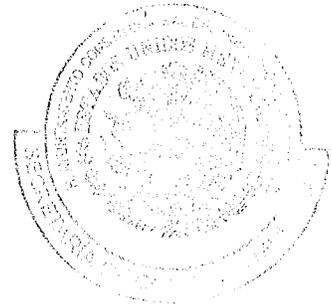
**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y
ACOSO SEXUAL AL INTERIOR DEL
AYUNTAMIENTO DE TIJUANA, BAJA
CALIFORNIA.**

MÓNICA LUCERO VÁZQUEZ ARÉVALO
REGIDORA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES, HOMBRES, DIVERSIDAD SEXUAL E
INCLUSIÓN.



Índice

I.	Introducción.....	3
II.	Objetivos	6
III.	Generalidades.....	6
IV.	Glosario.....	9
V.	Principios.....	14
VI.	Marco conceptual.....	16
VII.	Marco normativo.....	19
	A) Instrumentos internacionales.....	20
	B) Instrumentos nacionales	21
	C) Instrumentos estatales.....	22
	D) Instrumentos municipales.....	22
VIII.	Comité para la prevención, atención y sanción de la violencia de género	37
IX.	Medidas Precautorias	40
X.	De las Personas Servidoras Públicas Municipales.....	40
XI.	Recursos.....	40
XII.	Anexos.....	40



I. Introducción

El Ayuntamiento de Tijuana Baja California, ha aprobado el presente "Protocolo de Actuación para la Prevención Atención y Sanción de la Violencia de Género y Acoso Sexual al interior del Ayuntamiento de Tijuana, Baja California", en adelante "Protocolo", con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso cibernético, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.

Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

La violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso laboral Mobbing son conductas que están totalmente prohibidas en el Ayuntamiento de Tijuana y se consideran inaceptables en nuestro municipio por ello, en el Ayuntamiento de Tijuana, se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, en el que Municipio disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, el respeto y la protección de la dignidad de las personas, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

Derivado de lo anterior es de trascendental importancia mencionar que en relación a lo establecido en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir,

Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", En nuestro país se condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está

comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar las mismas.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíba toda discriminación Contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 1o. Constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.

Las disposiciones en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, así como al Reglamento de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Tijuana, Baja California, prevén que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de estas normas deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

La violencia por motivo de género es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y tomando en consideración que su trascendencia tiene alcances en todos los sectores de la sociedad, eliminar la violencia de género se vuelve una condición indispensable para el desarrollo integral de la persona, así como para el desarrollo social.

Debido a la construcción social los hombres no conciben de la misma manera el acoso hostigamiento y acoso sexual, depende de las características dadas por el contexto referido a la masculinidad de los hombres. Por lo tanto, para comprender esta problemática, es necesario abordarla y analizarla desde la perspectiva de género, que explica y sustenta que su origen y evolución reside en las desigualdades sociales, históricas y culturales entre varones y mujeres; las cuales permiten esta forma de violencia.

El hostigamiento y acoso sexual es una problemática directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder, generalmente del varón, que se encuentra en una posición jerárquica superior o con la desigualdad de poder entre géneros.

A diferencia de otras manifestaciones de violencia, el acoso sexual está demasiado cerca de las reacciones y relaciones cotidianas, a tal punto, que puede haber confusión entre el límite de lo normal y lo legalmente infringido.

El acoso sexual está considerado como la conducta reiterada e insistente, más no aislada, que provoca satisfacción de quien la ejerce y es expresamente no deseada por quien la recibe, con lo que se establece una relación que provoca sentimientos hostiles e intimidatorios, humillación o abuso de poder, esto último principalmente en los casos de acoso sexual en el ámbito laboral (Preciado y Franco: 2013).

Un estudio realizado con hombres y mujeres (Meza 2013) mostró que el acoso es percibido como una situación de molestia y hostilidad que tiene un patrón de ocurrencia constante, los sentimientos experimentados por las mujeres fueron miedo, inseguridad, enojo y molestia; mientras que en los hombres los sentimientos encontrados fueron miedo, enojo, impotencia, tristeza y molestia.

Actualmente se estima que el 8% de los trabajadores del género masculino sufren de acoso sexual en su centro laboral de acoso sexual en su laboral.

Según datos del Instituto Nacional de Mujeres el 15% de las denuncias son por dicho delito.

En razón de que el Ayuntamiento de Tijuana Baja California, no cuenta con un ordenamiento normativo que sirva de guía de actuación cuando se dé un caso de violencia de género entre las personas que laboran en el Municipio, es prioritario elaborar un documento de alcance interno, que no pretende sustituir los procesos legales externos que son necesarios para obtener justicia y condenar a las personas responsables, sino más bien reforzarlos.

Con la finalidad de lograr una cultura permanente de respeto y libre de violencia de género, que asegure un proceso transparente y colegiado que vele por la integridad de sus partes, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de Derechos Humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, el Ayuntamiento de Tijuana, considera necesario y tiene a bien emitir y adoptar el siguiente:

II. Objetivos

El Ayuntamiento de Tijuana Baja California, asume el compromiso de contribuir a eliminar la discriminación y violencia de género, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades entre las personas, mediante acciones contundentes, como lo son: la previsión y atención para el fomento de la igualdad, la no violencia de género y derechos humanos, los cuales garanticen un ambiente armónico que propicie el libre desarrollo personal y profesional de sus integrantes.

El cumplimiento del protocolo es de carácter obligatorio, teniendo como objetivo instituir el proceso para la prevención, atención, acompañamiento y sanción de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, incluido el hostigamiento y el acoso sexual y laboral en los cuales se edifiquen motivos de género, mediante el establecimiento de las responsabilidades, mecanismos de coordinación interinstitucional y establecer las políticas rectoras que mejoren el desempeño de las labores legislativas y administrativas, en el marco de actuación y respeto a los derechos humanos de todas las personas involucradas.

III. Generalidades

El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexuales en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal.

Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexuales en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual;

Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual, que propicien acceso a la justicia;

Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, y contar con registro de los casos de hostigamiento y acoso sexuales en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

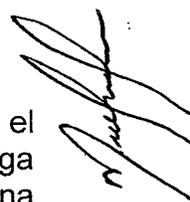
La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento o acoso sexuales en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración Pública Municipal.

La información que se obtenga genere o resguarde por las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales; archivos y demás normativa aplicable.

El nombre de la presunta víctima por hostigamiento o acoso sexuales 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, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

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.



Las Dependencias y Entidades para prevenir y atender el Hostigamiento y Acoso sexuales, realizarán al menos las siguientes acciones:

Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento y Acoso sexuales, que deberá comunicarse a las Servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento; Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual; Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las y los integrantes de los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;

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

Contar con el número necesario de las Personas consejeras para la atención del primer contacto y adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;

Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento y Acoso sexual, y

Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento y Acoso sexuales, Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor, Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona, Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad, Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional, Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple, comunicar a la Presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar



IV. Glosario

Para efecto del presente protocolo se entenderá por:

Acoso cibernético: También conocido como acoso electrónico o acoso virtual (cyberbullying), esta forma de acoso incluye una gama de palabras y acciones nocivas que ocurren en el mundo digital. El acoso cibernético consiste en utilizar la tecnología para amenazar, avergonzar, intimidar o criticar a otra persona.

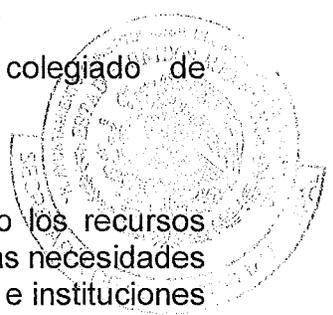
Acoso laboral (Mobbing): Se le llama acoso laboral cuando existe una interrelación profesional que genera un daño a la estabilidad psicológica, personalidad, dignidad o integridad de una persona colaboradora por medio de acciones de intimidación sistemática y persistente.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento físico o verbal de connotación sexual o lasciva que atenta contra la dignidad de la persona denunciante y que convierte su entorno laboral en intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual constituye una forma de violencia de género que se puede presentar además a través de mensajes, sonidos o exposición de imágenes de carácter sexual dirigidos a la persona denunciante y en el cual no es necesario que exista una relación de subordinación entre la persona denunciante y la persona denunciada.

Ayuntamiento: Es el órgano de Gobierno del Municipio; se integra por una Presidencia Municipal, Sindicatura Procuradora, y por el número de regidores y regidoras que establezca la Ley Electoral, de conformidad con lo dispuesto por la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.

Cabildo: Se denomina Cabildo el Ayuntamiento como cuerpo colegiado de representación popular y como órgano de Gobierno del Municipio.

Canalización: Cuando IMMujER, no cuente con la infraestructura y/o los recursos humanos, técnicos, administrativos y económicos precisos para atender las necesidades de la persona denunciante, deberá gestionarse la derivación a los centros e instituciones capacitadas para atender tales necesidades.



Capacitación: El proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

Certificación: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;

Comités: Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Municipal.

Comisión: Comisión Permanente de Igualdad de Género.

Comunidad de apoyo: Son aquellas personas que prestan algún tipo de servicio personal o social dentro de las instalaciones del Ayuntamiento, pero no tienen ningún vínculo laboral, (personas prestadoras de servicio social y proveedores).

Comunidad laboral: Personas que tienen un vínculo laboral con el Ayuntamiento de Tijuana, ya sea en el régimen de confianza, supernumerario, sindicalizado, asesoras y asesores jurídicos, asistentes, Presidenta o Presidente Municipal, Síndico o Síndica Procurador (a), Regidoras y Regidores.

Contención: Procedimiento mediante el cual se brinda ayuda a la persona denunciante a través de la escucha activa y la validación de sus emociones para evitar su desbordamiento, de tal manera que logre emplear sus capacidades, sus recursos personales y sociales para tomar una decisión libre e informada respecto a su caso.

Declaratoria de Cero Tolerancia: Es la emitida por el Cabildo del Ayuntamiento de Tijuana, la cual debe de ser aplicada por las dependencias y entidades municipales, adoptada preferentemente por sus titulares, realizando un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, que deberán de comunicarse a las Servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales

de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

Derivación: Procedimiento mediante el cual la persona denunciante es referida a otras áreas y/o instancias al interior del Ayuntamiento, competentes para agilizar o darle continuidad a la atención que el caso amerita.

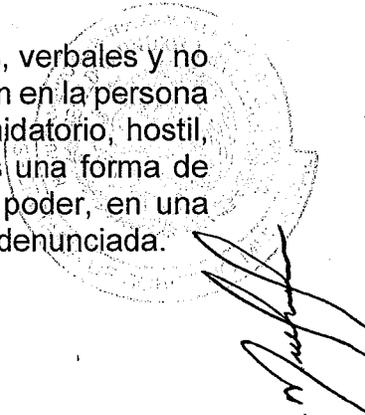
Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir impedir. Menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: El origen étnico o nacional en color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad, o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (artículo I fracción III Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación).

Elementos de convicción: Son los elementos materiales, hechos, sucesos, razones o argumentos con que se prueba o hacen presumir la certeza de que un hecho ha ocurrido de una manera específica.

Persona Consejera: Persona nombrada por cada dependencia pública municipal, quienes se encargan de asesorar, orientar y, en su caso, acompañar a la persona denunciante ante las diferentes áreas e instancias internas a las que se refiere el protocolo.

Estigma: Marca o señal en el cuerpo, especialmente la impuesta con un hierro candente como signo de esclavitud o de infamia.

Hostigamiento sexual: Se produce a través de comportamientos físicos, verbales y no verbales, de connotación sexual o lasciva que tienen por objeto o producen en la persona denunciante afectación a su dignidad o generen en ella un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. El hostigamiento sexual es una forma de violencia de género que se produce en el ejercicio desequilibrado de poder, en una relación de subordinación de la persona denunciante frente a la persona denunciada.



Igualdad sustantiva: Principio y derecho humano que implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier ámbito de la vida; significa que el acceso a derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerá del hecho de ser hombre o mujer y las libertades fundamentales.

Intervención en crisis: Método de ayuda inmediata ejercida por IMMujER dirigido a auxiliar a las personas denunciante ante un evento traumático con el objetivo de reducir la probabilidad de que sufran algún tipo de trastorno físico o emocional.

IMMUJER: Instituto Municipal de la Mujer de Tijuana.

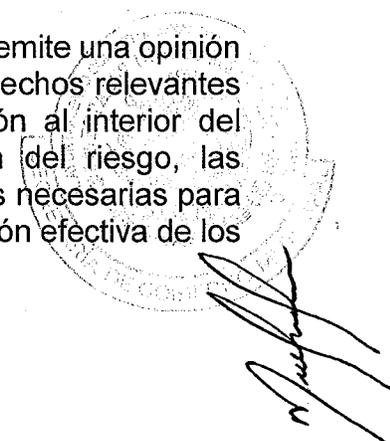
Medidas precautorias: Son las precauciones por la Dirección de Justicia Municipal, Jueces Municipales, tanto a la persona denunciante como denunciada a fin de garantizar la legalidad del procedimiento.

Medidas de protección: Implementación de una serie de acciones de cuidado institucional promovidas por IMMujER para coadyuvar a la salvaguarda de la integridad física y emocional de la persona violentada, sin que el proceso afecte los derechos laborales, en particular el salario y la permanencia en el empleo.

Modalidades de violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia, refiriéndose también al espacio y conjunto de actividades y personas que integran ese espacio.

Motivos de género: Cualquier tipo de acción u omisión ejercida, en el ámbito público o privado en contra de una persona sobre la base de su identidad de género que causen daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.

Dictamen: Documento en el que la Sindicatura Procuradora Municipal emite una opinión técnica-jurídica y con perspectiva de género de las circunstancias y hechos relevantes que permiten demostrar la existencia de violencia y/o discriminación al interior del Ayuntamiento. Incluye la detección de necesidades, la evaluación del riesgo, las condiciones de seguridad, los requerimientos de atención, las medidas necesarias para afrontar la situación, así como recomendaciones para lograr la restitución efectiva de los derechos a la persona denunciante y posibles sanciones.



Persona Consejera: servido o servidora pública adscrito a una dependencia municipal, quien será el primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;

Personas externas: Son aquellas personas que asisten o visitan las instalaciones municipales con un fin determinado y que no tienen ningún vínculo laboral ni prestan algún tipo de servicio personal o de apoyo dentro de las instalaciones del Ayuntamiento, Personas (causantes, usuarios, proveedores, reporteras, periodistas, expositoras, entre otras).

Presunto responsable: Persona generadora de violencia, quien o quienes infligen algún tipo de violencia en contra de la persona denunciante.

Plan de seguridad: Es aquel elaborado y establecido en conjunto con la persona denunciante, las medidas de protección necesaria para garantizar la salvaguarda de su integridad, la de sus bienes y derechos y que respondan a sus necesidades y situación particular.

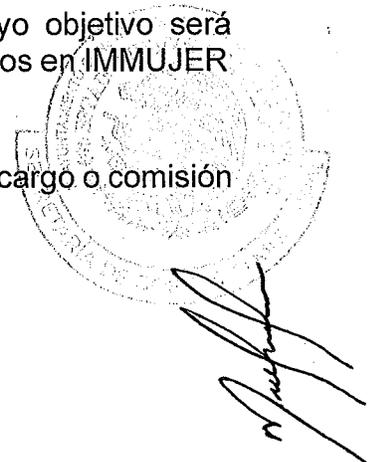
Recursos administrativos: Son los medios de impugnación aplicables a las resoluciones derivadas del procedimiento del presente protocolo y contemplados en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.

Registro: El Registro de personas y los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Municipal a cargo de Oficialía Mayor.

Reporte de hechos: Documento en el cual se deja por escrito la narración de los hechos denunciados, el plan de atención y el plan de seguridad a establecerse para el caso en concreto.

Seguimiento: Proceso de comunicación inter e intrainstitucional cuyo objetivo será observar y/o monitorear la evolución y el desarrollo de los casos atendidos en IMMujer.

Servidora y servidor público: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Municipal.



Sindicatura: Sindicatura Procuradora Municipal como el órgano de control y vigilancia del Ayuntamiento de Tijuana, Baja California.

Supuesto de emergencia: Condiciones que ameritan la ayuda inmediata, eficaz y oportuna para proteger y salvaguardar, de forma prioritaria, la integridad, los bienes y derechos de la persona denunciante.

Tipos de violencia: Hace referencia a los daños en diversas esferas constitutivas de la persona denunciante, y ocasionados a partir del hecho violento, entre ellas la psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y cualquiera otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad, libertad de las mujeres (el ejercicio de sus derechos incluyendo la violencia política en contra de las personas) por razones de género.

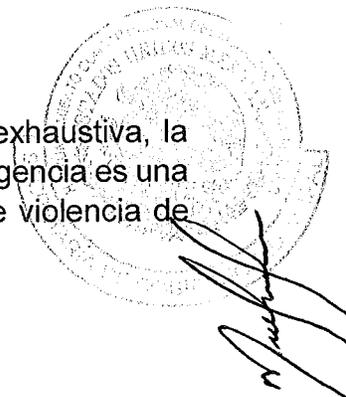
Persona denunciante: Persona que refiere haber sufrido daño o menoscabo a sus derechos como consecuencia de cualquier tipo de violencia de género.

V. Principios

El procedimiento del **Protocolo de Actuación para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, hostigamiento y acoso sexual al interior del Ayuntamiento de Tijuana Baja California.**

CONFIDENCIALIDAD: La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.

DEBIDA DILIGENCIA: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.



EFFECTIVIDAD: Se adoptarán en razón del reporte de los hechos y desde el marco de las capacidades institucionales las gestiones ante las instancias externas respectivas, las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que les garanticen el ejercicio de sus derechos.

IGUALDAD SUSTANTIVA: El personal del Ayuntamiento deberá actuar en términos de igualdad sustantiva, entendida como la idéntica titularidad, protección y garantía de los mismos derechos y oportunidades.

IMPARCIALIDAD: El trato a las personas implicadas será libre de estereotipos, favoritismos, inclinaciones o preferencias personales, incluyendo las políticas; en ningún caso se harán concesiones o restricciones de ventajas y privilegios por el cargo que ocupen.

LEGALIDAD: Se garantizará el estricto apego al marco jurídico aplicable y el respeto a los derechos humanos de las personas implicadas.

NEUTRALIDAD: Todas las personas involucradas en la atención y seguimiento de los casos presentados deberán evitar expresar verbal o por cualquier otro medio cualquier opinión, juicios o prejuicios respecto de las personas atendidas e implicadas, así como de los resultados y consecuencias del procedimiento.

NO DISCRIMINACIÓN: Todas las personas involucradas en la atención y seguimiento de los casos actuarán en todo momento libre de discriminación.

NO REVICTIMIZACIÓN: Implica no exigir mecanismos o procedimientos que agraven la condición de las personas involucradas, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos, ni la exposición a sufrir daño alguno durante el proceso de denuncia y de atención del caso.

OBJETIVIDAD: Implica una actitud crítica imparcial basada en el reconocimiento de la realidad por encima de las visiones particulares construidas a razón de indicios aislados, la imaginación o la interpretación intencionada de los hechos.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Se atenderán y analizarán todos los casos desde una visión crítica, explicativa, analítica y alternativa de las relaciones entre los géneros y las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres.

VI. Marco Conceptual

Para efectos de este Protocolo de Actuación los conceptos clave e indispensables para atender con puntualidad las conductas de violencia por razón de género, retomando por un lado la vasta producción teórica con la que contamos a nivel internacional y Nacional, además para ampliar en algunos conceptos la perspectiva o puntualidad, haremos referencia a lo establecido en diversos ordenamientos jurídicos.

De principio partimos del concepto "*violencia contra la mujer*" tal como se define en la recomendación general No. 19 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés); hace hincapié que está basada en el género.

Por su parte la Recomendación General 35¹ señala que la expresión "violencia por razón de género contra la mujer" se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género; la expresión refuerza al fenómeno de la violencia como algo social más que individual.

La violencia contra las mujeres es un grave problema de salud pública, resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; en el ámbito laboral se observa con gran claridad las condiciones de desventaja en que las mujeres se han insertado, por ejemplo, en lo que hace al salario, la permanencia, la doble jornada, la promoción a cargos de poder, entre otras.

La violencia contra las mujeres se define como "todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado

¹ Naciones Unidas, *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, 2017, CEDAW/C/GC/35, numeral 9.*

sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado."²

Según Jorge Manrique, rector del Colegio Jurista dice que «a los hombres les cuesta más hacer denuncias porque se sienten avergonzados, no quieren ser persona denunciante».

En el caso del acoso sexual dirigido al hombre, corresponde el estereotipo de "jóvenes, homosexuales e integrantes de minorías étnicas o raciales". El denunciado por personas del mismo sexo es reciente y tiende a incrementarse, de acuerdo con Acoso sexual en el lugar de trabajo.

Para fines de este Protocolo de Actuación que de forma particular pretende atender la violencia de género de tipo sexual en el ámbito laboral, nos referiremos a sus implicaciones y afectaciones. En este sentido, la violencia sexual vulnera de igual forma diversos derechos fundamentales, entre otros el derecho a la no discriminación, el derecho a una vida libre de violencia, el derecho a la dignidad; estos actos simultáneamente contaminan el entorno laboral y tienen un efecto de alto impacto en la salud de quien la padece y no en pocas ocasiones de las personas que están en contacto con la posible persona denunciada y con la persona denunciante.

La violencia laboral de tipo hostigamiento sexual tal como lo establece el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) así como en el artículo 9 de la Ley estatal en la materia, señalan que "es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real frente al agresor (...) Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva." así como el artículo 10 del Reglamento Municipal.

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 persona denunciante, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."

² IN MUJERES (2007). Glosario de género. México

Las conductas que implican hostigamiento y acoso sexual históricamente han sido vistas como "naturales", en no pocas ocasiones se responsabiliza a las mujeres de las agresiones; uno de los mitos asociados es señalar que "las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual".

Entre las características que definen el hostigamiento sexual se encuentran³:

- Acciones sexuales no recíprocas: conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, y son recibidas sin ser bienvenidas;
- Coerción sexual: presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta sexual;
- Sentimientos de desagrado para quien lo recibe: sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión;
- Comportamiento reiterado.

Entre las conductas que constituyen hostigamiento sexual se encuentran⁴:

" (...) exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que incomoden a las personas; piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden a las personas; burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa; presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo; cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseadas; amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales; castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales; contacto físico no deseado; presión para tener relaciones sexuales; intento de violación."

Consideramos que las manifestaciones de la violencia de género contra las mujeres no son plenamente entendibles si no recurrimos al fenómeno histórico que

³ INMUJERES, STPS. (s/f) Trabajo de mujeres: Cuestión de género. México

INMUJERES (2006) Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas.

P.p. 14-15, México

sostiene estas conductas, las desigualdades estructurales que han favorecido a unos y desfavorecido a otras en diversos espacios y momentos. Un elemento fundamental para el análisis y la comprensión de la relevancia del presente instrumento, es visibilizar los resultados de convivir y sostener una cultura basada en los estereotipos de género, la exaltación e identificación de los roles masculinos y femeninos, que conllevan a hacer propios los mandatos culturales, a repetirlos y reproducirlos en los espacios de convivencia; ello representa una de las causas principales que dificulta a mujeres y hombres identificar y denunciar el hostigamiento y acoso sexual en los ambientes laborales.

Este Instrumento también representa una vía para impulsar acciones y políticas para la igualdad y la eliminación de cualquier forma de discriminación. La igualdad no debe ser entendida como semejanza, deben considerarse fundamentalmente las obligaciones del Estado para garantizarla, el derecho a la igualdad está compuesto por tres principios: el principio de no discriminación, el principio de responsabilidad estatal y el principio de igualdad de resultados.

"Los derechos humanos generan tres niveles de obligaciones para el Estado: de respeto, protección, y garantía o cumplimiento; el derecho a la igualdad no es una excepción. Respetar un derecho generalmente significa que el Estado no debe violarlo directamente y debe reconocerlo como derecho humano en su legislación. (...) Proteger un derecho significa promulgar las leyes y crear los mecanismos para prevenir o denunciar su violación. Cumplir o garantizar un derecho significa adoptar las medidas necesarias y crear las instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas puedan gozar de ese derecho."⁵

VII. Marco Normativo

El 10 de junio de 2011 en México se promulgó una de las Reformas Constitucionales más importantes a Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación⁶, de manera particular nos referimos a la reforma al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) que en sus párrafos

⁵ Facio, Alda; El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres

⁶ Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011

primero y quinto y la adición de los párrafos segundo y tercero implicó una manera distinta de entender, promover, respetar, garantizar y proteger los Derechos Humanos de todas las personas, ello colocó al Estado mexicano en un proceso de incorporación al derecho internacional, y lo condujo al reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con la reforma se incorporaron piezas importantes a nuestro marco normativo, el bloque de constitucionalidad, la interpretación conforme, y el principio por persona. Cabe destacar de igual forma que a partir de este proceso se han incorporado progresivamente en todos los programas de gobierno la perspectiva de derechos humanos.

El presente Protocolo se regirá por los ordenamientos jurídicos que dictan la obligatoriedad del Ayuntamiento, para actuar de forma inmediata y con apego a los derechos humanos ante la violencia por razón de género, en este apartado enunciamos el articulado de los diversos instrumentos que muestran con claridad y puntualidad el proceder en cada uno de los niveles de actuación de cada una de las figuras con responsabilidad, a saber; la Prevención, Atención y Sanción a la Violencia de Género; todo el procedimiento en apego a lo establecido en Convenciones, Tratados Internacionales, Leyes Generales, Reglamentos y Códigos.

A) Instrumentos Internacionales:

Artículos	Instrumentos Internacionales.
11, 24, 25	Convención Americana sobre Derechos Humanos.
3	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
3, 7	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
1, 2, 7	Declaración Universal de los Derechos Humanos.
Toda	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
7	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará).
1, 2	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
Toda	Declaración y Plataforma Acción de Beijing
Todos	Principios de Yogyakarta.
Todo	Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad en la remuneración.
Todo	Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
19, 28 y 35	Recomendaciones Generales de la CEDAW



Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

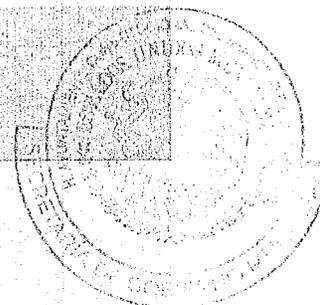
-Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009.

-Corte IDH. Caso Radilla Pacheco Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009.

-Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010.

B) Instrumentos Nacionales:

Artículos	Ordenamiento Jurídico
1, 4	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
4, 6, 10, 11, 13, 14 fracción III, 15 fracción III, 51, 52	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
10, 11, 14, 15 bis fracciones IV, 21, 22 fracción I, III, 24 fracciones VI, VII, VIII	Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
5 fracción III, 6 1 fracción III, 4, 9 fracciones III, IV, V, XI, XIII, XV, XXIII ter, XXIII, XXVIII, XXXI	Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
3 bis, 47 fracciones III, VIII, 133 fracciones XII, XIII, 992, 994 fracciones VIII	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
	Ley Federal del Trabajo.



16, 17, 18, 26, 31	Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
259 bis	Código Penal Federal.
	Norma Oficial Mexicana: NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres
	Ley General de Víctimas

C) Instrumentos Estatales:

259 bis	Ordenamiento Jurídico
7, 8	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.
182, 205, 389, 390 bis	Código Penal para el Estado de Baja California.
2, 4, 6, 6 Bis, 6 Ter, 7, 8 Bis, 27, 35, 41, 50	Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California.
1, 2, 4	Ley de Atención a Persona denunciantes para el Estado de Baja California.
1, 2, 3, 5, 6	Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California.
1, 2, 3, 4	Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California
1, 4, 5	Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de Baja California.
42, 45, 46, 83	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California.
1, 2, 4, 9	Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.

D) Instrumentos Municipales:

Artículos	Ordenamiento Jurídico
90 fracción V y 95	Reglamento Interno de Cabildo del Ayuntamiento de Tijuana B.C.
6 fracción III, 19, 43,	Reglamento Interno Sindicatura Procuradora para el municipio de Tijuana B.C.
17, 22 Bis, 23, 23, 34	Reglamento de la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Tijuana, Baja California Reglamento de acceso a las Mujeres a una Vida Libre de violencia para el Municipio de Tijuana B.C Reglamento Interno de IMMUJER.

a. Procedimiento de actuación:

Desde la publicación y entrada en vigor de la Ley General y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, y el Reglamento de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Tijuana, Baja California, se definieron los principales conceptos sobre los cuales habrán de construirse las diversas acciones a fin de erradicar la violencia contra las mujeres. Por ello, este Protocolo cuenta con una estrategia integral desde cuatro ejes de acción estrechamente relacionados, con estrategias transversales que comprenden las medidas que garanticen la prevención, atención, sanción y seguimiento de la violencia contra la mujer dentro del Ayuntamiento.

Cada eje establece el camino para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a su dignidad humana; la no discriminación y la libertad de las mujeres.

Prevención

Atención

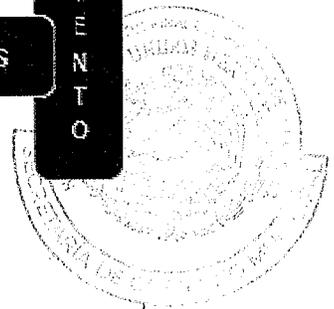
Investigación

Sancción

Reparación integral y Protección de derechos

Seguimiento

A
C
O
M
P
A
Ñ
A
M
I
E
N
T
O



Prevención:

Las medidas de prevención son aquellas acciones, políticas y directrices que tienen como objeto fomentar una cultura institucional para la igualdad de género y la no discriminación, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, entendimiento, sensibilización, concientización y prevención de la violencia de género para el acceso a una vida libre de violencia en el entorno laboral e institucional del Congreso.

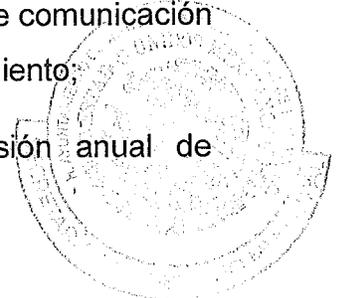
Como parte de las medidas de prevención las acciones de capacitación y sensibilización serán dirigidas a todo el personal, con el objetivo de fomentar un clima organizacional propicio para el desarrollo profesional, libre de cualquier tipo de acoso, discriminación, intolerancia y otras formas de violencia; estableciendo relaciones laborales dignas con respeto e igualdad. Asimismo, la eliminación de todos aquellos elementos que puedan estar presentes en documentos institucionales y criterios normativos, que establezcan en su contenido o lenguaje, condiciones discriminatorias o excluyentes para las personas que laboran en el ayuntamiento.

Las Dependencias y Entidades Municipales, para prevenir y atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:

Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, que deberá comunicarse a las Servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de las y los integrantes de los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;



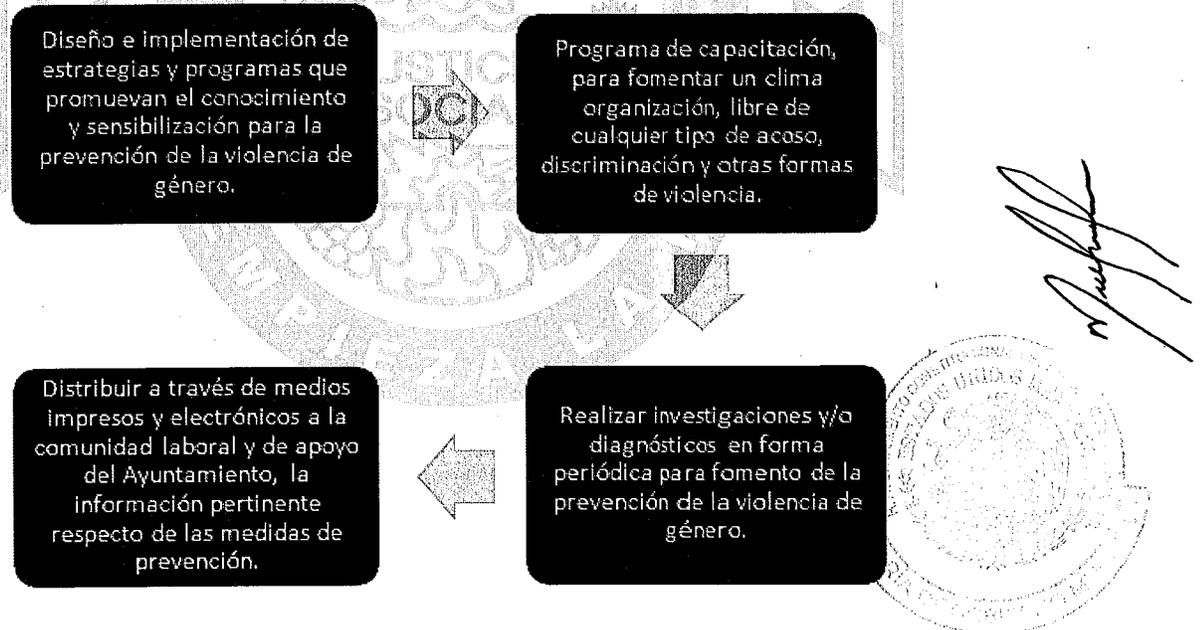
Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

Contar con el número necesario de las Personas consejeras para la atención del Primer contacto;

Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;

Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

IMMUJER dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y hará público el reporte de resultados de éstas.



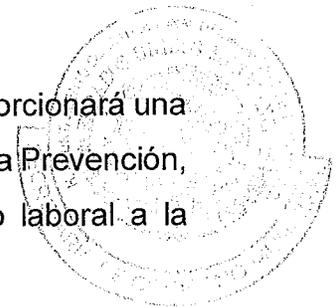
Las autoridades responsables de las medidas de prevención dentro del Ayuntamiento son:

- La Sindicatura Procuradora Municipal.
- La Comisión de Igualdad entre mujeres, hombres, diversidad sexual e inclusión.
- El Instituto Municipal de la Mujer.
- Oficialía Mayor
- Dirección de Justicia Municipal
- Personas Consejeras
- Comités de Ética



Corresponderá a la Sindicatura Procuradora:

- I. Elaborar Dictamen;
- II. Atender de ser procedente, las acciones y medidas establecidas en el Dictamen, en apego a lo establecido en la normatividad de la materia;
- III. De acuerdo con sus facultades, iniciará el procedimiento de investigación y en su caso dictará el Informe de presunta responsabilidad;
- IV. La Sindicatura podrá en cualquier momento y las veces que sean necesarias llamar a la persona que denuncia y a la persona denunciada, con el objetivo de aportar los elementos de prueba a efecto de integrarlos; en ningún caso re victimizará a ninguna de las partes;
- V. La Sindicatura emitirá la resolución a la persona responsable y proporcionará una copia a IMMUJER, a la Comisión de Igualdad de Género, y al Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, y tratándose de asunto laboral a la Oficialía Mayor, para incluirla en el expediente del caso;
- VI. La Sindicatura mediante la resolución, indicará el área encargada de dar cumplimiento, a la cual podrá darse seguimiento a través del sistema digital establecido para tales efectos.



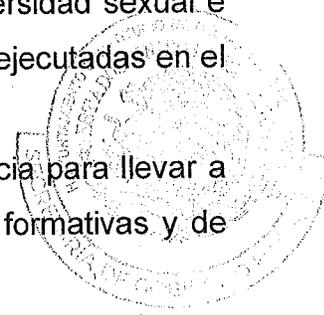
VII. La Sindicatura Procuradora, derivado de la resolución que emita acudirá ante las autoridades jurisdiccionales que corresponda, a efecto de rescindir la relación laboral de la persona denunciada;

Será de la competencia de la Comisión de Igualdad entre mujeres, hombres, diversidad sexual e inclusión:

- a) Revisar, analizar y someter a la aprobación del Cabildo, las medidas de prevención de la violencia de género que IMMujer proponga, mismas que deberán estar en su Programa de Trabajo, así como evaluar y en su caso dar continuidad a las medidas ya ejecutadas.
- b) Recibir, analizar, calificar y en su caso emitir las recomendaciones pertinentes respecto del Informe Anual relativo a las medidas de prevención ejecutadas en el Ayuntamiento por IMMujer.

El Instituto Municipal de la Mujer, será responsable de:

- a) Proponer a la Comisión de Igualdad entre mujeres, hombres, diversidad sexual e inclusión las medidas de prevención a la violencia de género que deberán incluirse en su Programa de Trabajo, así como las acciones relativas a dar continuidad a las medidas de prevención ya ejecutadas.
- b) Remitir a la Comisión de Igualdad entre mujeres, hombres, diversidad sexual e inclusión, el Informe Anual relativo a las medidas de prevención ejecutadas en el Ayuntamiento, así como:
 1. Considerar el diagnóstico, como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas formativas y de prevención.
 2. Valorar la necesidad de intensificar la aplicación de otras medidas de prevención, concientización y formación.



3. Realizar diagnósticos y/o investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la violencia de género, así como proyectos de investigación que ayuden a monitorear el estatus de la problemática dentro del Ayuntamiento.
4. Generar un programa de capacitación permanente en coordinación con las instancias de la administración pública federal y estatal, para mantener un estándar adecuado y actualizado en la formación y sensibilización del personal.
5. Organizar campañas de sensibilización y concientización respecto de las distintas problemáticas de violencia de género y discriminación laboral presentes en el Ayuntamiento.
6. Capacitar a las personas integrantes de la comunidad laboral y de apoyo del municipio en temas de igualdad de género, no discriminación, medidas de Prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia y en el procedimiento del presente Protocolo.
7. Distribuir a través de medios impresos y electrónicos a la comunidad laboral y de apoyo del municipio, la información pertinente respecto de las medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia y en el procedimiento del presente Protocolo.
8. Brindar asesoría a la comunidad laboral del Ayuntamiento, respecto de las medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de la violencia y en el procedimiento del presente Protocolo de Actuación.

La Oficialía Mayor: Entre otras responsabilidades el elaborar un registro de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual

La Dirección de Justicia Municipal, será responsable de:

1. De conformidad con el artículo 26 y 47 de la ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Baja California, y artículo 46 Capítulo 15 del Reglamento de acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia para el



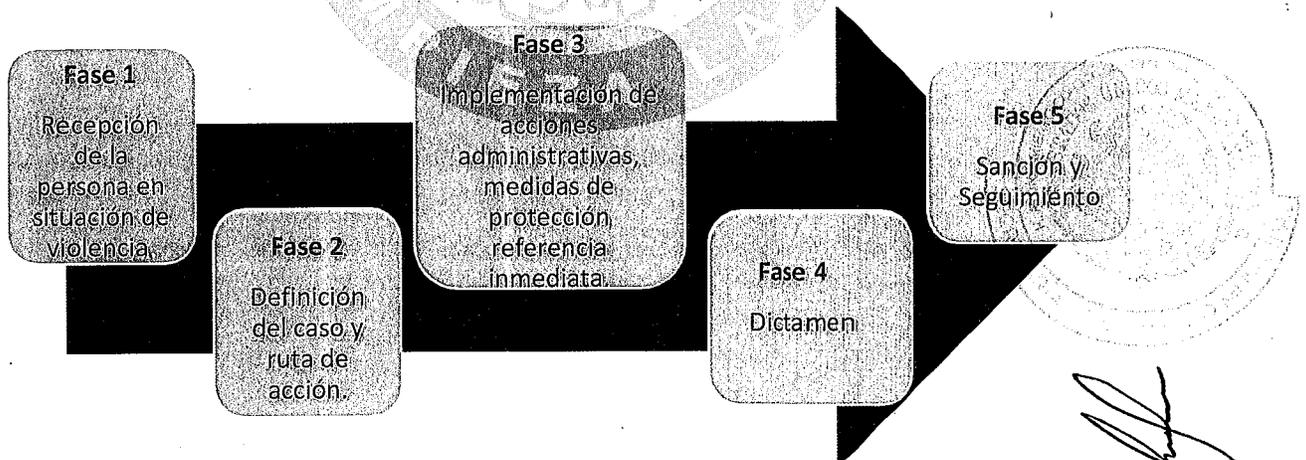
Municipio de Tijuana Baja California, los jueces Municipales tienen la facultad dictar las medidas de protección, emergentes y preventivas; mismas que podrán ser ejecutadas por las Instituciones de Seguridad Pública Municipal.

Atención:

La atención que se brinde a las personas denunciantes de actos de violencia será inmediata, de primer contacto e integral; ampliando la atención de los casos que requieran la intervención de instancias externas.

Cuando se tenga conocimiento de conductas en cualquier dependencia municipal de las que se desprenda la posible comisión de un acto de violencia y/o un delito, los enlaces de género atenderán de primer momento a la persona denunciante y deberá brindarle acompañamiento ante IMMUGER.

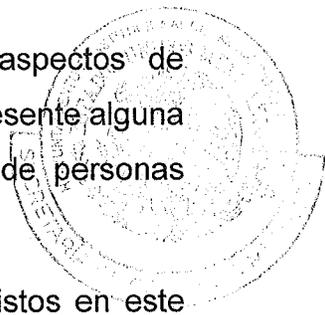
El personal adscrito a IMMUGER, brindará asesoría directamente a la persona denunciante, de configurarse actos de violencia en contra de quien denuncia se dará inicio con una serie de entrevistas, las cuales permitirán la elaboración de una opinión técnica, por parte de la sindicatura misma que será dirigida a las autoridades responsables de acuerdo a la normatividad en la materia y señaladas en el presente Protocolo.



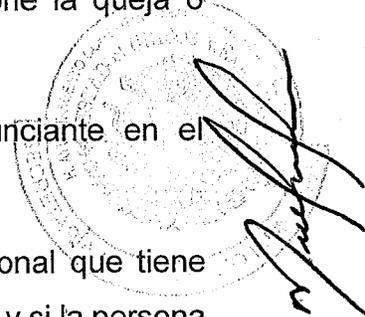
Corresponderá al Instituto Municipal de la Mujer:

- I. Recibir por escrito las quejas y denuncias que se presenten por parte de las personas denunciantes⁷;
- II. Realizar las entrevistas con la persona denunciante, la cuales deberán realizarse en un espacio privado, sin interferencias; que garantice la libertad de exponer en confidencialidad y debida diligencia los hechos que se denuncian;
- III. Preservar la dignidad e integridad de la persona denunciante en todo momento;
- IV. En caso de que los hechos resulten actos propios de responsabilidades laborales, se orientará a la persona sobre posibles espacios o áreas para que reciba apoyo en la resolución de conflictos y/o fortalecimiento de habilidades interpersonales;
- V. De tratarse de hechos donde se detecte desigualdad o abuso de poder, violencia de género o cualquier acto de violencia materia del presente Protocolo de Actuación, se turnará a la Sindicatura Procuradora Municipal;
- VI. El identificar la existencia de una relación desequilibrada de poder permitirá determinar el nivel de riesgo, las medidas de protección necesarias y la afectación sufrida;
- VII. Identificar si la persona violentada se encuentra sindicalizada, en caso afirmativo y de ser pertinente se deberá informar al representante sindical para que se tomen las medidas necesarias a fin de salvaguardar sus derechos laborales;
- VIII. Prestar particular atención a los casos en donde confluyan aspectos de vulnerabilidad en la persona violentada, como puede ser que la persona presente alguna discapacidad, se encuentre embarazada o pertenezca a la población de personas adultas, entre otras;
- IX. Orientar a la persona denunciante sobre los procedimientos previstos en este Protocolo de Actuación, los casos de su procedencia y sus efectos;

⁷ Anexo. Formato Reporte de Hecho.



- X. Obtener y preservar los elementos de prueba que resulten necesarios para acreditar los hechos y la responsabilidad de la persona denunciada;
- XI. Brindar asesoría legal a la persona denunciante durante y después de cualquiera de los procedimientos previstos en este Protocolo de Actuación;
- XII. De requerir el caso, solicitará al Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género una reunión extraordinaria que permita identificar la idoneidad de las medidas de protección y el apoyo corresponsable de las áreas administrativas;
- XIII. Identificar y solicitar a las áreas administrativas competentes se ejecuten las medidas de protección;
- XIV. Elaborar y turnar a la Sindicatura Procuradora y a las áreas competentes las recomendaciones, sugerencias de medidas de protección y posibles sanciones que resulten relevantes para lograr la protección efectiva de los derechos a la persona denunciante, favoreciendo en todo momento la coordinación entre las áreas para la adecuada atención del caso y garantizar la intervención integral en el mismo;
- XV. Supervisar y dar seguimiento a los acuerdos y sanciones que en su caso deriven de cada tipo de procedimiento;
- XVI. Atendiendo a los elementos detectados de daño, impulsar la implementación de las medidas de reparación,
- XVII. Una vez concluida la investigación se notificará a quien interpone la queja o denuncia, el resultado obtenido.
- XVIII. Asesorar y de ser procedente acompañar a la persona denunciante en el procedimiento ante las instancias judiciales correspondientes; y
- XIX. En el caso que la persona denunciada no forme parte del personal que tiene relación laboral con el Ayuntamiento, derivado de la opinión de IMMujER, y si la persona denunciante lo desea, IMMujER podrá auxiliar en la presentación de las denuncias correspondientes por la probable comisión de un delito.



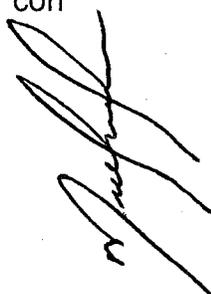
XX. En el supuesto de que la presunta persona denunciante de actos de violencia en su entorno laboral falsee los hechos o realice denuncias falsas de manera premeditada, con la finalidad de causarle un desprestigio o sanción al denunciado, se le iniciara un procedimiento administrativo sancionador en la Sindicatura Procuradora.

Corresponderá a la Comisión de Igualdad entre mujeres, hombres, diversidad sexual e inclusión:

- I. Recibir y analizar las resoluciones, elaboradas por Sindicatura, con la finalidad de establecer acciones de erradicación de violencia de género;
- II. Vigilar se implementen las acciones y medidas sugeridas en la Opinión Técnica, en apego a lo establecido en la normatividad de la materia;
- III. Recibir de IMMujER los informes y estadísticas, sobre la violencia de género; hostigamiento y acoso sexual; y
- IV. Presentar iniciativas de reformas y adición a efecto de erradicar la violencia de género, hostigamiento y acoso sexual al interior del Ayuntamiento.

Corresponderá a la Oficialía Mayor:

- I. Recibir y analizar lo relativo a lo laboral del Dictamen, elaborada por Sindicatura;
- II. Implementar las acciones y medidas sugeridas en el Dictamen, en apego a lo establecido en la normatividad y en cumplimiento a las medidas de protección necesarias de establecer para salvaguardar la integridad física y emocional de las personas violentadas, mismas que serán de pleno conocimiento y autorización de la presunta persona denunciante;
- III. Las medidas de protección entre otras serán:
 - a) Se podrá reubicar a la persona denunciante siempre y cuando ella lo solicite para que sea reasignada en lugar distinto de trabajo (en su caso de conformidad con el tipo de contratación aplicable);



- b) Cambio de turno, cuando sea propicio, contando con la voluntad expresa de la víctima al fin de no re victimizar.
 - c) Apoyo institucional para no ver afectado el desarrollo y/o cumplimiento de las tareas laborales;
 - d) Analizar la pertinencia de cambio de ubicación, de la persona identificada como denunciada.
- IV. La Jefatura de Recursos Humanos conducirá las medidas administrativas a implementar con la persona que presuntamente hostigo o acoso el probable hostigadores o acosador, (57) ¿Solo en masculino? bajo el principio de presunción de inocencia.

Corresponde a la Persona Consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

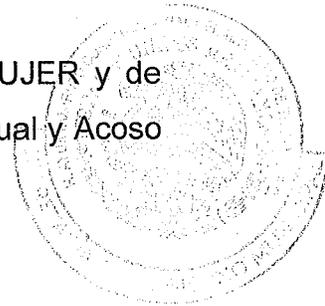
Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;

Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;

Apoyar y auxiliar a la Presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;

Atender los exhortos o llamados de Sindicatura Procuradora, IMMujER y de Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

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 Sindicatura Procuradora y/o Oficialía Mayor para actuar en determinado sentido;

Hacer del conocimiento por escrito a la Sindicatura Procuradora, cuando el Comité de ética o alguna Servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y al Tribunal de Justicia Administrativa del Gobierno del Estado, cuando la negativa sea de la Sindicatura Procuradora;

Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;

Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Sindicatura Procuradora, y dar vista al comité de ética de la dependencia que corresponda, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;

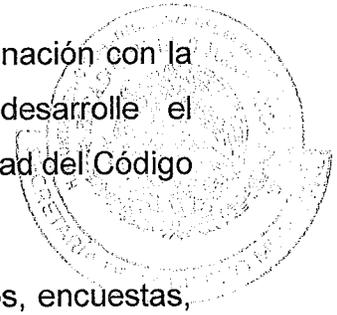
Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta víctima se identifican conductas de Hostigamiento y Acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta víctima;

Solicitar se Capturen las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Sindicatura; y

Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.

Corresponde al Comité de Ética y conflicto de intereses. En coordinación con la Sindicatura, aplicarán anualmente la metodología que al efecto desarrolle el Ayuntamiento de Tijuana, para la determinación del indicador de la idoneidad del Código de Ética y del Indicador de riesgos Éticos.

Para ello, cada dependencia o entidad podrá apoyarse en sondeos, encuestas, estudios u otras fuentes de información sobre la materia, que resulten específicos para dicho organismo público o para la Administración Pública Municipal.



El Comité, en su carácter de instancia preventiva podrá emitir recomendaciones encaminadas a mejorar el clima organizacional y a evitar la reiteración de la o las conductas contrarias al contenido del Código de ética como órganos democráticamente integrados que tienen a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en la dependencias y entidades del Ayuntamiento de Tijuana; y

Como órganos democráticamente integrados que tienen a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en las dependencias y entidades del Ayuntamiento de Tijuana.

Supuestos de Atención Especial:

Si el caso implicara un especial interés mediático, o se encuentra involucrado o involucrada la Presidenta o Presidente Municipal, Síndica o Síndico Procurador, alguna Regidora o Regidor, se procederá adicionalmente a:

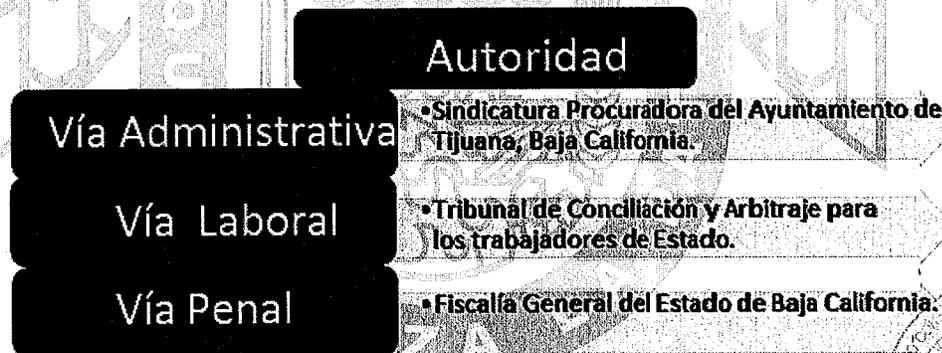
- 1) La creación del comité especial para la Prevención Atención y Sanción de la Violencia de Género el cual estará integrado por la Comisión de Igualdad entre mujeres, hombres, diversidad sexual e inclusión, la Sindicatura y Oficialía Mayor, salvo que algunos de sus integrantes este señalado por alguna presunta víctima.
- 2) IMMujER, realizará todas las acciones necesarias en la recuperación de elementos y datos para la documentación del caso, de igual forma solicitará de manera inmediata medidas de protección.
- 3) La Sindicatura emitirá Dictamen y deberá notificar el caso al Comité especial para la Prevención Atención y Sanción de Violencia de Género, con el objetivo de analizar conjuntamente el caso.
- 4) De considerarlo necesario IMMujER, previo acuerdo con la Sindicatura, y el Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, si el caso de violencia representa hechos que, por su naturaleza, investigación o

tratamiento, correspondan a las instancias del sistema de Justicia, se le ofrecerá a la persona denunciante la asesoría y acompañamiento necesarios, hasta que se encuentre en la atención especializada de la instancia externa que corresponda la persona hostigadora.

Investigación y sanción:

Las vías de sanción al presente protocolo en el ámbito laboral que diversos ordenamientos establecen son: a vía administrativa y aboral. Son dos acciones que áreas como la Sindicatura Procuradora, cuenta con atribuciones para realizar los procedimientos Administrativos de Sanción.

La vía penal, le corresponde a una instancia externa al Ayuntamiento, sin embargo, IMMujer, dará el acompañamiento inicial y de contención hasta que la persona se encuentre en atención especializada externa.



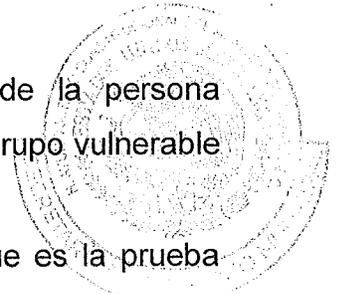
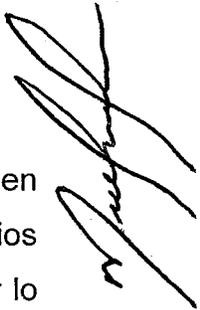
Como hemos ido definiendo, el hostigamiento y acoso sexual son conductas que suceden en el marco de relaciones de poder, ello en no pocas ocasiones implica que las evidencias y/o testigos de las conductas de violencia sean visibles, por ello la propia Suprema Corte de Justicia ha reconocido que las mujeres persona denunciantes de

violencia sexual, enfrentan de manera particular barreras en el acceso a la justicia, incluyendo aquellas para acreditar los actos de violencia.

Como marco importante de referencia para integrar los elementos trascendentes de la Opinión Técnica y que sirva de guía también para las áreas integrantes del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la violencia de género, es necesario revisar los criterios que estableció la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a partir del Amparo directo 3186/2016 que negó la protección al quejoso en la Tesis la.

CLXXXIV /201 722

- Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que en general se produce en ausencia de otras personas, por lo que se requieren medios de prueba distintos a los tradicionales (pruebas gráficas y documentales) por lo que la declaración de la persona denunciante constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Y tomar en cuenta que usualmente, por la naturaleza de esos delitos, la persona denunciante no suele denunciarlos por el estigma.
- Dada la naturaleza traumática de los actos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, puede ser usual que el recuento de los hechos presente algunas inconsistencias o variaciones cuando se hace, lo que no debe restar valor probatorio a la declaración de la persona denunciante.
- Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la persona denunciante, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros.
- Se debe analizar la declaración de la persona denunciante, que es la prueba fundamental, en conjunto con otros medios de convicción como dictámenes médicos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.



VIII. Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género

El Comité estará integrado por la Presidencia de la Comisión de Igualdad entre mujeres, hombres, diversidad sexual e inclusión, Sindicatura, IMMujER, y Oficialía Mayor, las personas integrantes no recibirán retribución extra alguna.

Quienes integren este grupo interdisciplinario no deberán tener antecedentes de conductas discriminatorias, ni de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral; y deberán firmar una carta compromiso que garantice un manejo en apego estricto a la confidencialidad de la información.

Las áreas a cargo de la aplicación y ejecución del Protocolo, para efectos de la comunicación intrainstitucional están comprometidas a salvaguardar la identidad de las personas involucradas y de manera particular en apego a lo establecido en la LAMVLVBC, a la persona denunciante; "En ningún caso se hará público el nombre de la mujer afectada para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea bofetada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;" en caso de ser necesario referirse en documento oficial para formalizar un procedimiento, se utilizarán iniciales del nombre y/o en sobre cerrado los datos completos.

Así mismo de conformidad con la fracción VI. De LAMVLV-BC, le solicitará a los Jueces Municipales dicten las órdenes de protección, emergentes y preventivas que se establecen en el artículo 26 de la ley; mismas que podrán ser ejecutadas por las Instituciones de Seguridad Pública Municipal.

El Comité será presidido por quien ocupe la Presidencia de la Comisión de Igualdad entre mujeres, hombres, diversidad sexual e inclusión y la Secretaría Técnica estará a cargo de quien ocupe la Titularidad de IMMujER. En el caso de la Oficialía Mayor y Sindicatura Procuradora, sus titulares podrán designar mediante oficio a sus representantes ante el Comité, en caso de que alguno de sus integrantes no asista a una reunión convocada deberá de justificarse por escrito hasta veinte y cuatro horas posteriores.

**Comité para la
prevención,
atención
y sanción de la
violencia de
género.**

**Presidencia de la
Comisión de Igualdad de Género**

Sindicatura

IMMUJER

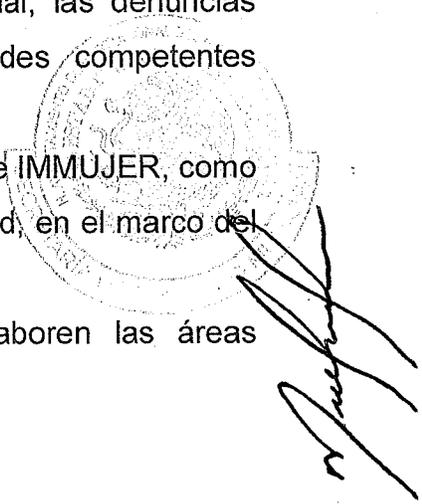
Oficialía Mayor

Funcionamiento del Comité.

El Comité tendrá la autoridad suficiente para hacer propuestas y asesorar para atender los casos de violencia de género que se presenten.

El Comité se reunirá de forma semestral y de manera extraordinaria cuando así lo solicite alguno de sus integrantes, en dichas reuniones se hará lo siguiente:

- I. El número de quejas y/o denuncias reportadas a IMMUJER, identificando los casos de violencia de género y las relacionadas a tareas laborales; de igual forma se reportarán el número de Opiniones Técnicas elaboradas por Sindicatura y que han sido turnadas a las áreas administrativas correspondientes;
- II. IMMUJER, informará de los casos atendidos, y de aquellos en los que Sindicatura, ha determinado una sanción administrativa, laboral y/o penal, las denuncias penales y/o juicios en materia laboral que las autoridades competentes determinen y el seguimiento a las medidas de reparación.
- III. Se revisarán de 2 a 3 casos que de manera especial identifique IMMUJER, como representativos de las buenas prácticas o de especial dificultad, en el marco del presente Protocolo de Actuación; y
- IV. Se integrarán todas las sugerencias por escrito, que elaboren las áreas integrantes del Comité para fortalecer el Protocolo.



IX. De las Medidas Precautorias:

Son las prevenciones impuestas tanto a la persona denunciante como denunciada a fin de garantizar la legalidad del procedimiento.

Tiene como objetivo asegurar la presencia de las personas implicadas en el procedimiento de manera de que estas acudan oportunamente cuando sean requeridas a rendir declaración, entrevista o aportando los elementos de convicción que le sean solicitados.

Las medidas precautorias podrán ser solicitadas por IMMujer una vez que se haya analizado la procedencia de la denuncia.

X. De las Personas Servidoras Públicas Municipales:

A las personas con carácter de servidores públicos dentro de la administración pública municipal que, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, infrinjan este Protocolo, serán sujetas al procedimiento administrativo sancionador en términos de lo estatuido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.

XI.- De los Recursos

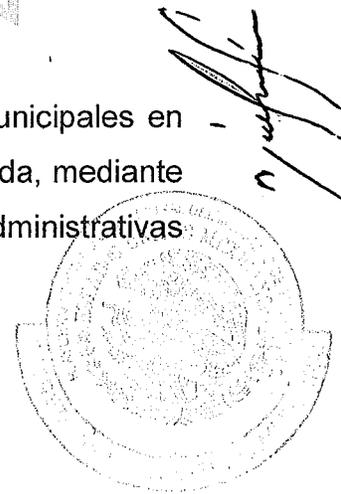
Los actos, acuerdos o resoluciones que dicten las autoridades Municipales en aplicación de este Protocolo, podrán ser impugnados por la parte interesada, mediante la interposición de los recursos previstos en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.

XII. Anexos

Reporte de Hechos

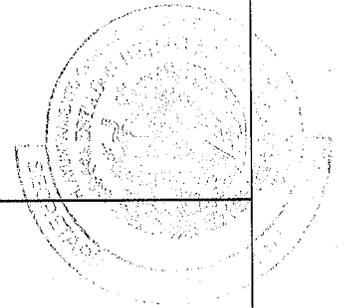
Fecha: _____

Datos de la Persona denunciante





Nombre	
Edad	
Área de Adscripción	
Cargo que desempeña	
Nombre del/la jefe/a inmediato/a	
Cargo jefe/e inmediato	
Extensión	
Datos de la persona denunciada	
Nombre	
Edad	
Área de Adscripción	
Cargo que desempeña	
Nombre jefe/e inmediato	
Cargo jefe/e inmediato	
Extensión	
Hechos	
Descripción detallada de las conductas denunciadas (circunstancias, tiempo, modo y lugar)	
Elementos de convicción	
¿Ha recibido alguna amenaza por parte de la persona denunciada?	

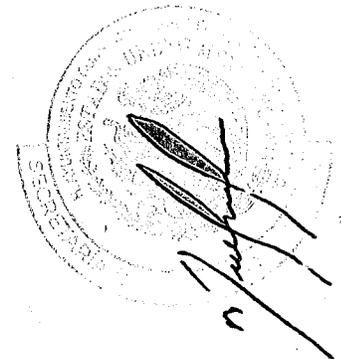


[Handwritten signature]

¿Qué consecuencias en la vida personal, laboral, familiar y social han acontecido?	
Servicios otorgados por IMMUJER	
Orientación	
Canalización	
Inicio del procedimiento Protocolo	Enunciar el plan de atención y plan seguridad



Nombre y firma



AVISO DE PRIVACIDAD

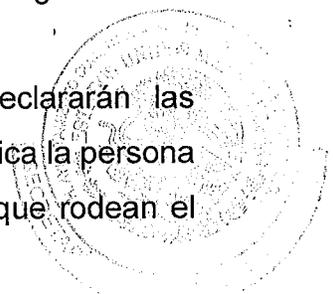
IMMUJER, con domicilio en Av. Negrete No. 8311 Zona Centro, de esta ciudad de Tijuana Baja California, es la responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Baja California y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y demás normatividad que resulte aplicable.

Dictamen Técnico

Fecha: _____

Se enuncian a continuación los rubros que deberá contener la Opinión Técnica que elaborará la Sindicatura Procuradora, servirá de guía y soporte para la Atención Integral a los casos de violencia de género al interior del Ayuntamiento.

1. **Antecedentes del caso:** apartado en el que se indicará la fecha en que IMMUJER, tiene conocimiento del caso, y la fecha de turnación a Sindicatura nombre de la(s) persona(s) afectada(s), área de adscripción, así como el nombre de la persona identificada como denunciada y el lugar de adscripción.
2. **Eventos de violencia:** descripción de los eventos de violencia relatados por la persona denunciante, indicando puntualmente tiempo, modo y lugar de los hechos.
3. **Afectaciones descritas por la persona denunciante:** se declararán las afectaciones físicas, psicológicas, laborales y/o sociales que identifica la persona denunciante; así como las posibles afectaciones a las personas que rodean el espacio de trabajo.



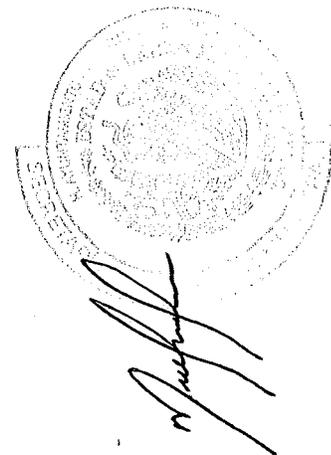
[Handwritten signature]

4. **Afectaciones observadas durante el proceso de entrevistas:** se reportarán las afectaciones físicas, psicológicas, laborales y/o sociales que la persona que entrevista detecta a partir del relato de la persona denunciante.
5. **Análisis de la violencia de género:** apartado en el que se expondrá con claridad los tipos y modalidades de violencia de género que se presentan en el caso en análisis, con su respectivo fundamento jurídico.
6. **Violación a los Derechos Humanos:** apartado que deberá incluir la identificación de los derechos humanos violentados, así como su respectivo fundamento jurídico.
7. **Acciones realizadas:** apartado en el que se expondrán las acciones realizadas por parte de IMMujER, que muestren la coordinación con las distintas áreas integrantes del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, de igual forma se describirán las acciones realizadas por las otras áreas.
8. **Acciones por realizar:** apartado en el que se expondrán las acciones que se sugieren deberán realizar en el marco de sus atribuciones quienes conforman el Comité, a partir de la emisión de la Opinión Técnica.
9. **Nombre y Firma de quien elabora el Dictamen Técnico:** El Dictamen Técnico estará firmada, y rubricada en cada una de las hojas del documento, por la persona responsable que la elabora.

AVISO DE PRIVACIDAD

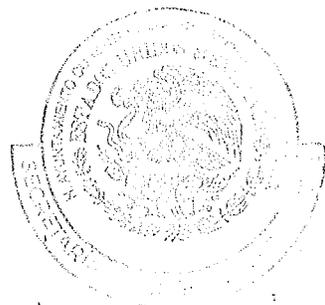
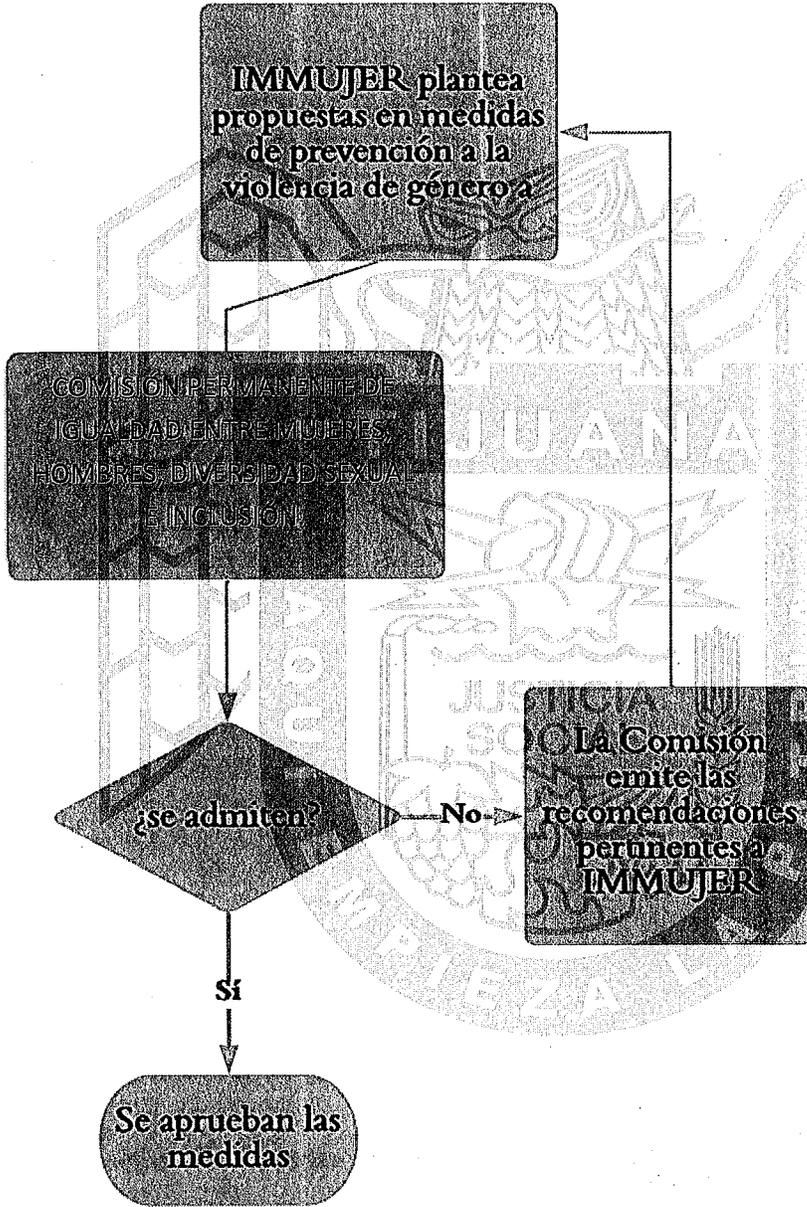
Sindicatura Procuradora, con domicilio en Blvd. Independencia No. 1350 Zona Río, de esta ciudad de Tijuana Baja California, es la responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Baja California y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y demás normatividad que resulte aplicable.

Diagrama de Flujo del Procedimiento de Actuación

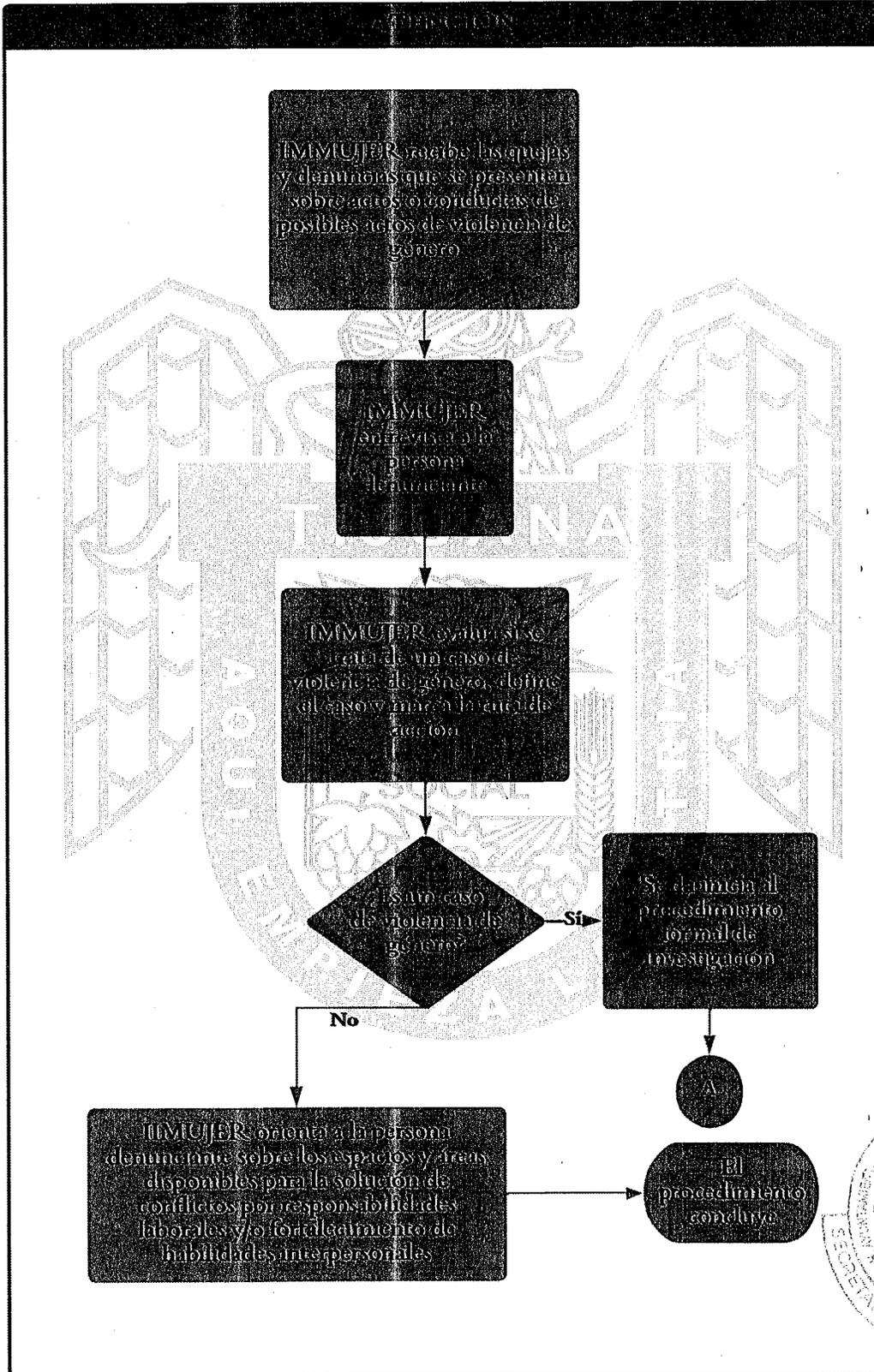




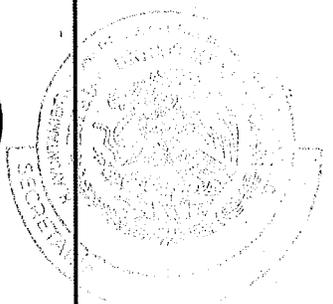
1. PREVENCIÓN



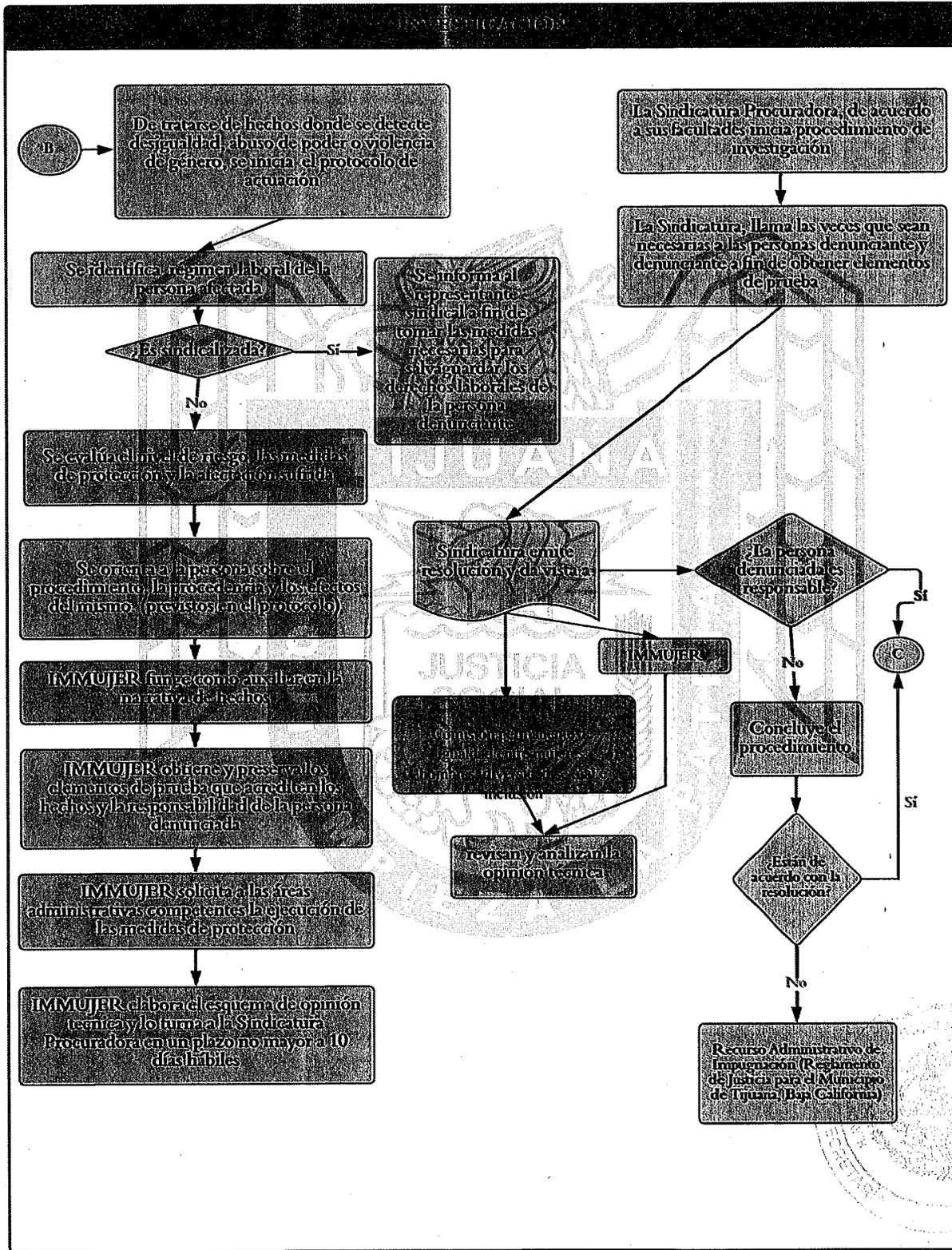
2. ATENCIÓN



[Handwritten signature]



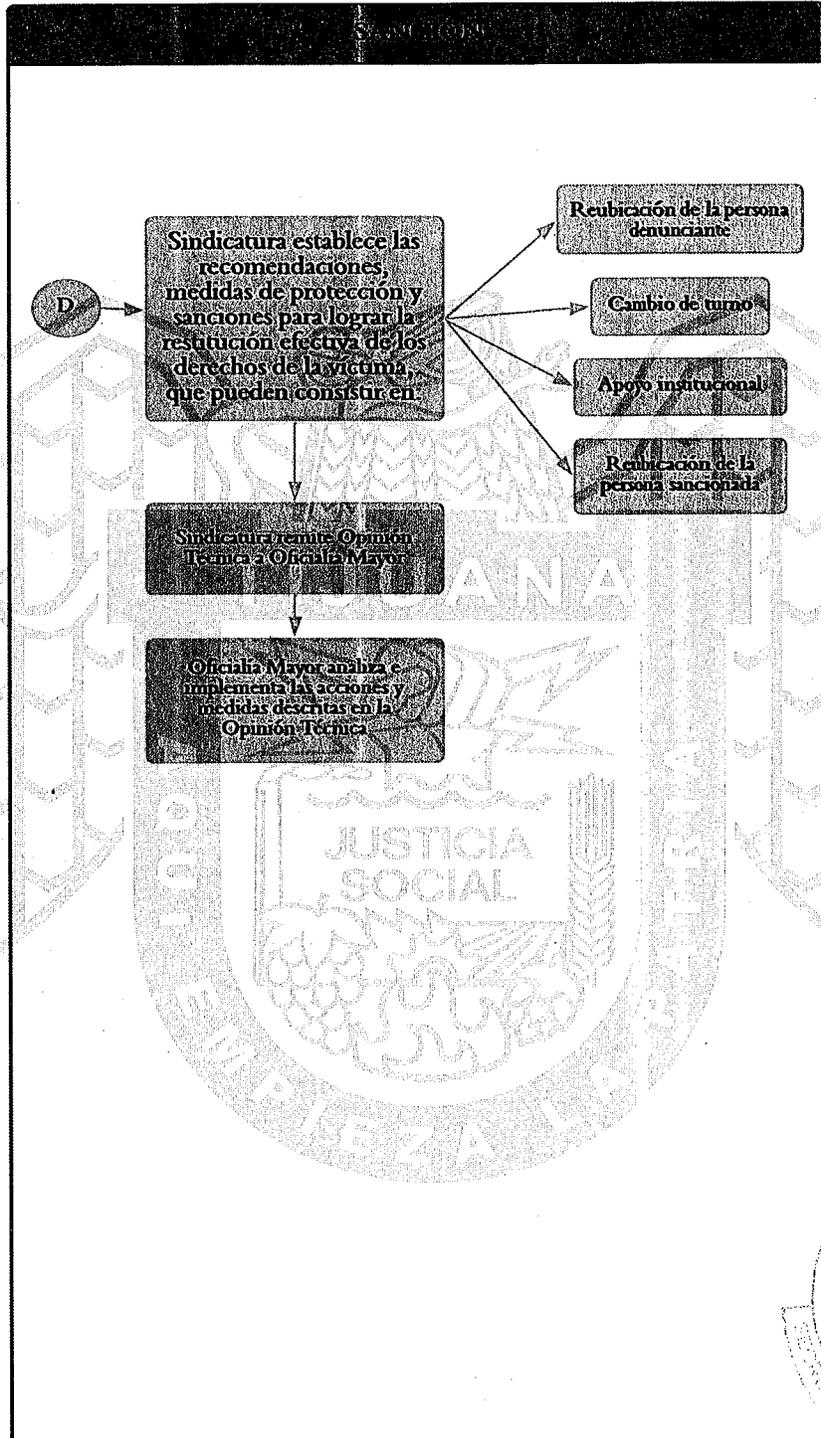
3. INVESTIGACIÓN



[Handwritten signature]



4. SANCIÓN





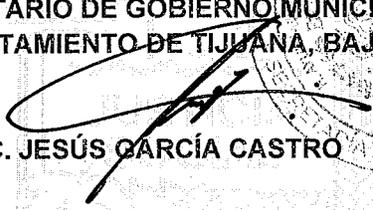
EL **C. JESÚS GARCÍA CASTRO** Secretario de Gobierno Municipal del H. XXIV Ayuntamiento de Tijuana, Baja California, con fundamento en el artículo 17, fracción VIII, del Reglamento de la Administración Pública del Ayuntamiento de Tijuana, Baja California. -----

CERTIFICA:

Que el presente documento integrado por cuarenta y nueve (49) fojas útiles escrita por un sólo lado, que es parte integrante del Acuerdo relativo a la iniciativa consistente en crear el Protocolo de actuación para la prevención, atención y sanción de la violencia de genero, hostigamiento y acoso sexual al interior del Ayuntamiento, correspondiente al punto 4.2, perteneciente a la Sesión Extraordinaria de Cabildo de fecha 30 de noviembre de 2022. -----

Para todos los efectos legales a que haya lugar, se extiende la presente **CERTIFICACIÓN**, en la ciudad de Tijuana, Baja California, siendo los treinta días del mes de noviembre del año dos mil veintidós. -----

**SECRETARIO DE GOBIERNO MUNICIPAL
DEL H. XXIV AYUNTAMIENTO DE TIJUANA, BAJA CALIFORNIA**


C. JESÚS GARCÍA CASTRO



~~4~~