

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA

Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal

Normatividad.- Ley Número 224 de creación del Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal, Publicada en la Gaceta Oficial, TOMO CLXXVII, en la ciudad de Xalapa-Enríquez, Ver., el viernes 1 de febrero de 2008; con Núm. Ext. 37, será la que en su artículo 12, otorga la atribución al Director de ser su representante legal y en su Fracción IV le da la atribución de dirigir, coordinar y supervisar técnica, operativa y administrativamente al Instituto y que dentro de su Organigrama cuenta con la Unidad de Igualdad de Género, sustento suficiente para emitir un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento, establecido así dentro del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública estatal, publicado en la Gaceta Oficial Tomo CCI Xalapa-Enríquez, Ver., lunes 23 de marzo de 2020 Núm. Ext. 118.

Considerando

- I. Que el artículo 1º párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley; y en concordancia con el artículo 4 párrafo décimo de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, donde señala que todas las autoridades del Estado, en su respectiva esfera de atribuciones, tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, privilegiando el enfoque de la seguridad humana, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prevención temprana de los problemas del desarrollo por lo que deberán generar las condiciones necesarias para que las personas gocen de los derechos humanos establecidos y prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos; así como proteger los que se reserve el pueblo de Veracruz mediante el juicio de protección de derechos humanos. La violación de los mismos implicará la sanción correspondiente y, en su caso, la reparación del daño, en términos de la ley correspondiente;
- II. 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;
- III. 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;
- IV. Que, conforme al Séptimo y Octavo Informe Consolidado de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se advierte que el Estado mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación de procesos para la intervención, en casos de hostigamiento sexual en el funcionariado público;
 - V. Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave prevé como uno de sus objetivos el establecimiento de medidas integrales de prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia de género contra la mujer;
 - VI. Que la referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas;
 - VII. Que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, determina que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo o por estereotipos de género;
 - VIII. Que la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece las acciones, medidas y mecanismos para que todas las autoridades en el marco de sus competencias, cumplan las obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral y con ello, garanticen el efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia mediante el debido proceso;
 - IX. Que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece que es responsabilidad del funcionariado público de forma individual y coordinada, generar y aplicar medidas de prevención y eliminación de todas las formas de discriminación que se ejerzan en contra de cualquier persona y garanticen los espacios libres de discriminación;
 - X. Que las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas, mayormente cuando se tiene relación laboral, actos que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las personas en calidad de afectadas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y en su caso, a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas;
 - XI. Que es necesario establecer un Protocolo de atención específico y especializado, que permita a las Dependencias o Entidades del Estado, prevenir y atender oportunamente las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
 - XII. Que se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en las Dependencias o Entidades de la administración pública estatal, en el marco de la protección a los derechos humanos, y
 - XIII. Que atendiendo las disposiciones establecidas en los artículos 1, 14, 16 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales en los que México forma parte, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia; a efecto de promover proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, incluyendo la legalidad, seguridad jurídica, acceso a una justicia pronta, completa e imparcial; en un ámbito de ponderación y beneficio de las partes involucradas, se determina que resulta necesario establecer un instrumento actualizado y acorde de actuación para el funcionariado de la administración pública estatal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a la persona en calidad de afectada de conductas de hostigamiento sexual y un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Pronunciamiento

a) y b) Ya que en el Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal, somos los encargados de contribuir al desarrollo de sistemas locales de profesionalización, formación y capacitación de personal, a través de la investigación, asesoría técnica, administrativa y el fomento de la cooperación intermunicipal en el Estado de Veracruz., nos encontramos plenamente comprometidos en el tema de “Cero Tolerancia” a conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual o cualquier forma de violencia contra las mujeres, apoyados en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave en su ARTÍCULO 53.-Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I.-Apercibimiento privado o público;
- II.-Amonestación privada o pública;
- III.-Suspensión;
- IV.-Destitución del puesto;
- V.-Sanción económica, cuando se haya causado un daño patrimonial u obtenido un lucro; y
- VI.-Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

ARTICULO 59.- Es una prerrogativa de toda persona afectada en su esfera jurídica, por la posible conducta ilícita de algún servidor público, presentar la queja o denuncia correspondiente, ante la instancia competente, para deslindar las responsabilidades administrativas o penales que procedan.

Incurrirán en responsabilidad administrativa, los titulares de las dependencias o entidades, así como aquellos que teniendo obligación en las dependencias o entidades omitan injustificadamente sancionar a los infractores de esta Ley. En igual responsabilidad incurrirán los subalternos que conociendo la conducta ilícita del infractor no la comuniquen a su superior jerárquico y a la contraloría en el ámbito de su competencia.

ARTICULO 60.-El superior jerárquico de cada dependencia o entidad, será competente para imponer sanciones disciplinarias, excepto las económicas, cuyo monto sea superior a treinta veces el salario mínimo diario vigente en la zona económica donde radique el servidor público, las que están reservadas exclusivamente a la Contraloría General, quien comunicará los resultados del procedimiento al titular de la dependencia o entidad.

ARTÍCULO 61.-Si los superiores jerárquicos tuvieran conocimiento de hechos que impliquen responsabilidad penal, darán vista de ellos a la Contraloría General y a la autoridad competente para conocer del ilícito.

Por lo tanto compete al Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal, reafirmar el compromiso para erradicar las conductas del hostigamiento sexual y/o acoso sexual; la vigilancia de las conductas para que la mujer viva una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

c) En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define:

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

d) En el Código de Ética del Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal, se encuentran las REGLAS DE INTEGRIDAD:

Las Reglas de Integridad son de observancia general y obligatoria para los servidores públicos del Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal, que buscan propiciar la integridad de los mismos e implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.

Es compromiso del Instituto renovar la relación de confianza entre gobernantes y gobernados, para lograrlo es necesario alinear los principios, valores, conductas de los servidores públicos y reglas de integridad a los objetivos del servicio a la sociedad.

1) DESEMPEÑO PÚBLICO:

El servidor público que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas, disciplina, competitividad, integridad, bien común, respeto y dignidad, liderazgo y cooperación, con una clara orientación al interés público.

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

- Dejar de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confiere la normatividad aplicable.
- Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o función para beneficio personal o de terceros.
- Beneficiar a otras personas u organizaciones a cambio de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- Practicar proselitismo en su horario laboral u orientar su desempeño laboral en actividades político-electorales.
- Hacer uso de los recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos. o Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
- Autorizar que los servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su horario laboral.
- Realizar actividades particulares en su jornada laboral que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- Discriminar de cualquier forma a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- Abstenerse de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compa-

ñeros de trabajo.

- Desempeñar dos o más puestos en la prestación de servicios profesionales, sin contar con dictamen de compatibilidad para el desempeño de los mismos.
- Dejar de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos establecidos en los planes y programas gubernamentales.
- Manipular los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- Obstruir la presentación de denuncias, acusaciones sobre el uso indebido de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

2) ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA:

El servidor público que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce con Transparencia e Imparcialidad.

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

- Intimidar a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- Demorar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades normativas.
- Manifestar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- Alterar, ocultar, sustraer o eliminar de manera deliberada, información pública por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- Proporcionar de manera indebida documentación e información confidencial o reservada.
- Usar con fines lucrativos la información confidencial o reservada a la que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o función.

3) CONTRATACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIONES Y CONCESIONES PÚBLICAS:

El servidor público que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, o a través de sus subordinados participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

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

- Solicitar requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.

- Negar la aplicación del principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
- Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están.
- Validar como cumplidos los requisitos previstos en las solicitudes de cotización para beneficiar a los proveedores.
- Seleccionar, designar, contratar, y en su caso, remover o rescindir del contrato, siendo parcial en los procedimientos de contratación.
- Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- Beneficiar a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, influyendo en la toma de decisiones de otros servidores públicos.
- Impedir las sanciones para los licitantes, proveedores y contratistas que no cumplan con las disposiciones jurídicas aplicables.
- Remitir información a través de correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios utilizando cuentas personales o distintas al correo institucional.
- Dar trato preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- Realizar reuniones con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes.
- Establecer y solicitar requisitos sin sustento legal para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- Solicitar para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice.

4) PROGRAMAS GUBERNAMENTALES:

El servidor público que en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a legalidad, transparencia, e imparcialidad.

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

- Entregar de forma diferente los apoyos o subsidios de programas gubernamentales, a lo que establece las reglas de operación.
- Proporcionar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes sin cumplir con los requisitos y criterios establecidos en las reglas de operación.
- Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- Otorgar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad

electoral, salvo casos excepcionales por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.

- Dar trato preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
- Realizar cualquier tipo de discriminación a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- Negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
- Hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

5. TRÁMITES Y SERVICIOS:

El servidor público que en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función que participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma imparcial, eficiente, transparente y con apego a la legalidad.

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

- Atender al público con una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato a los usuarios.
- Proporcionar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- Realizar de forma deficiente los trámites y servicios, retrasando los tiempos de respuesta.
- Solicitar requisitos o condiciones adicionales a los establecidos por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
- Realizar discriminación por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- Solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

6) RECURSOS HUMANOS:

El servidor público que en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función participa en procedimientos de recursos humanos, se apega a los siguientes principios de legalidad, imparcialidad y eficiencia.

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

- No garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- Contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses puedan estar en contraposición a los intereses que les correspondería velar.
- Proporcionar a personas no autorizadas, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos que tenga bajo su resguardo, así mismo sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes.
- Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber solicitado la constancia de no inhabilitación,

que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.

- Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco. o Impedir que se presenten inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- Conceder a un servidor público, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- Ordenar al personal a su cargo en forma indebida, la realización de trámites o asuntos de carácter personal o familiar ajenos a sus funciones.
- Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- Remover, cesar, despedir, separar o dar de baja a servidores públicos, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
- Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.
- Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia en conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de integridad o al Código de Conducta.
- Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.

7) ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES:

El servidor público que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia, administración o destrucción de bienes, administrando los recursos con eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

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

- Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
- Proporcionar información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos; sustituir documentos o alterar éstos.
- Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- Beneficiar a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- Anteponer intereses particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
- Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- Hacer uso del parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normatividad establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- Disponer y utilizar los bienes y recursos públicos para uso ajeno a la normatividad aplicable.

8) CONTROL INTERNO:

El servidor público que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, que participa en procesos de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apeándose a los principios de legalidad e imparcialidad.

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

- Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- Omitir establecer políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
- Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- Dejar de respaldar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- Realizar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.

9) PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO:

El servidor público que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

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

- Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- Dejar de dar seguimiento al procedimiento administrativo.
- Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.

Es de importancia destacar que las Reglas de Integridad establecidas anteriormente son conductas de prohibición que incluyen al personal público usuario, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

e) Dentro del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, se establece dentro de su CAPÍTULO QUINTO lo siguiente:

Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Vías e Instancias Competentes

38. La persona en calidad de afectada, podrá acudir de manera verbal o escrita ante la Unidad de Género a efecto de recibir atención de primer contacto y se elabore la cédula de atención correspondiente, o presentar denuncia

ante el Órgano Interno de Control, pudiendo ser ambas acciones, si así lo considera pertinente; siempre se le deberán de respetar los términos establecidos en este Protocolo.

También será su decisión, invariablemente, el presentar denuncia penal.

39. El proceso de atención es el siguiente:

- I. La Unidad de Género recibirá y brindará atención de primer contacto a la persona en calidad de afectada, llenará la cédula de atención con la información que en la misma se requiera y de manera inmediata dará aviso por escrito, anexando la cédula de atención al Órgano Interno de Control, así como el acompañamiento y orientación para la presentación de la denuncia administrativa con debido cumplimiento a lo establecido en el numeral 32 de este Protocolo;
- II. Los Órganos Internos de Control iniciarán la investigación y de ser procedente elaborarán un informe de presunta responsabilidad; turnando éste a la autoridad substanciadora competente para dar trámite al procedimiento administrativo y resolver lo que conforme a derecho corresponda, imponiendo las sanciones a que haya lugar.

A solicitud de la persona en calidad de afectada, se le entregará una copia de su procedimiento de atención de primer contacto o denuncia, para los efectos que considere necesarios, de acuerdo a la normativa aplicable, y III. Si alguna persona integrante del Órgano Interno de Control estuviera relacionada o exista conflicto de interés con algún caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, deberá excusarse del mismo; en caso de que sea la persona Titular del mismo, será la Dirección General de Fiscalización Interna quien conocerá del asunto.

40. La persona en calidad de afectada, podrá acudir ante la Unidad de Género para recibir atención de primer contacto o ante el Órgano Interno de Control para presentar denuncia de manera verbal o escrita y se le orientará sobre el proceso a seguir, en cualquiera de los casos podrá presentar denuncia y ratificarla solamente ante el Órgano Interno de Control.

41. Si la persona en calidad de afectada acude por escrito, en él manifestará los hechos que la motivan y ofrecerá pruebas, si cuenta con ellas; en caso de que no las ofrezca, esto no será motivo para negarle la atención de primer contacto ante la Unidad de Género y darle acompañamiento con el mismo y la respectiva cédula de atención, ante el Órgano Interno de Control, para que formalice su denuncia ya que con su dicho será suficiente para que éste inicie la correspondiente investigación.

Cuando se presente la denuncia de forma verbal ante el Órgano Interno de Control, la Unidad de Género auxiliará en la narrativa de los hechos sin influir o alterar los mismos, debiendo constar por escrito y firmada.

Atención de Primer Contacto

42. En la atención de primer contacto, la Unidad de Género o en su caso el Órgano Interno de Control deberán orientar a la persona en calidad de afectada, sobre la intervención de servicios especializados como los de servicios de salud pública o aquellos que brinda el Instituto, lo cual deberá quedar asentado en su expediente.

Además de informarle el proceso interno que se llevará a cabo, se le deberá hacer del conocimiento que, si es su

deseo, podrá interponer denuncia penal ante las autoridades competentes. En ningún caso se le podrá obligar o coaccionar a interponer la denuncia penal.

De acuerdo con lo que ordena el numeral 11 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal:

f) 11. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará el debido proceso y la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- I. Cero tolerancias de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- II. Igualdad de género;
- III. Confidencialidad;
- IV. Presunción de inocencia;
- V. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- VI. Prohibición de represalias;
- VII. Integridad personal;
- VIII. Pro persona;
- IX. No discriminación;
- X. Enfoque diferencial;
- XI. Buena fe, y
- XII. Perspectiva de género.

El compromiso del Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal es de interpretar y aplicar el Protocolo con pleno respeto de los Derechos Humanos fundamentados en el articulado 1º y 4º Constitucionales.

g) Finalmente, el compromiso en particular del INVEDEM para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, se encuentran en cumplir con lo que dictan las leyes, actuando en apego a Derecho, contribuyendo con las capacitaciones en política de género hacía su personal tanto mujeres como hombres, difundiendo la política de “Cero Tolerancia” a la violencia contra las mujeres dentro del ámbito municipal, como ya se ha venido realizado a través del programa “ES TU MUNICIPIO” en RTV y a través de la revista de difusión masiva “MunicipalidadES”, realizando la conmemoración de los días naranja, los días 25 de cada mes, contando con capacitaciones en sedes regionales en temas de género y haciendo uso del lenguaje incluyente; por lo que el pronunciamiento del Instituto es en apoyo total e irrestricto a la colaboración en la erradicación a la violencia en contra de las mujeres y para la inexistencia del hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

ATENTAMENTE

L.E. Rafael Alejandro Castillo Zugasti

Director General del Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal

Lugar y Fecha:

a 8 de mayo 2020. Xalapa-Enríquez, Ver.