



PRESIDENCIA MUNICIPAL
HUICHAPAN, HIDALGO.

SECRETARÍA GENERAL MPAL.

EXP. No. HUI-SGM-516/2024

ASUNTO: El que se indica

Huichapan, Hgo., a 30 de mayo de 2024.

L.D. ISELA MARTINEZ ANAYA
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA
DEL AYUNTAMIENTO DE HUICHAPAN
PRESENTE

Sirva el presente para enviarle un cordial y atento saludo, al mismo tiempo en relación con el oficio No. UTMH/091/2024, remito a usted el oficio en mencion, con los anexos correspondientes, a efecto de dar contestación a la información requerida en la **Plataforma Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública.**

Agradeciendo de antemano la atención brindada al presente oficio y sin otro particular por el momento quedo de usted.

ATENTAMENTE

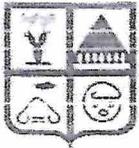


L.D. RENÉ CALLEJAS HERNÁNDEZ
SECRETARIO GENERAL MUNICIPAL



L'RH/tmg
C.C.P. EXPEDIENTE





INSTITUTO MUNICIPAL DE
LA MUJER HUICHAPAN
OFICIO HUI-IMMH-053/2024
ASUNTO: EL QUE SE INDICA

Huichapan, Hidalgo, a 30 de mayo de 2024.

LIC. RENE CALLEJAS HERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL MUNICIPAL
P R E S E N T E.

Por medio del presente reciba un cordial saludo, y así mismo dando contestación al oficio NO. HUI-SGM-500/2024 sobre si el municipio cuenta con un Protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual y laboral requerida para la Plataforma Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

"2. Quiero conocer si el municipio cuenta con un Protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual y laboral. En caso de que si, agregar el documento vigente a la fecha, quiero saber si el protocolo esta publicado y en su caso señalar el medio por el cual esta publicando. En caso de que el municipio no cuente con una política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, señalar las causas por las cuales no se tiene. En caso de que no esté en proceso de elaboración la política, quiero conocer el estatus del mismo y el porcentaje de avance"

El municipio de Huichapan NO cuenta con un Protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual y laboral, sin embargo el municipio utiliza como documento supletorio al mismo; **El Protocolo Cero Para La Prevención, Atención y Sanción Del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral En La Administración Pública Para El Estado De Hidalgo**, el cual se encuentra publicado en la página "Periódico Oficial Del Estado De Hidalgo" (<https://periodico.hidalgo.gob.mx/>), mismo que anexo al presente escrito.



Av. Hidalgo No.1, Centro Histórico, Huichapan, Hidalgo C.P. 42400
Tel. 01 (761) 78 20013 www.huichapan.gob.mx

Av. Hidalgo No.1, Centro Histórico, Huichapan, Hidalgo C.P. 42400
Tel. 01 (761) 78 20013 www.huichapan.gob.mx



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE HUICHAPAN HIDALGO

Oficio: HAM-479/2024

Expediente: C-2

Asunto: Entrega de Información para Plataforma de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Huichapan, Hidalgo a 30 de mayo de 2024.

L.D. RENE CALLEJAS HERNÁNDEZ
SECRETARIO GENERAL MUNICIPAL
PRESENTE

Por medio del presente reciba un cordial saludo en atención a su oficio no. HUI-SGM-504/2024 de fecha 27 de mayo del presente en cual solicita entregar información que fue requerida en la Plataforma Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública donde solicitan: "Conocer si el municipio cuenta con un Protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual y laboral. En Caso de que sí, agregar el documento vigente a la fecha, saber si el protocolo esta publicado y en su caso señalar el medio por el cual se está publicando. En caso de que el municipio no cuente con protocolo municipal de prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual y laboral, señalar las causas por las cuales no se tiene. En caso de que este en proceso de elaboración del protocolo, quiero conocer el status del mismo y el porcentaje de avance." Razón por la cual me permito informar a usted:

El municipio de Huichapan, Hidalgo **NO cuenta con un Protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual y laboral**, debido a que no ha existido ni en la presente Administración Municipal o en las pasadas alguna iniciativa por parte del Ejecutivo Municipal, Comisión de Derechos Humanos, Comisión de Gobernación, Bando, Reglamentos y Circulares, Comisión de Igualdad y Género, Asociación Civil o Ciudadanía en General que soliciten o propongan la creación de un protocolo como tal.

Adicional a lo anterior se hace de su conocimiento que el Municipio cuenta con un CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL MUNICIPIO DE HUICHAPAN, HIDALGO, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo número 42 Alcance 0 TOMO CLII del 21 de octubre de 2019 con liga de acceso directo https://periodico.hidalgo.gob.mx/?tribe_events=Periodico-Oficial-Alcance-0-del-21-de-octubre-de-2019 donde se establece lo siguiente:

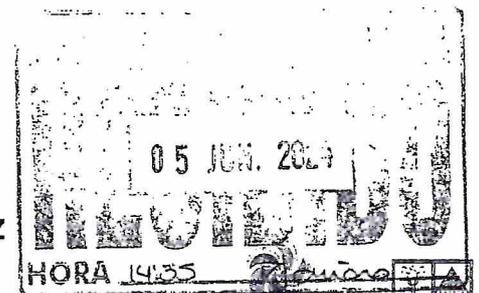
- Artículo 12 fracción VII la prohibición a los Servidores Públicos la discriminación por género, así como el hostigamiento a colaboradores,
- Artículo 12 fracción IX la prohibición a los Servidores Públicos para Abusar de su poder dentro de la institución para acosar sexualmente a los compañeros de trabajo,
- Artículo 19 se establece que "Queda estrictamente prohibido a todo servidor público, hostigar y acosar a otro servidor público o cualquier persona con el fin de producir miedo, terror, desprecio, o desanimó afectado su trabajo, o tratar de forzarlo o forzarla, para establecer una relación sexual obligada o condicionada, cualquiera que sea su jerarquía o condición laboral."

Estableciéndose en el CAPITULO DECIMO TERCERO artículos 45 al 58 el procedimiento para las Denuncias y en el CAPITULO DECIMO QUINTO artículos 60 al 63 las Sanciones al Servidor o Servidores Públicos que contravengan lo dispuesto en el CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL MUNICIPIO DE HUICHAPAN, HIDALGO.

Sin otro particular por el momento, me despido de usted.



M.A.P. MARISOL CALLEJAS GONZÁLEZ
OFICIAL MAYOR DEL AYUNTAMIENTO



HUICHAPAN
PUEBLO MÁGICO

Av. Hidalgo No.1, Centro Histórico, Huichapan, Hidalgo C.P. 42400
Tel. 761 782 0013 www.huichapan.gob.mx

TM/099/2024

Asunto: entrega de información.

Huichapan Hgo., a 13 de junio de 2024

**L.D. ISELA MARTINEZ ANAYA.
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA.
PRESENTE.**

Por medio del presente le envié a usted un cordial saludo, al mismo tiempo me permito entregarle la información solicitada por oficio UTMH/092/2024, en relación con la solicitud vía plataforma nacional con folio: 130221300002824, de lo cual adjunto y así mismo se envía al correo electrónico indicado en oficio. Nota: la información solicitada esta en proceso de elaboración, con un avance del 50%.

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo y quedo de usted para cualquier duda o aclaración al respecto.



ATENTAMENTE.

**LAE. VICTOR A. FALCON LOPEZ
TESORERO DEL MUNICIPIO DE HUICHAPAN, HGO.**

C.C.P. ARCHIVO.



Emeterio Moreno Magos, en mi carácter de Presidente Municipal Constitucional de Huichapan, Hidalgo, a sus habitantes hace saber: Que el H. Ayuntamiento de Huichapan, Estado de Hidalgo, con fundamento en lo dispuesto por el segundo párrafo de la fracción II del Artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el Artículo 141 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Hidalgo; el numeral 56 fracción I incisos a) y b) de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo; me permito poner a la consideración del Ayuntamiento la presente Iniciativa con proyecto de Decreto que contiene el Protocolo **“CERO TOLERANCIA”, PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE HUICHAPAN, HIDALGO.**

El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral en las dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, así mismo, establecer medidas específicas para la prevención de estas conductas y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia; de igual manera, definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia; señalando las vías e instancias competentes al interior de las dependencias, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

PROTOCOLO “CERO TOLERANCIA”, PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL AYUNTAMIENTO DE HUICHAPAN, HIDALGO.

EMETERIO MORENO MAGOS, PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE HUICHAPAN, HIDALGO, quien, conforme al Art. 60, fracción I, inciso a), c), de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo, con fundamento en los Artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1,2,4,5, 51,71, fracción XL de la Constitución Política del estado de Hidalgo; fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres; 10,13,15, Fracción III, 48, Fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia; 1,2,5,8,13 bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Hidalgo; 10,15,49 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 1,3,4,8,9 y 10 del

Código de Ética de la Administración Pública del estado de Hidalgo y 1,3,4,8,9 y 10 del Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo y 1,2,5,6 y 7 de los lineamientos que establecen las bases para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética y Prevención de conflicto de Interés; y

CONSIDERANDO

PRIMERO. - Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, 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, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

SEGUNDO.- Que el Artículo 4º de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos señala que, todas las personas gozaran de los derechos humanos que reconoce la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la del estado de Hidalgo, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y las Leyes secundarias, así como, las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que en la Constitución Federal se establezcan; así como, que todas las autoridades, servidoras y servidores públicos en el Estado de Hidalgo, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los Principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

TERCERO.- Que con fundamento en los Artículos 2, PUNTOS 1 Y 3 , INCISOS A) Y B), 26 DEL Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos y 1,2,5 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, instrumentos ratificados por el Estado Mexicano, de los cuales, se reconoce la obligación del Gobierno de Garantizar y observar los derechos Humanos sin distinción alguna por razones de sexo, género u otro, de ahí que el presente instrumento busca garantizar la igualdad jurídica entre todas las personas que ejerzan empleo, cargo o comisión administrativa Pública del Estado de Hidalgo, en este sentido se determina la necesidad de contar con un instrumento que prevenga, atienda, sancione y erradique acciones que vulneren o violenten la dignidad humana.

CUARTO.- Que en términos del 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 estas formas de violencia;

QUINTO.- Que 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 prohíban toda

discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

SEXTO.- Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

SÉPTIMO.- Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

OCTAVO.- Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

NOVENO.- Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

DECIMO PRIMERO.- Que por lo descrito en los considerandos anteriores y en atención a lo dispuesto por los artículos 1,2,4,7,14,15 de la Ley para la Igualdad entre Hombres y mujeres del estado de Hidalgo y 1,3,33, 36 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo, y toda vez que, el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia para contra la mujer y el hombre, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres y hombres, al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre quien resiente la conducta, al denigrarlas y concebirlas como objetos.

DECIMO SEGUNDO.- Que con fundamento en el Artículo 105, fracción I y VIII, de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo, es facultad de la Contraloría municipal vigilar el cumplimiento de las políticas, programas y demás disposiciones legales y reglamentarias, así como, iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa, por medio del Órgano Interno de Control.

DECIMO.- Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública estatal, en el ámbito de sus

competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, 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 esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se emite el siguiente:

PROTOCOLO CERO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE HIDALGO.

Capítulo I

De las disposiciones Generales.

Artículo 1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral en las dependencias y Entidades de la Administración Pública del Municipio de Huichapan.

Artículo 2. Son objetivos del presente protocolo:

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral en las dependencias y Entidades de la Administración Pública y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades del Municipio, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral.
- d) Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la administración municipal, cuente con un registro de los casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
- e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral.

Artículo 3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades del Municipio, 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.

Artículo 4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral 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 Municipal.

Artículo 5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades del Municipio, con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable. Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral, tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución. 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.

Artículo 6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

a) Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

b) Acuerdo: El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019;

c) Autoridad investigadora: La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas;

d) Autoridad substanciadora: La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;

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

f) Capacitación: El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

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

h) Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;

j) Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas debido a intereses personales, familiares o de negocios;

k) Comités: Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Código de ética vigente;

l) Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;

m) Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

n) Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

o) Dependencias: Las Secretarías del Municipio, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República.

p) 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, el 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;

q) Entidades: Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Municipal.

r) Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

s) Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual, se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;

t) Formato de primer contacto: El formato que para tal efecto determinen el Órgano de Control Interno.

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

v) Instituto: El Instituto Nacional de las Mujeres.

w) Lineamientos: Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Municipal.

x) Órganos internos de control: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;

y) Persona consejera: La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral.

z) Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

aa) Presidenta o presidente del Comité: La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés.

bb) Primer contacto: El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o Laboral, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;

cc) Protocolo: El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;

dd) Registro: El Registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal;

ee) Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública;

ff) Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

gg) Secretaría: La Secretaría de la Función Pública;

hh) Secretaria o secretario Ejecutivo: La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencia o Entidad;

ii) Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;

jj) Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal;

kk) Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;