



PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PROMOCIÓN, ASISTENCIA Y  
SANCIÓN DE PRÁCTICAS BUENAS Y ACCIONES BUENAS EN LA ADMINISTRACIÓN  
MUNICIPAL.

Wazallan, Siyona, Maramba del 2011.

### 3.3.1.3 PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL-

#### CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1º El presente **propuesta** de reglamento rige los procedimientos para prevenir, atender y sancionar los actos de hostigamiento y acoso sexual en la APM y demás normatividad de la materia; y establece los lineamientos para la presentación, atención y dictamen de las quejas que por los hechos señalados se presentan.

Artículo 2º Los principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente reglamento son los siguientes:

- I. *Dignidad y defensa de la persona*: La persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su integridad. Los actos de hostigamiento y acoso son contrarios a este principio.
- II. *Interés superior de la persona menor*: Tratándose de sujetos menores de edad, en los procedimientos y aplicación de las sanciones correspondientes, se deberán garantizar sus derechos.
- III. *Ambiente saludable y armonioso*: Son los contextos en los que toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral y educativo, de tal forma que preserve su salud física y mental, estimulando plenamente su desarrollo y desempeño profesional.
- IV. *Igualdad de oportunidades*: Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, preferencias sexuales, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.
- V. *Integridad personal*: Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Ninguna debe ser sometida a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.
- VI. *Confidencialidad*: Los procedimientos regulados por este reglamento deben garantizar la reserva y la confidencialidad. Nadie debe brindar o difundir información relativa a la investigación a persona extraña a la misma, por considerar que se trata de información íntima protegida por la legislación de acceso a la información pública.

VII. *Debido proceso*: Las partes intervinientes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma y demás disposiciones aplicables, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y desahogar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, además de todos aquellos principios reconocidos por la Constitución Federal.

VIII. *Gratuidad*: Los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma y demás disposiciones aplicables, no causaran costo o gravamen alguno a las partes. Los miembros de la Comisión tienen la calidad de honoríficos, por lo cual las actividades que desarrollen son derivadas de sus obligaciones como integrantes de la APM.

Artículo 3 Para efecto del presente reglamento, se entiende por:

- *Persona Acosada*: Es todo ser humano que ha sido víctima de insinuaciones, proposiciones o presión para realizar actos de naturaleza erótica o sexual que le incomodan o molestan.
- *Persona Acosadora*: Es todo ser humano que genere conductas de índole erótico o sexual, que afecte a la dignidad, resulte humillante, discriminatoria u ofensiva para quien la recibe.
- *Acoso Sexual*: Es toda forma de violencia sexual en la que si bien no existe la subordinación, concurra un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima de naturaleza sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, ello de conformidad a las normas aplicables.
- *Amonestación*: Es el resolutivo expresado en un documento, por medio del cual se formaliza un llamado de atención hecho por una autoridad universitaria, ante la comisión de una falta relacionada a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, el cual deberá ser archivado en el expediente personal del agresor.
- *Apercibimiento*: Es la resolución de la autoridad donde se le instruye a la persona presunta agresora, a realizar u omitir una determinada conducta.
- *Comisión*: Es la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual de la APM.
- *Persona Hostigada*: Es todo ser humano que ha recibido en su área de trabajo o estudio, proposiciones de naturaleza sexual no deseada que resulta humillante, ofensiva, discriminatoria o que atenta contra su dignidad.
- *Persona Hostigadora*: Es toda persona que con autoridad y poder solicita favores sexuales, u otras conductas verbales o físicas de connotación sexual, que

explícita o implícitamente afectan al empleo, rendimiento en el trabajo o crea un ambiente hostil, de intimidación u ofensivo.

- *Hostigamiento Sexual*: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, de conformidad con las normas aplicables.
- *Medidas Precautorias*: Son las medidas temporales que puede dictar las instancias correspondientes para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas en las quejas o denuncias por hostigamiento o acoso sexual, tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo o estudio, durante el tiempo que dura la investigación.
- *Protocolo*: Es el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual de la APM, el cual contiene las directrices derivadas de la política institucional, para sensibilizar al personal de la misma, de que las prácticas de hostigamiento y acoso sexual atentan contra los derechos humanos, así como los mecanismos de orden técnico y estrategias por las cuales habrán de prevenir, atender los casos que se presenten, sancionar y dar seguimiento al procedimiento disciplinario correspondiente.
- *Sanción*: Es la resolución en que las autoridades aplican una consecuencia jurídica al personal de la APM que han incurrido en conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- *Reincidencia*: La conducta reiterada por un sujeto activo considerada como hostigamiento o acoso sexual que haya sido sancionada por la autoridad competente.

## CAPÍTULO II Ámbito de Aplicación

Artículo 4: Las disposiciones de este reglamento se aplicarán a toda persona integrante de la APM, con relación a las instancias correspondientes de las conductas señaladas en el mismo, con motivo del quehacer administrativo.

Asimismo, se aplicará a las personas que sin pertenecer a la APM, asisten a sus instalaciones por motivos comerciales, solicitud de servicios o por causas diversas y tengan contacto con el personal de la APM.

Artículo 5: Las autoridades competentes para la aplicación del presente reglamento son:

I. Junta de Cabildo;

II. Presidencia Municipal;

III. Dirección de Asuntos Jurídicos;

IV. Comisión de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y acoso Sexual;

V. Contraloría General de la APM;

### CAPÍTULO III

#### De la Política Institucional

##### Artículo 6

En el H. Ayuntamiento se asume el compromiso de eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la implantación de acciones afirmativas a favor del personal, garantizando un ambiente armónico que propicie el desarrollo personal y profesional, libre de hostigamiento y acoso sexual.

##### Artículo 7

El hostigamiento y acoso sexual se clasifican de las siguientes formas:

De gravedad leve; De gravedad media; De gravedad alta.

##### Artículo 8

Se consideran hostigamiento y acoso sexual de gravedad leve, las conductas que se realicen de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico, manifestándose de las formas siguientes:

I. Exposición de carteles, calendarios, teléfonos celulares, Pantallas de computadora u otros dispositivos electrónicos con imágenes o representaciones de naturaleza sexual que incomoden;

II. Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física. Gestos ofensivos o lascivos;

III. Burlas, bromas, comentarios en doble sentido;

IV. Preguntas incómodas o inapropiadas sobre la vida sexual o sentimental; y

V. Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.

##### Artículo 9

Se consideran hostigamiento y acoso sexual de gravedad media, las conductas que se realicen de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico, manifestándose de las formas siguientes:

Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficios o respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales;

Contacto físico no deseado;

Presión para tener relaciones sexuales; y

Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada.

#### Artículo 10

Se consideran hostigamiento y acoso sexual de gravedad alta las conductas que se realicen de manera verbal, escrita o por contacto físico, manifestándose de las formas siguientes:

I Amenazas que afecten negativamente la situación laboral o escolar si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales;

II.- Castigos, maltrato, cambio de área, grupo o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación opuesto, al rechazar las proposiciones sexuales;

III. Intento de violación sexual;

IV. Exhibicionismo corporal sexual; y

V. Violación Sexual.

#### CAPÍTULO IV

De la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual

#### Artículo 12

Corresponde a la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento y Acoso Sexual llevar a cabo acciones para prevenir todo tipo de conductas de hostigamiento y acoso sexual; así como la admisión, investigación y dictamen de las quejas o denuncias y en su caso, turnara a las autoridades disciplinarias correspondientes, dar seguimiento a los mismos y llevar a cabo las sanciones necesarias para la erradicación del hostigamiento y acoso sexual en el H. Ayuntamiento de Mazatlán.

#### Artículo 13

La Comisión Para la Prevención ,Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual estará integrada por la persona responsable del instituto Municipal de la Mujer, la Dirección de Asuntos Jurídicos, la contraloría Municipal y la Dirección de Recursos Humanos en las distintas disciplinas que inciden en los temas de hostigamiento y acoso sexual, atendiendo a la metodología multidisciplinaria.

#### Artículo14

Para ser integrante de la Comisión para la Intervención por Hostigamiento y Acoso Sexual, se requiere:

Encontrarse en pleno goce y disfrute de sus derechos; Tener conocimiento sobre la normatividad y políticas de la Universidad;

Tener capacitación en los temas de hostigamiento y acoso sexual; y

Ser persona de conocida imparcialidad, honorabilidad y honradez.

#### Artículo15

Son facultades y obligaciones de la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual:

Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento y demás normatividad institucional;

Las y los integrantes deberán rubricar una carta compromiso de respeto a la confidencialidad e imparcialidad en los casos de hostigamiento y acoso sexual, que en caso de incumplimiento será motivo de su remoción;

Celebrar sesión para resolver la admisión formal de la queja en un plazo de tres días; y

Las demás que les otorgue el presente reglamento.

Dichas situaciones deberán constar en Actas que se anexaran en expediente de la persona que cometa el acoso (Deberá tomarse en cuenta la conducta que se haya observado en el indiciado como acosador para determinar si realmente cuenta con esa tendencia).

### CAPÍTULO V

#### Artículo 16

La Comisión para la intervención en los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del H. Ayuntamiento de Mazatlán Sinaloa, funcionará a través de las Subcomisiones siguientes:

I-Subcomisión Receptora de Quejas ubicadas en el Municipio. Será atendida por la Dirección de Asuntos Jurídicos.

II.-Subcomisión de Orientación y Seguimiento Será atendida por la Dirección de Bienestar social.

III.-Subcomisión de Apoyo Psicológico. Sera atendida por la Dirección de Servicios Médicos.

IV.-Subcomisión de Investigación de Quejas. Sera atendida por la Oficina del Sindico Procurador.

#### Artículo 17

Son facultades y obligaciones de la Subcomisión Receptora de Quejas en el Municipio:

I.-Recepcionar las quejas o denuncias, que por presuntos actos de hostigamiento y acoso sexual se presenten; y

II.-Turnar la queja o denuncia a más tardar dentro de las próximas 72 horas a la Comisión para su valoración de las Subcomisiones de la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual.

#### Artículo 18

Son facultades y obligaciones de la Subcomisión de Orientación y Seguimiento:

I.-Orientar a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren.

II.-Dar seguimiento a las observaciones y resultados de las quejas interpuestas, para los efectos de verificación del acatamiento y aplicación de los resolutivos.

#### Artículo 19

Son facultades y obligaciones de la Subcomisión de Apoyo Psicológico:

I.-Proporcionar apoyo y asistencia psicológica a las partes involucradas en actos de hostigamiento y acoso sexual.

II.-Emitir opinión respecto a las personas que incurren en conductas que transgredan el presente reglamento y que se considere deban recibir terapia o ayuda profesional.

#### Artículo 20

Son facultades y obligaciones de la Subcomisión de Investigación de Quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual:

I.-Sustanciar las quejas o denuncias por hostigamiento acoso sexual, recabando los medios probatorios que estime idóneos y útiles, incluyendo el auxilio de personal profesional que se requiera, con el propósito de contar con los elementos suficientes que le permitan emitir un informe acorde al presente reglamento

II.-Fungir como conciliadora, por conducto de sus integrantes, en los casos que se presenten de hostigamiento y acoso sexual clasificados como de gravedad leve o media, aplicando criterios estrictamente confidenciales.

III.-Atender y asesorar a quienes interponen las quejas para que debidamente informadas de los procedimientos, ejerciten en su caso sus derechos ante las autoridades competentes.

IV.-Solicitar información a la Dirección de Asuntos Jurídicos dentro del H. Ayuntamiento para cumplir con sus funciones y responsabilidades.

V.-Garantizar la confidencialidad de las partes y proporcionar las medidas precautorias que se estimen convenientes.

VI.- Las demás facultades y atribuciones prescritas por las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 21

Las quejas o denuncias podrán presentarse verbalmente o por escrito.

Las segundas deberán contener los requisitos siguientes:

I.-Datos generales de la parte quejosa.

II.-Relación con el H. Ayuntamiento.

III.-Domicilio para oír y recibir notificaciones.

IV.-Datos que permitan identificar a las personas involucradas.

V.-Narración sucinta de los hechos y actos relacionados con la queja.

VI.-En su caso, las pruebas relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de los testigos, en caso de que los hubiere.

VII.- Firma o rúbrica de quien presente la queja.

### Artículo 22

Se derogara este articulo porque hay una duplicidad con el Artículo 21 donde al final de cuentas se llena un formato que hace la función de denuncia escrita.

### Artículo 23

De toda queja, la autoridad competente integrará un expediente, asignándole un número de registro y ubicación, que le deberá proporcionar a la parte quejosa, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma, que el trámite no durará más de 30 días hábiles, y que Los derechos que le asisten y las medidas precautorias se tomarán para salvaguardar su integridad y seguridad en sus labores.

### Artículo 24

En caso de que la queja se dirija a la Subcomisión Receptora de quejas a cargo de la Dirección de Asuntos Jurídicos, ésta deberá presentarse directamente ante la oficina del Sindico Procurador, mismo que una vez analizada será turnada a la Dirección de la Contraloría Municipal. En caso de que la queja sea dirigida contra él o la titular de dicha dependencia, ésta se podrá presentar directamente ante el Presidente o la Presidenta

Municipal, quien designará a las personas indicadas para la debida atención del caso, siguiendo tal efecto este mismo procedimiento.

#### Artículo 25

Se deberá llevar registro de las quejas informales y de cualquier actuación practicada de manera no formal para resolver una situación de hostigamiento y acoso sexual, llevándose control y estadísticas de las mismas, de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual del H. Municipio de Mazatlán.

#### Artículo 26

La interposición de quejas falsas por hostigamiento y acoso sexual por alguna persona que labore dentro del H. Ayuntamiento de Mazatlán, independientemente de su jerarquía, infringe en las violaciones a sus facultades y obligaciones de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa, Reglamento de la Administración Pública Municipal y demás disposiciones legales . Los responsables serán sujetos al procedimiento disciplinario correspondiente.

#### Artículo 27

La persona que provea información falsa, en todo o en parte, u oculte información pertinente para la investigación de una queja sobre hostigamiento y acoso sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, queda sujeto a la responsabilidad derivada de la Normatividad aplicable . Tratándose de trabajadores y trabajadoras, podrán ser suspendidos o dados de baja del H. Ayuntamiento de Mazatlán, según la gravedad de la falsedad.

#### Artículo 28

Los casos de hostigamiento y acoso sexual de gravedad leve y media, se solucionarán aplicando el procedimiento de conciliación para que las partes o un integrante proponga soluciones del conflicto.

Los y las integrantes de la Comisión deberán obtener capacitación permanente en materia de formas alternativas de solución de conflictos, manejo de situaciones críticas o conflictivas y técnicas de negociación.

## CAPÍTULO VII

### Medidas Precautorias

Artículo 29 □ Con la finalidad de asegurar la eficacia del dictamen y la protección a la

víctima, se podrá solicitar o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad y podrán ser:

- III. Apercibimiento contra quien se instaura la queja para que se abstenga de molestar o causar un daño a la parte quejosa o sus testigos, el cual se notificará por conducto del superior jerárquico, haciéndole saber que en caso de desobediencia se aplicará el procedimiento disciplinario correspondiente;
- IV. Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar o llevar a cabo acciones adversas relacionadas con el empleo o la prestación de bienes y servicios contra la persona que denuncia las conductas de hostigamiento y acoso sexual, en contra de quién asiste a alguien en un procedimiento relativo a estas conductas, o que participa de cualquier manera en una investigación o dictamen de una queja;
- V. Cambio de adscripción en el otro puesto de acuerdo a la estructura, o turno de la víctima, a solicitud de la misma;
- VI. Prohibición de acercarse a la contraparte o a su entorno familiar; y

V. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.

Artículo 30 Protección a las víctimas:

I. II. III. IV. V.

La Comisión reportará el caso a la persona de jerarquía superior, cuando el jefe o la jefa directa sea la persona denunciada por hostigamiento sexual;

La autoridad jerárquica tomará las medidas preventivas a solicitud de la persona hostigada, respetando la confidencialidad del caso; la autoridad jerárquica tomará las medidas preventivas para que la persona denunciante no tenga contacto o comunicación directa con la persona acusada; la persona denunciante podrá solicitar la aplicación de la medida preventiva inmediatamente después de realizada la queja y será efectiva durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se concluya con el dictamen correspondiente; y

Artículo 31 Las personas que colaboren en la investigación de una queja por hostigamiento o acoso sexual en la APM, serán asesoradas en cuanto a su aportación y la Comisión guardará la debida secrecía de su cooperación.

Se debe de garantizar a los testigos ofrecidos por las partes las medidas de protección que correspondan, a fin de evitar represalias una vez concluido el procedimiento, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al acoso u hostigamiento sexual contra la víctima, o perjuicio personal indebido en su empleo o

actividades.

## CAPÍTULO VIII Del Procedimiento

Artículo 32 Los plazos señalados en este reglamento son en días hábiles y podrán ampliarse de oficio o a petición de parte, sin exceder de la mitad del tiempo establecido.

Artículo 33 La autoridad que recepcione la queja o denuncia deberá remitirla a la Comisión, a más tardar al día siguiente de la recepción de la misma para que dicha autoridad resuelva sobre su admisión, dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 34 De la admisión formal de la queja o denuncia, la Subcomisión de Investigación notificará a las partes dentro de los tres días siguientes.

Artículo 35 En caso de ser admitida la queja o denuncia, una vez notificada, se otorgará un plazo de cinco días al acusado, para que realice la contestación, debiendo ofrecer las pruebas que a su parte correspondan.

Artículo 36 Los medios de convicción deberán desahogarse dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del plazo para realizar la contestación. Podrán presentarse todos los medios de prueba permitidos por la ley, necesarios para determinar la existencia de los hechos motivos de la queja o denuncia.

Desahogadas las pruebas, se pondrá el expediente a la vista de las partes para la formulación de alegatos, mismos que deberán hacerse llegar en un término de tres días.

Artículo 37 La Subcomisión de Investigación tendrá cinco días para rendir el informe final a la Comisión, la cual deberá emitir su dictamen dentro de los tres días siguientes. En la valoración de las pruebas, se deberá considerar las circunstancias particulares de la víctima, ponderando la existencia de violencia o discriminación de género. En su caso, el dictamen deberá ser turnado de manera inmediata, ante la autoridad competente para el procedimiento sancionatorio administrativo correspondiente.

Artículo 38 El dictamen final de la Comisión, debe contener:

I. Número de expediente; II. Nombres de las partes; III. Síntesis de los hechos; IV. Fundamentación y motivación; y V. Valoración sobre la procedencia o improcedencia de la queja.

Contra el dictamen final no procederá recurso alguno. Los medios de impugnación se interpondrán ante la autoridad universitaria sancionadora correspondiente.

Artículo 39 La duración total del procedimiento de queja o denuncia no deberá exceder de 30 días hasta su resolución, el cual determinará si las mismas son fundadas cuando de las pruebas recabadas se determinen la existencia de conductas de hostigamiento o

acoso sexual; o infundadas, cuando suceda lo contrario.

Artículo 40 La Subcomisión de Investigación realizará la valoración de los medios de convicción aportados por las partes.

## CAPÍTULO IX Sanciones

Artículo 41 Se aplicarán las sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes dentro de los límites señalados para cada conducta, con base en la gravedad de los hechos, la calidad y condición específica de la víctima u ofendido y el grado de culpabilidad del infractor, teniendo en cuenta:

- VIII. a) La gravedad de la infracción;
- IX. b) Tiempo en servicio, antecedentes y condiciones personales de la persona acosadora u hostigadora;
- X. c) Intencionalidad con que se cometió la conducta;
- XI. d) La reiteratividad de las conductas de hostigamiento y acoso sexual;
- XII. e) La manifestación expresa del arrepentimiento; y
- XIII. f) La disposición del/la autor(a) del hecho, a someterse a alguna medida de tratamiento profesional.

Las condiciones especiales y personales en que se encontraba la persona acosadora u hostigadora en el momento de la comisión del hecho se valorarán siempre y cuando sean relevantes para determinar la posibilidad de haber ajustado su conducta a las exigencias de las normas.

## CAPÍTULO IX Sanciones

Artículo 42.- Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual consistirán en:

- a) Apercibimiento privado o público;
- b) Amonestación privada o pública;
- c) Sanción económica, aplicable a todo el personal de confianza y de base;
- d) Cambio de sector y/o partida y/o grupo y/o turno, a todo el personal de confianza y base;
- e) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en cualquier área y/o departamento y/o Paramunicipal y/o cualquier otra dependiente del Honorable Ayuntamiento;
- f) Destitución del puesto, cargo o comisión; y,
- g) Recisión Laboral.

Dentro de la resolución sancionadora, se deberá acordarle vista al o la Agente del Ministerio Público del Fuero Común que corresponda, por la responsabilidad penal que pueda resultar.

**Artículo 43.-** Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual a personas que no pertenezcan algún área, departamento, Paramunicipal y/o cualquier otra dependiente del Honorable Ayuntamiento, sin perjuicio de la vista que se ordene dar al o la Agente del Ministerio Público del Fuero Común, por la responsabilidad legal que corresponda, son las siguientes:

- a) Apercibimiento privado o público;
- b) Amonestación privada o pública;
- c) Sanción económica, la cual puede ser aplicable a personal de confianza y/o de base;
- d) Cambio de sector y/o partida y/o grupo y/o turno, aplicable a personal de confianza y/o base;
- e) Inhabilitación temporal para desempeñar cualquier empleo, cargo o comisión en las áreas y/o departamentos y/o Paramunicipal y/o cualquier otra dependiente del Honorable Ayuntamiento;
- f) Destitución del puesto, cargo o comisión; y,
- g) Recisión Laboral.

**Artículo 44.-** Para la valoración de las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual, se considerará la reincidencia, que la víctima sea menor de edad y/o sufra alguna discapacidad física o mental, en cuyo caso constituirán conductas agravantes de la sanción.

Adicionalmente a las sanciones previstas en los incisos de la a) a la d) de los artículos 42 y 43 del presente reglamento; la persona hostigadora o acosadora deberá asistir a terapia o ayuda profesional, debiendo acreditarlo mediante el documento oficial respectivo.

**Artículo 45** Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual de gravedad alta al personal consistirán en las siguientes:

- a) Suspensión hasta por seis meses; y b) Expulsión de la APM.

**Artículo 46** Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual de gravedad muy alta a trabajadores consistirá en la rescisión laboral.

**Artículo 47** Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual de gravedad muy alta en el personal, consistirá en la expulsión definitiva de la APM.

Artículo 48.-Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual de gravedad leve, media, alta y muy alta a las personas que no pertenecen a la APM, sin perjuicio de las medidas de orden legal correspondientes, son las siguientes:

- VII. a) Apercibimiento;
- VIII. b) Disculpa privada o pública;
- IX. c) Emitir recomendación a la empresa proveedora de bienes o servicios, para que se encargue de la aplicación de medidas disciplinarias; y
- X. d) Recomendación de suspender por la APM, la adquisición de bienes o servicios a las empresas a que pertenezcan quien resulte responsable de hostigamiento o acoso sexual.

Artículo 49.-Para la valoración de las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual, se considerará la reincidencia, que la víctima sea menor de edad o sufra alguna discapacidad física o mental, en cuyo caso constituirán conductas agravantes de la sanción.

Adicionalmente a las sanciones previstas anteriormente, la persona hostigadora o acosadora deberá asistir a terapia o ayuda profesional, escuchando la opinión de la Subcomisión de Apoyo Psicológico.

## **CAPÍTULO X**

### **Sanciones por Faltas a la Reserva o Confidencialidad**

Artículo 50.-Quienquebrante la confidencialidad de un procedimiento por hostigamiento o acoso sexual, por divulgación intencional o maliciosa de la información adquirida como parte del proceso de tramitación, incurrirá en responsabilidad y se aplicarán en su contra las sanciones siguientes :

- a) Apercibimiento privado o público;
- b) Amonestación privada o pública;
- c) Sanción económica, las cual puede ser aplicable a personal de confianza y/o de base; e,
- d) Inhabilitación para desempeñar cualquier empleo, cargo o comisión en el área investigadora.

## **TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO PRIMERO.**-El presente Reglamento surtirá efectos y entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial denominado "El Estado de Sinaloa".