



AYUNTAMIENTO DE
ATLIXCO
2024 - 2027

GACETA MUNICIPAL



AYUNTAMIENTO
DE
Atlixco



AYUNTAMIENTO DE
ATLIXCO
2024 - 2027



AYUNTAMIENTO
DE
Atlixco

GACETA MUNICIPAL

Publicación No. 02

Tomo: 1

Edición Febrero - Mayo 2026

Atlixco, Puebla.

INTEGRANTES DEL H. AYUNTAMIENTO

Dra. Ariadna Ayala Camarillo

Presidenta Municipal Constitucional

C. Iván Cortés Ambrosio

Síndico Municipal.

REGIDORES:

C. Luis Fernando Jara Vargas

Regidor de Gobernación, Justicia, Seguridad Pública.

C. María de los Ángeles Gómez Andrade

Regidora de Patrimonio y Hacienda Pública Municipal.

C. Senaida Reyes Alarcón

Regidora de Desarrollo Urbano, Obras y Servicios Públicos.

C. Soledad Vázquez Castillo

Regidora de Industria, Comercio, Agricultura y Ganadería.

C. Refugio Alejandro Sánchez García

Regidor de Salud y Asistencia Pública.

C. Favián Sergio Sedeño Camarillo

Regidor de Educación Pública y Actividades Culturales, Deportivas y Sociales.

C. Maricruz Casco Bueno

Regidora de Grupos Vulnerables y Personas con Discapacidad.

C. Valerie Bartsch Aburto

Regidora de Turismo, Arte y Pueblos Originarios.

C. Juan Francisco Torres Montiel

Regidor de Bienestar, Juventud, Protección y Atención a la Niñez.

C. Ofelia Nava González

Regidora de Igualdad Género, Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres.

C. Ariadna Astrid Aiza Aguilar

Regidora de Medio Ambiente Y Ecología.

C. Eloy Soledad Torijano

Regidor de Protección Civil y Prevención de Riesgos

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL.

**(APROBADO EN LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA POR EL COMITÉ DE ÉTICA Y
CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DE FECHA TREINTA DE DICIEMBRE
DE DOS MIL VEINTICINCO).**



**AYUNTAMIENTO
DE
*Atlixco***

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

PRESENTACIÓN

La Administración Pública Municipal tiene la obligación de promover acciones para evitar el acoso y hostigamiento sexual, así como la prevención y atención de estas conductas por medio de la elaboración de protocolos de atención y campañas informativas; de la misma manera, el Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, tiene la facultad de establecer protocolos que guarden relación con la aplicación del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.

Bajo dicha tesitura, el presente **Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia Laboral**, representa una muestra del compromiso institucional y se instrumenta bajo un enfoque de igualdad de género y de respeto a los Derechos Humanos, con la intención de promover un ambiente laboral libre de violencia; por lo que, se configura como una normativa adicional al Código de Ética y Conducta, y es de observancia **obligatoria** para todas las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública Municipal.

El propósito del presente protocolo es establecer las bases de actuación para la prevención, denuncia y atención que deberán seguirse ante aquellos actos que constituyan presunta violencia laboral, a través de:

- ❖ La descripción de los tipos de violencia laboral, que permita a las personas servidoras públicas identificar y conocer la forma de expresión de cualquier tipo de violencia laboral.
- ❖ Establecer un posicionamiento de cero tolerancia a los actos de acoso, hostigamiento laboral y sexual, y cualquier otro tipo de violencia laboral.

- ❖ La promoción de una cultura de prevención y denuncia, ante casos de presunta violencia laboral.
- ❖ Establecer el procedimiento que se deberá seguir para brindar atención a denuncias por posibles actos de violencia laboral y sus principios rectores.

MARCO NORMATIVO APLICABLE

- [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.](#)
- [Ley Federal del Trabajo](#)
- [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#)
- [Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres](#)
- [Ley General de Responsabilidades Administrativas](#)
- [Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla](#)
- [Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal](#)
- [Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Atlixco, Puebla](#)
- [Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.](#)
- [Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla](#)

TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo define a la violencia laboral como: la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o grupo de personas hiere a una víctima, la humillan, ofenden o amedrentan.

La violencia laboral está constituida por incidentes que se manifiestan una sola vez o de manera repetida, en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que ponen en peligro su seguridad, su bienestar o su salud.

El hostigamiento y el acoso sexual en los espacios de trabajo, así como las distintas formas de discriminación laboral representan manifestaciones de la violencia que **tanto mujeres como hombres enfrenta en el ámbito laboral**. Los estudios sobre el comportamiento laboral permiten identificar diferentes tipos de violencia laboral:

- ⌋ **Discriminación Laboral:** Se refiere a cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga el objetivo o efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales, en el ámbito laboral.
- ⌋ **Hostigamiento:** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- ⌋ **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- ⌋ **Acoso laboral:** También conocido como “mobbing”, se refiere a actos de violencia psicológica repetida entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en el mismo nivel jerárquico o sin subordinación, sin que exista una relación de

subordinación. Estos actos, reiterados y dañinos, afectan la dignidad tanto de las trabajadoras como de los trabajadores.

⌋ **Acoso sexual:** Una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

FORMAS DE EXPRESIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

Se ha identificado que las conductas que generan algún tipo de violencia laboral se dan por medio de las siguientes acciones:

Medidas Organizacionales

Designar trabajos denigrantes, innecesarios, no asignar ningún trabajo o utilizar tácticas de desestabilización laboral injustificada.

Aislamiento Social

Restringir la comunicación, traslado a un puesto de trabajo aislado, ignorar o no dirigir la palabra.

Ataques a la Vida Privada

Críticas a la vida privada o íntima, burlas por defectos personales, imitar o descalificar la apariencia, forma de vestirse o arreglarse.

Violencia Física

Amenazas de violencia física o maltrato físico.

Agresiones Verbales

Gritar, insultar, críticas permanentes o amenazas verbales.

Agresiones Psicológicas

Desvalorizar, menospreciar, ningunear, descalificar, mortificar, amplificar y dramatizar errores intrascendentes.

A) ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, se genera en los usos y prácticas sociales, en ocasiones de manera no consiente; por lo que, discriminar significa seleccionar excluyendo, esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo **primero fracción III**, define a la discriminación como:

*“se entenderá por 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 física o mental, 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...”(sic)*

Se discrimina cuando, con base en alguna distinción **injustificada y arbitraria** se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus Derechos Humanos.

En muchas ocasiones la discriminación obedece a patrones socioculturales tradicionalmente aprendidos y repetidos, por lo que, el origen de la discriminación obedece en ocasiones a la formación de estereotipos y prejuicios:

┐ **Estereotipo:** Es una imagen o idea comúnmente aceptada, que se forma al atribuir características generales a todos los integrantes de un grupo, con base en ideas generales, a veces exageradas y frecuentemente falsas.

┐ **Prejuicios:** Juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuzgarla a través de una opinión o juicio por lo general desfavorable.

Con el objeto de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se pudiera ejercer contra alguna persona, bien sea por acción u omisión, con intención o sin ella, las servidoras públicas tenemos la obligación de **garantizar un clima organizacional apto para el desarrollo personal y profesional**, donde impere el respeto, la tolerancia, la empatía, el trabajo en equipo, la solidaridad, la sororidad y la comunicación efectiva.

Por lo que, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación, distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, 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:

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| ┐ Origen étnico o o | ┐ Apariencia física |
| ┐ nacionalidad | ┐ Características |
| ┐ Color de piel | ┐ genéticas |
| ┐ Cultura | ┐ Situación migratoria |
| ┐ Sexo | ┐ Embarazo |
| ┐ Género | ┐ Lengua |
| ┐ Edad | ┐ Diversidad sexual |
| ┐ Discapacidad | ┐ LGBTTTIQ+ |
| ┐ Condición social | ┐ Identidad o filiación |
| ┐ económica, de salud | ┐ política |
| ┐ o jurídica | ┐ Estado civil |
| ┐ Religión | ┐ Antecedentes penal |

B) ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ACOSO y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL

Estas formas de violencia laboral a menudo son confundidas, sin embargo, como se desglosó en el apartado de tipos de violencia laboral, el tinte que diferencia a estas es la relación de subordinación y la **connotación sexual**. Para tal efecto, podemos considerar las definiciones establecidas por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, establecidas en el artículo 3 fracciones I, II, XVIII y XIX del Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal:

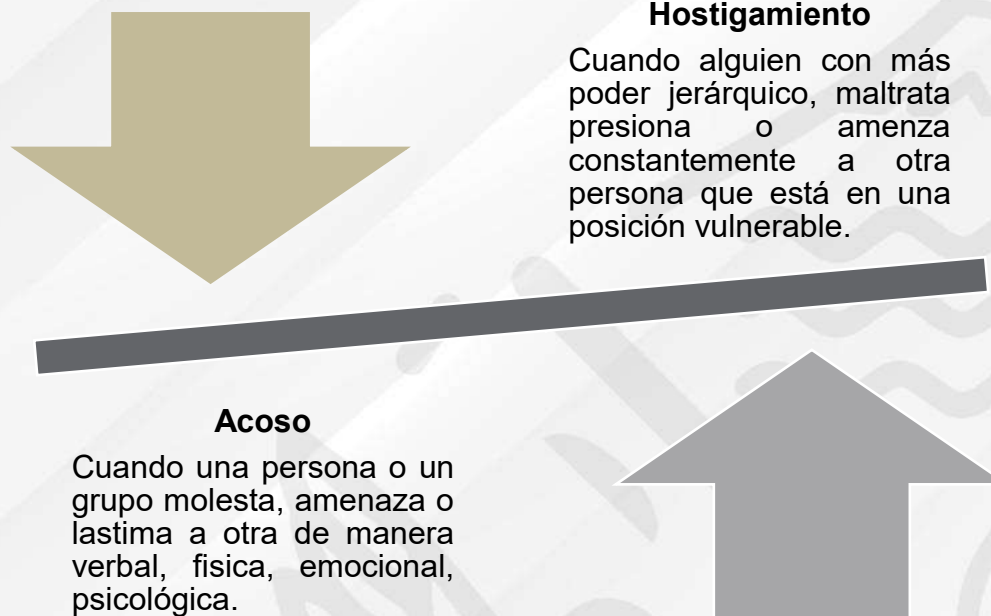
***I. Acoso laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico, laboral o profesional. Se puede presentar en la interacción o por medios escritos o digitales, de forma horizontal o vertical ascendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a una relación laboral;*

***II. Acoso sexual:** Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza, que conlleva a un estado de indefensión o de riesgo para la víctima. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares, ocurre sin el consentimiento de la víctima y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas, digitales o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;*

***XVIII. Hostigamiento laboral:** Ejercicio abusivo de poder y forma de violencia en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se presenta en una serie de eventos, ya sea en la interacción o por medios escritos o digitales, que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico, laboral o profesional;*

***XIX. Hostigamiento sexual:** Ejercicio abusivo de poder y forma de violencia de carácter sexual en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos*

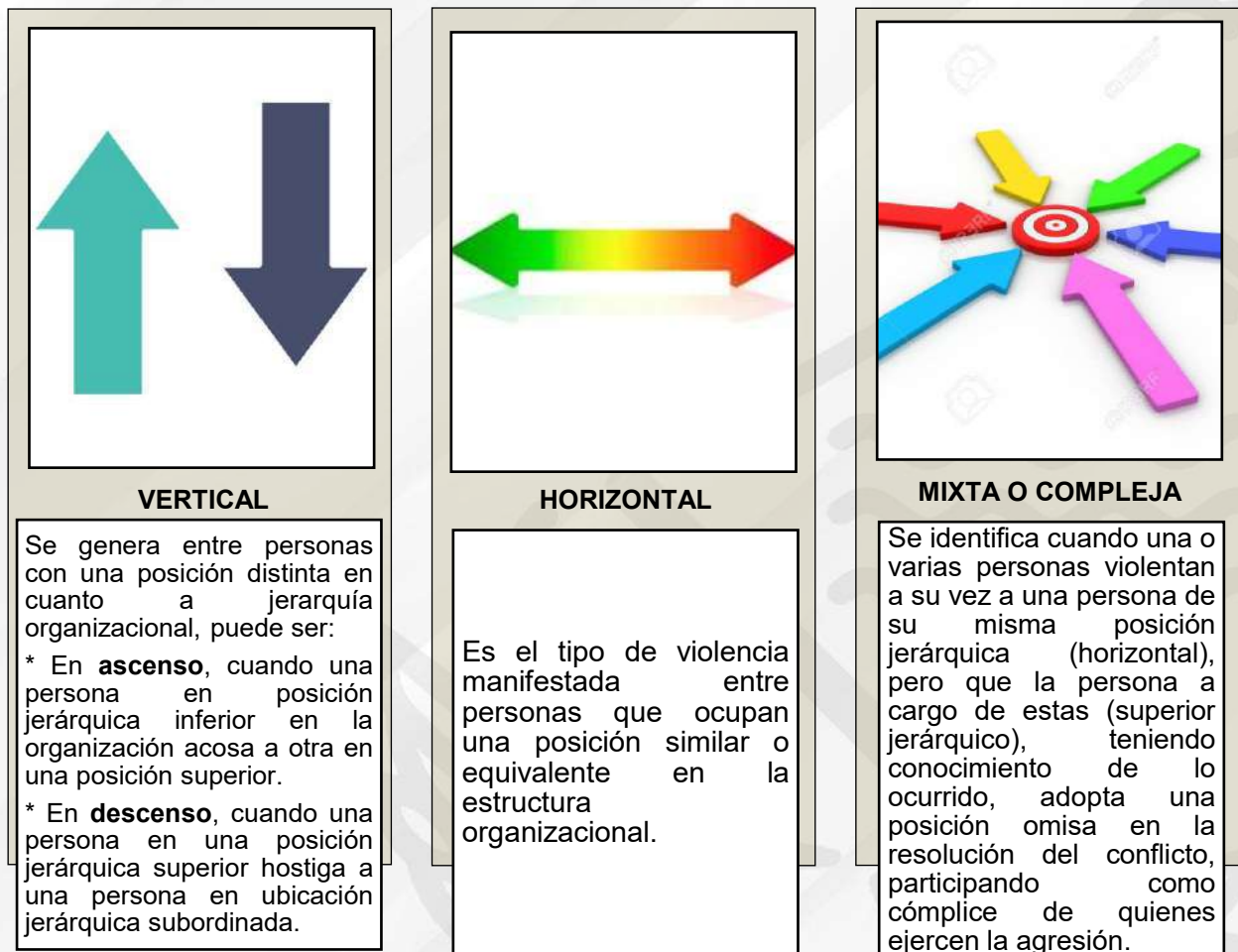
laboral, escolar o público, que se expresa en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y que ocurren en la interacción o por medios escritos o digitales, relacionados con la sexualidad de connotación lasciva y con la ausencia de consentimiento por parte de la víctima...” (sic)



Estas conductas representan una violación al derecho de las personas servidoras públicas a trabajar en un ambiente digno y restringen su acceso igualitario al empleo y a mejores condiciones de vida. Afectan a cualquier persona independientemente del sexo y quienes los sufren se ven afectadas en su dignidad, autoestima, seguridad, salud (física y mental) y su desarrollo profesional.

Estos tipos de violencia que son practicadas en el ámbito de trabajo puede ser ejercidas desde jerarquías superiores (hostigamiento), iguales o incluso inferiores a las de las víctimas (acoso), consisten en acciones de intimidación sistemática y persistente

como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Estas pueden manifestarse en las siguientes formas:



Estos tipos de violencia laboral son actos reprobables por agresión física, económica o emocional, durante el ejercicio de esta, en sus diferentes manifestaciones, además, estos comportamientos se presentan de manera sistemática, es decir, en una serie de actuaciones o conducta continua; todo con el fin de afectar la autoestima, la salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el acoso u hostigamiento y existe un elemento de intención (dolo). Se pueden identificar como actos de violencia, los siguientes:

Comentarios innecesarios por apariencia genética, física o vestimenta.

Agresión física: golpes, sapes, empujones, coscorriones, tirones de cabello, lanzamiento de objetos.

Comentarios burlescos, lascivos, perversos, piropos y demás que generen incomodidad a la persona que son dirigidos.

Asignación de tareas excesivas, difíciles de cumplir o con un tiempo mínimo para su realización.

Se le aísla de sus demás compañeros o se traslada a un lugar aislado.

Se le niega la palabra o no se le toma en cuenta al momento de opinar en la toma de decisiones.

Se le critica o amenaza no solo con temas laborales sino también personales.

Se humilla frente a compañeros o regaña sin razón justificada delante de la ciudadanía.

Recibe gritos e insultos.

Se dirigen hacia su persona con conductas hostiles como amedrentar o intimidar.

Expresar insinuaciones o realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructura de naturaleza sexual.

Demás acciones que las autoridades competentes califiquen como infracción al Código de Ética y Conducta o probable Falta Administrativa.

Las personas servidoras públicas de manera enunciativa más no limitativa, deberán **abstenerse** de realizar estas conductas.

COMPONENTES DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Se ha identificado que el hostigamiento y acoso sexual se compone por los siguientes elementos:

Acciones Sexuales No Recíprocas:

Conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.



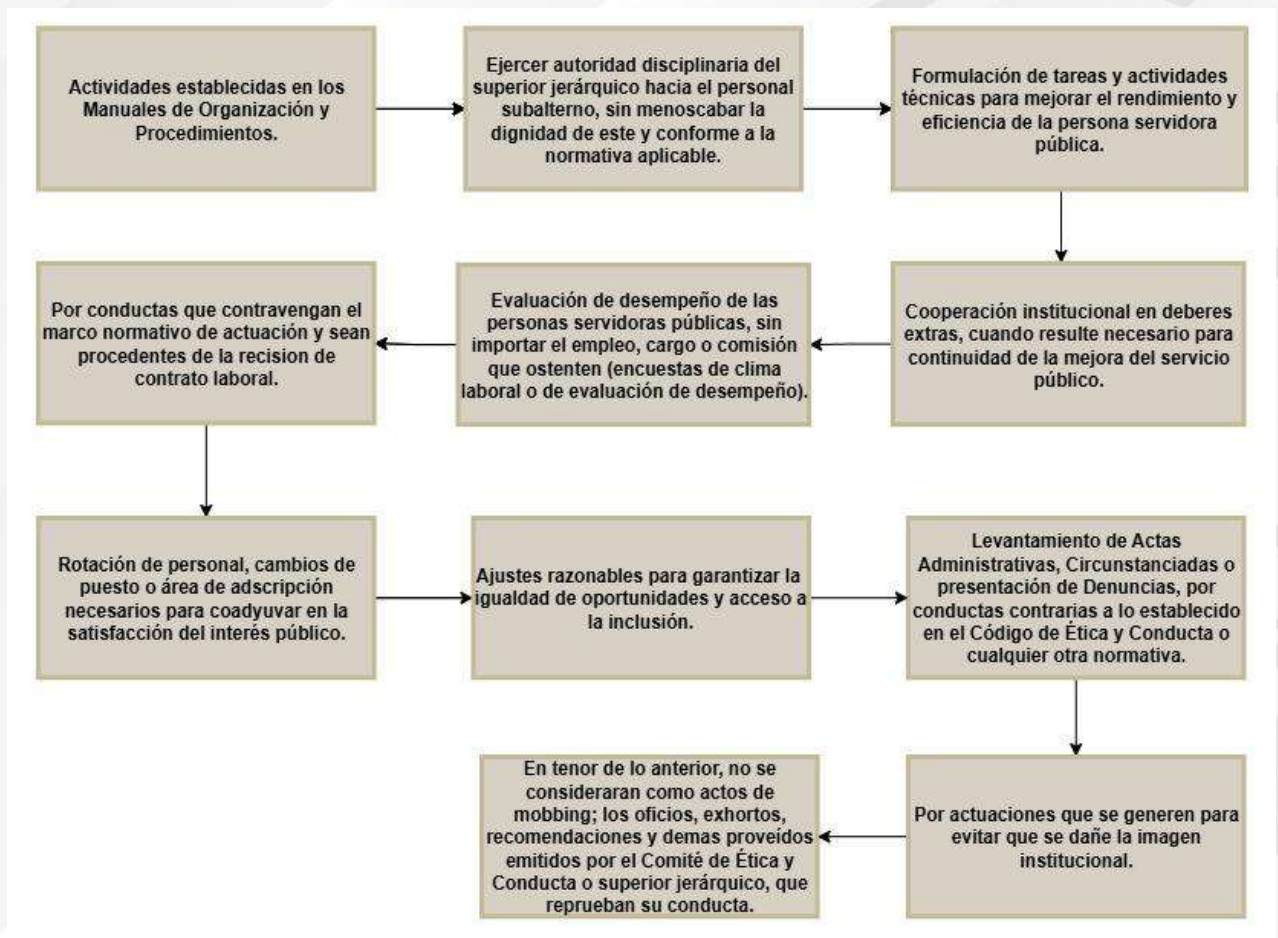
Coerción Sexual: Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas.



Sentimientos de Desagrado: Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

ACTUACIONES EXCLUYENTES DE VIOLENCIA LABORAL

Hasta el momento, una vez entendido como se manifiestan los distintos tipos de violencia laboral, también debemos considerar que, en el sector público, estamos sujetos a una serie de obligaciones a cumplir para el desempeño del empleo, cargo o comisión, emanadas de la normativa aplicable y aquellas que sean requeridas extraoficialmente para la mejora de la Administración Pública Municipal, en consecuencia, se presentan las actuaciones que **no se consideran como vulnerables de derechos laborales**:



Así mismo, no se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que son medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas servidoras públicas que se encuentra encasillados en algún grupo vulnerable de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos o libertades, aplicable siempre y cuando subsistan dichas situaciones; deberán ser legítima y respetar los principios de objetividad e imparcialidad.

Estas medidas podrán favorecer el acceso, la permanencia y promoción de personas propensas a actos de discriminación, como lo son aquellos que puedan verse vulnerables por cuanto hace a la salud, economía, situación migratoria, discapacidad, edad o diversidad sexual.

ACCIONES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA LABORAL

A) CERO TOLERANCIA

Como mecanismo para prevenir cualquier tipo de violencia laboral, la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, a través del Comité de Ética y Conducta, deberá realizar las siguientes acciones:

- Difusión del Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia Laboral.
- Capacitación y sensibilización a las personas servidoras públicas, en materia de violencia laboral.
- Establecer medios seguros de denuncia y acompañamiento, en materia de violencia laboral.

En ese contexto, la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, asume el compromiso de **CERO TOLERANCIA** frente a conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y cualquier otra forma de violencia laboral, de tal manera que toda persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, debe conducirse de forma digna y respetuosa, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos

inapropiados, usar lenguaje o realizar acciones que generen cualquier tipo de violencia laboral. Por lo tanto, se **EXHORTA** a todas las personas servidoras públicas a erradicar cualquier conducta de violencia laboral, sumarse a la campaña de cero tolerancia y fortalecer los principios éticos que rigen el servicio público.

B) UTILIZA LENGUAJE INCLUSIVO

Como norma social, una de las formas más sutiles de discriminación es a través de la lengua, ya que la lengua nunca es neutra ni objetiva, y los diccionarios solo obedecen a las reglas gramaticales que considera al hombre como modelo en todas las cosas y refleja, transmite y refuerza un modelo no igualitario.

La manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos y prejuicios de género, es por lo que, el lenguaje incluyente y no sexista busca el respeto **a todas las personas**:

“Lenguaje incluyente y no sexista: Forma de comunicación verbal y escrita que evita el uso de expresiones y términos que excluyen a las personas por su género, con la finalidad de visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, y valorar la diversidad de personas que componen a la sociedad haciendo visibles a grupos históricamente discriminados...” (sic)

El lenguaje incluyente (o inclusivo) y no sexista evita discriminar y toma en consideración la diversidad social, por lo que se esfuerza en incluir a los grupos de la población que han sido socialmente excluidos y simbólicamente invisibilizados, como ocurre con la población indígena y afrodescendiente, las personas con discapacidad, la comunidad LGBTTTIQ+, entre otras.

Recomendaciones para un Lenguaje Incluyente y No Sexista

☐ No Incluyente

- ☐ El beneficiario
- ☐ El testigo
- ☐ Muchos se vacunaron
- ☐ El director
- ☐ El servidor público

☐ Incluyente

- ☐ La persona beneficiada
- ☐ La persona que testifica
- ☐ Muchas personas se vacunaron
- ☐ La persona Titular de la Dirección
- ☐ La persona servidora pública

☐ Sexista / Discriminatorio

- ☐ Minusvalido
- ☐ Ciego, invidente
- ☐ Loco, trastornado
- ☐ Solicitante
- ☐ Los interesados
- ☐ Los mayores

☐ No Sexista / No Discriminatorio

- ☐ Persona con discapacidad motriz
- ☐ Persona con discapacidad visual
- ☐ Personas con discapacidad psicosocial
- ☐ Persona solicitante
- ☐ Personas interesadas
- ☐ Las personas adultas mayores

Es importante señalar que, el utilizar lenguaje inclusivo también implica nombrar correctamente los títulos profesionales, cargos u oficios, cuando quien los ostenta es una mujer, por razones de visibilidad, igualdad de género y corrección gramatical; así mismo, el desdoblamiento de género resulta innecesario cuando se conoce el género de la persona que se nombra.

C) Aplica el valor de Respeto

Es importante que cada una de las personas servidoras observemos en nuestro actuar cotidiano en valor de respeto, establecido en el artículo 8 inciso H) del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, que señala:

***“H) Respeto:** Todas las personas servidoras públicas, **otorgarán un trato digno y cordial** a las personas en general, **incluyendo aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, sus superiores y subordinados**, respetando sus derechos y tolerando sus opiniones y preferencias, propiciando en todo momento un diálogo deferente, cortés y educado, así como una comunicación efectiva...”(sic)*

Esto implica, que debemos cuidar la forma en que nos conducimos a las personas con las que nos relacionamos en los espacios de trabajo, evitando hacer bromas pesadas, insultar, poner apodosos denigrantes o como comúnmente se dice “llevarse pesado”, así mismo, tenemos la obligación de hacer un uso correcto del lenguaje, esto es, cuidar el modo y la forma en que nos expresamos.

D) Líneas de Denuncia

La Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, a través del Comité de Ética y Conducta, pone a disposición en la vía administrativa, las siguientes líneas de denuncia:

- ▮ **Por comparecencia** en las oficinas que ocupa el Comité de Ética y Conducta, - sito en Calle Tercera de Benito Juárez, número 317, Colonia Ricardo Flores Magón, Atlixco, Puebla-.
- ▮ **Por escrito** libre.
- ▮ A través del **Buzón de Denuncias por infracciones al Código de Ética y Conducta**, colocado en las oficinas que ocupa el Comité de Ética y Conducta.
- ▮ **Por correo electrónico institucional:** comite.eticayconducta@atlixco.gob.mx
- ▮ **Por teléfono:** 244 44 5 6969.

En todos los casos, la persona denunciante deberá proporcionar los siguientes datos necesarios para dar seguimiento a su denuncia:

- ▮ **Datos que hagan identificable a la persona presunta agresora**, como nombre, empleo o cargo, área de adscripción, o cualquier otro dato que permita identificarle.
- ▮ **Hechos descritos de manera clara y cronológica**, en el que se establezcan circunstancias de:



Tiempo: Cuándo se llevó a cabo la conducta denunciada, tratándose de conductas repetitivas deberá señalar cronológicamente cuándo fueron las conductas que desplegó la persona presunta agresora, iniciando desde la más antigua hasta la última.



Lugar: Dónde se desarrolló la conducta denunciada, de igual manera si se trata de conductas repetitivas, deberá señalar en cada una de estas el lugar donde la persona presunta agresora desarrolló las conductas de violencia laboral.



Modo: Describir de manera pormenorizada la conducta que presuntamente realizó la persona presunta agresora, que guarde relación con algún tipo de violencia laboral, especificando en qué forma se expresó dicha conducta.

- ▮ **Pruebas con las que cuente**, si bien en las conductas de violencia laboral regularmente son "**de realización oculta**", esto no implica que no se pueda acompañar de elementos probatorios que robustezcan los hechos descritos en la denuncia, por ejemplo: fotografías, mensajes de texto o multimedia, videos,

testimoniales, grabaciones, correos electrónicos, dictámenes periciales, estos últimos podrán ser recabados de oficio por la Autoridad Investigadora.

El Comité de Ética y Conducta y las demás autoridades que por facultades, intervengan o conozcan de una denuncia por violencia laboral, deberá asegurar que toda la información sea manejada con discreción absoluta para proteger la identidad de la persona denunciante, siendo motivo de responsabilidad el no hacerlo.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A DENUNCIAS POR POSIBLES ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL

La presente herramienta se consolida como una guía para manejar de forma adecuada y oportuna los casos que se presenten con relación al hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación, procurando un trato bajo el enfoque de los principios de imparcialidad, legalidad, objetividad y profesionalismo, para las partes involucradas.

El Comité de Ética y Conducta, procurará ser el primer medio de contacto al que las personas servidoras públicas puedan recurrir para asesoría, consulta e interposición de denuncia; aceptando las condiciones de resguardo, reserva, custodia, protección de la seguridad y confidencialidad de la información, datos personales y de todo tipo de documentos generados durante el procedimiento.

Para efectos del presente procedimiento, se entenderá por:



DENUNCIANTE, a la persona que haya sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquiera puesta en vulneración a sus derechos humanos y laborales, como consecuencia de la comisión de una conducta de discriminación, hostigamiento o acoso.



PERSONA PRESUNTA AGRESORA, la persona señalada por la denunciante como aquella que agredió física, verbal, o psicológicamente, con la intención de afectar o dañar su esfera laboral al interior y exterior de la misma, mostrando acciones de intimidación, manipulación, impulsividad, discriminación, hostigamiento y acoso.



AUTORIDAD INVESTIGADORA, a la Jefatura de Investigación adscrita a la Contraloría Municipal de Atlixco, Puebla, quien en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas es la autoridad encargada de la investigación por la presunta comisión de Faltas Administrativas.

1. Presentación de la Queja y/o Denuncia.

La denuncia es la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican algún tipo de violencia laboral en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones. Estas podrán ser presentadas en las **líneas de denuncias** habilitadas para tal efecto.

Al momento de presentar tu denuncia, se sugiere:



Narrativa de los hechos: Precisar la fecha, lugar, contexto y la forma en que se dio la agresión, es importante que también se narren las emociones.



Identifica: A la persona presunta agresora proporciona su nombre completo, puesto o cargo que desempeña, y cualquier otro dato que permita identificarle.



Red de Apoyo: Tomar la decisión de presentar una denuncia en casos de violencia laboral, es un proceso donde es importante estar acompañado (a) de algún familiar, amigo o persona de confianza.



Recopila pruebas: Pueden ser testigos, documentos, fotografías, correos electrónicos, mensajes, informes periciales, etc.

2. Asignación de folio

Recepcionada la denuncia en cualquier línea o medio, el Comité de Ética procederá a **asignarle el folio correspondiente** y posteriormente analizará el contenido de la denuncia.

Toda vez que la violencia laboral es un agravio personal y directo, tratándose de denuncias presentadas de manera **anónima** en la que la persona denunciante no señale su nombre completo, sí existen datos para localizarla, el Comité de Ética y Conducta se comunicará con la persona denunciante para solicitar su acercamiento a la oficina para ratificar o ampliar su denuncia, teniendo como **término 3 días hábiles**.

También se solicitará el acercamiento y ratificación a la persona denunciante, cuando no señale datos suficientes que permitan hacer **identificable a la persona presunta agresora**.

Por consiguiente, de no presentarse en el término establecido o en caso de que no sea posible localizar a la persona denunciante, únicamente se emitirá una acción preventiva y se **archivará** como asunto concluido, de ser posible se informará a la persona denunciante tal circunstancia.

3. Asistencia y orientación

Durante el procedimiento el Comité de Ética y Conducta brindará acompañamiento y orientación a la persona denunciante, para tal efecto:

- Verificará que reciba apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario, si así lo solicita o

autoriza la persona denunciante. Para tal efecto se auxiliará de las áreas que integran la Administración Pública Municipal.

- ▢ Al momento de recepcionar denuncias por comparecencia personal o telefónica, guiará a la persona denunciante para que realice una reconstrucción cronológica de hechos, valorando los lugares, las personas y los actos relacionados.
- ▢ Informará a la persona denunciante los alcances de su denuncia y las vías e instancias competentes al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, que pueden conocer y, en su caso, investigar y sancionar la violencia laboral.
- ▢ Brindará orientación a la persona denunciante sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
- ▢ Informará a la persona denunciante la posibilidad de utilizar mecanismos alternativos de solución de controversias, y de ser solicitado o autorizado por esta, remitirá lo procedente a la autoridad mediadora o conciliadora.

Esto con total independencia de que la persona denunciante durante el procedimiento pueda nombrar alguna persona de confianza o defensor público o privado, que le acompañe y oriente.

4. De la atención ante la autoridad investigadora

Las denuncias por presuntas conductas de violencia laboral también podrán ser recepcionadas a través de las líneas habilitadas por la Contraloría Municipal, en cuyo caso solo dará vista al Comité de Ética y Conducta para que brinde en su caso asistencia y orientación a la persona denunciante y para fines estadísticos. En caso de que alguna de las denuncias recepcionadas por la Autoridad Investigadora, resulte improcedente, se podrán remitir al Comité de Ética y Conducta, para que, en un enfoque preventivo este realice las acciones que se estimen pertinentes.

De resultar procedente y ser subsanadas las deficiencias de la denuncia recepcionada ante el Comité de Ética y Conducta, este la remitirá por oficio a la Jefatura de Investigación adscrita la Contraloría Municipal, al fungir como Autoridad Investigadora facultada para realizar las diligencias necesarias para integrar la investigación de presuntas Faltas Administrativas. En cuyo caso, ante esta se continuará con el procedimiento contemplado en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

A fin de fomentar una atención integral y un seguimiento, el Comité de Ética y Conducta podrá solicitar a la Autoridad Investigadora que, en caso de no existir inconveniente o imposibilidad legal, informe sobre el seguimiento brindado a la denuncia.

5. Del registro de casos de violencia laboral

El Comité de Ética y Conducta llevará un registro estadístico de las denuncias relativas a cualquier tipo de violencia laboral que le sean presentadas o ante la Autoridad Investigadora, para tal efecto integraran un apartado específico en el informe anual de denuncias recepcionadas.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A DENUNCIAS POR POSIBLES ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL

- ✓ **Respeto:** Todas las personas involucradas deben ser tratadas con dignidad y sin discriminación ni prejuicios.
- ✓ **Confidencialidad:** La información sobre el caso sólo deber ser compartida con quienes tengan derecho a conocerla, revelar información sin razón es motivo de responsabilidad.
- ✓ **Sin represalias:** Nadie debe sufrir intimidación, persecución, discriminación o represalias por participar en el proceso, esto también resulta aplicable a quienes acompañen o atestigüen en el caso.

- ✓ **Colaboración:** Todas las personas deben colaborar y proporcionar la información necesaria para la investigación.
- ✓ **Escucha activa:** Las personas que han sufrido violencia deben ser escuchadas, sin presión o coacción.
- ✓ **No revictimización:** No se debe desestimar la denuncia, hacer preguntas innecesarias, repetitivas o invasivas, imponer pruebas desproporcionadas o confrontar a la persona con el agresor.

El Comité de Ética y Conducta, a fin de garantizar estos principios, deberá apercibir a las personas intervinientes de conducirse bajo estos durante el Procedimiento de atención a denuncias por posibles actos de violencia laboral.

REFERENCIAS

- ⌋ Acoso laboral o mobbing (2013), Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en:
https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf
- ⌋ Acoso Laboral “Mobbing” (2017), Comisión Nacional de los Derechos Humanos, disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- ⌋ La discriminación y el derecho a la no discriminación, Segunda Reimpresión de la Segunda Edición , Julio 2018, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/21-Discriminacion-DH.pdf>
- ⌋ Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista, Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en:
<https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/pagina-portal/2022-12/Gui%CC%81a%20para%20usos%20de%20lenguaje%20inclusivo%20y%20no%20sexista%20SCJN.pdf>

- 7 Guía para documental casos de discriminación y violencia laboral contra mujeres (2025), Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), disponible en: https://rmsindicalistas.mx/wp-content/uploads/2025/11/GUIA_RMS_DIGITAL.pdf
- 7 Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No Sexista (2021), Auditoría Superior de la Federación, disponible en: https://www.asf.gob.mx/uploads/1823_Novedades_Editoriales/Guia_Practica_-_Lenguaje_Incluyente.pdf
- 7 Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal (2024), Gobierno del Estado de Puebla, disponible en: https://ojp.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/Protocolo_para_la_Preveni%C3%B3n,_Atenci%C3%B3n_y_Sanci%C3%B3n_del_Hostigamiento_Sexual_y_Acoso_Sexual_en_las_Dependencias_T7_20032024.pdf
- 7 Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual / Laboral (2020), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), disponible en: https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acoso_PROFEDET.pdf
- Procedimiento para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación (2020), Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/584416/a_PROCEDIMIENTO_VIOLENCIA_LABORAL_Y_DISCRIMINACION.pdf

EL PRESENTE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL, FUE APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA 2024-2027, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO **ANEXO VIII**.



AYUNTAMIENTO
DE
Atlixco