



PROTOCOLO "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL; ACOSO Y/O HOSTIGAMIENTO YA SEA SEXUAL Y/O LABORAL

Con fundamento en el artículo 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 141 fracción II de la Constitución Política del Estado de Hidalgo, 7, 56 fracción I inciso b), 60 fracción I inciso a), 112 y 113 de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Hidalgo y 1, 6, 11 fracción IV y VII del Decreto por el que se crea el Organismo Público Descentralizado denominado Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda y 27 fracción IV y VII del Reglamento Interior del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda ha tenido a bien de expedir el siguiente documento.



ING. GRETCHEN ALYNE ATILANO MORENO, PRESIDENTA MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE TIZAYUCA, HIDALGO Y PRESIDENTA DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DEL MUNICIPIO DE TIZAYUCA, EN USO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 115 FRACCIÓN II DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 141 FRACCIÓN II DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE HIDALGO; Y 7, 56 FRACCIÓN I INCISO B) Y 60 FRACCIÓN I, INCISO A DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE HIDALGO; Y CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS , 115, 122, 123 Y 141 FRACCIÓN II DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE HIDALGO, 1, 2, 3, 7 Y 56 FRACCIÓN I, INCISO A), 69, FRACCIÓN IX, 70, 71 FRACCIÓN I INCISO D), 72, 189, 190 Y 191 DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL DEL ESTADO; COMO ORGANISMO DESCENTRALIZADO DEL AYUNTAMIENTO DE TIZAYUCA, HIDALGO, Y DEMÁS RELATIVOS APLICABLES, SOMETO A CONSIDERACIÓN DE LA Y LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE ESTE INSTITUTO, EL PRESENTE PROTOCOLO "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL; ACOSO Y/O HOSTIGAMIENTO YA SEA SEXUAL Y/O LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA

CON BASE EN LOS SIGUIENTES:

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; artículo 4 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo; artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo; el Código de Ética y el Código de Conducta del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad, sin más limitaciones que sus derechos y las libertades de los demás y el orden público.

SEGUNDO. Que, derivado de la Vigésima Sexta Sesión Ordinaria del Honorable Ayuntamiento de Tizayuca, Hidalgo, celebrada el 8 de octubre de 2025, se aprobó el Decreto por el que se crea el Organismo Público Descentralizado denominado Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, mismo que fue publicado en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo el 2 de diciembre del 2025. Dicho Decreto constituye el acto jurídico mediante el cual se otorga personalidad jurídica y patrimonio propio al Instituto, estableciendo su naturaleza, objetivos y bases de funcionamiento, con lo que se brinda la



certeza normativa necesaria para el ejercicio de sus atribuciones y la implementación de sus disposiciones internas.

TERCERO. El Plan Nacional de Desarrollo, propone la constitución de un México en paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de discriminación; asimismo establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial para aspirar a ser un país más democrático y participativo.

CUARTO. En observancia de la disposición constitucional y normativa en la materia, todas las personas servidoras públicas del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, 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, se deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley;

QUINTO. El combate a la impunidad, la violencia, la discriminación requiere un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible erradicando posibles riesgos y hechos de conductas que transgredan la integridad y la dignidad de todas las personas.

SEXTO. La creación de un protocolo acorde a las necesidades y coadyuvante en los parámetros jurídico administrativos, es una respuesta inmediata a la evolución de diversas observaciones y variantes de la propia sociedad, por ello la importancia de erradicar la violencia, tomando en cuenta que debemos dar una debida atención y seguimiento para prevenir ante un caso concreto, pero sobre todo prevenir posibles actos de violencia laboral dentro del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda;

SÉPTIMO. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 151 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo; el Manual de Organización del Órgano Interno de Control del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, es facultad del Órgano Interno de Control; iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa por sí o a través de Ministerios Públicos o Tribunales correspondientes de los hechos que sean calificados como graves por la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

OCTAVO. El Comité de Ética del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, es un Órgano Colegiado que tienen el propósito de implementar acciones preventivas, integrado por personas servidoras públicas de cada uno de los niveles jerárquicos pertenecientes al organismo descentralizado, siendo una instancia competente para prevenir, capacitar, dar acompañamiento a víctimas, asesoramiento, seguimiento ante autoridades, sirviendo como una autoridad de primera

instancia siendo el primer filtro, que conocerá de los hechos de acoso, conductas sexuales o explotación laboral.

NOVENO. Que ante tal orden de ideas y una vez creada la convicción, resulta factible crear el Protocolo "Cero Tolerancia" a las conductas de acoso, hostigamiento o violencia sexual y violencia laboral del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda.

Con base a lo anteriormente expuesto se pone a consideración el siguiente:

**ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO "CERO TOLERANCIA" A LAS
CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL; ACOSO Y/O HOSTIGAMIENTO YA SEA SEXUAL Y/O
LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA.**

Capítulo I

De las Disposiciones Generales.

Artículo 1. El presente protocolo tiene como propósito, establecer los lineamientos y mecanismos institucionales para la prevención, detección, atención, investigación y sanción del acoso, hostigamiento, o cualquier forma de violencia laboral que pudiera presentarse dentro del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda. Su finalidad es garantizar una actuación uniforme, eficaz y con perspectiva de derechos humanos, que promueva espacios de trabajo seguros, libres de violencia y respetuosos de la dignidad de todas las personas.

Artículo 2. Son objetivos del presente Protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir y desalentar conductas de acoso, hostigamiento y cualquier forma de violencia ya sea de carácter sexual o laboral dentro del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, promoviendo en todo momento, una cultura institucional de igualdad, respeto y espacios libre de violencia;
- II. Definir mecanismos para orientar y brindar acompañamiento especializado para las personas que resulten ser víctimas o denuncien cualquier hecho o acto relacionado con acoso sexual y/o laboral y hostigamiento o cualquier tipo de violencia laboral, garantizando la no revictimización, la confidencialidad y el acceso a la justicia ante las autoridades competentes.
- III. Determinar las vías, procedimientos e instancias competentes dentro del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, para recibir, canalizar, asesorar, investigar y, en su caso, sancionar las conductas de acoso, hostigamiento o violencia laboral, asegurando claridad y certeza en su actuación.
- IV. Establecer las pautas de elaboración para que el Comité de Ética y/o el Órgano Interno de Control del Instituto, integren y mantengan un registro institucional en casos de acoso, hostigamiento



y/o violencia de carácter sexual, así como todo lo relacionado con violencia laboral, que permita su análisis, seguimiento, identificación de patrones y la implementación de acciones preventivas y correctivas.

- V. Contribuir a la erradicación de la impunidad en casos de acoso, hostigamiento o violencia sexual y/o laboral mediante procedimientos eficaces, oportunos y con pleno respeto a los derechos humanos de las personas involucradas.

Artículo 3. La aplicación del presente Protocolo se llevará a cabo sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables que el Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, deba observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia de responsabilidades administrativas y, en su caso, en materia penal.

La falta de observancia de alguna de las disposiciones contenidas en este protocolo no afectará, por sí misma, la validez jurídica de los derivados de los procedimientos administrativos o penales a que refiere el párrafo anterior, siempre que se respeten las normas sustantivas y procedimentales correspondientes.

Artículo 4. El Comité de Ética, así como el Órgano Interno de Control, llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de acoso u hostigamiento ya sea sexual y/o laboral, así como para presuntas víctimas de violencia laboral; en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio en este Instituto.

Artículo 5. El presente Protocolo emplea un lenguaje incluyente, orientado a visibilizar y reconocer a todas las personas que integran el Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda. Cuando, por razones de técnica normativa, se utilice el género masculino o femenino, dicha referencia deberá entenderse de manera general e incluyente, sin que implique discriminación o exclusión alguna por motivos de sexo, género o identidad.

Artículo 6. La información que se obtenga, genere o resguarde en el Instituto, con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

- a. Para efectos del procedimiento, los datos de la presunta víctima, tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas.

- b. De igual forma, serán información confidencial, los datos de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.
- c. La información que se genere para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

Artículo 7. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acciones correctivas:** conjunto de medidas que se toman para eliminar la causa de un problema o situación no deseable.
- II. **Acoso sexual:** es una forma de violencia, en la que, si bien no existe 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;
- III. **Acoso laboral:** conducta que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de las labores propias de la dependencia o entidad, satisfacer la necesidad, de agredir, controlar o destruir a la víctima; se puede presentar, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles;
- IV. **Autoridad investigadora:** en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas será la autoridad en el Órgano Interno de Control del Instituto, encargadas de la investigación de faltas administrativas;
- V. **Autoridad substanciadora:** en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas será la autoridad en el Órgano Interno de Control del Instituto que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora;
- VI. **Autoridad resolutora:** En términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, tratándose de faltas administrativas no graves, en el Órgano Interno de Control del Instituto; encargado en resolver todas aquellas situaciones que sean de interés. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.
- VII. **Buenas prácticas:** Acciones que se aplican para mejorar la calidad del servicio público, que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional y clima Institucional.
- VIII. **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

- IX. **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- X. **Código de Conducta:** El Código de Conducta del Instituto, que sirve como instrumento deontológico, en el que se especifica de forma puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicaran los principios, valores y reglas de integridad contenidas.
- XI. **Código de Ética:** El Código de Ética del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, siendo un instrumento deontológico que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, e íntegro y cercano a la ciudadanía.
- XII. **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- XIII. **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- XIV. **Comité:** El Comité de Ética del Instituto, sirviendo como Organismo colegiado quien brindará acompañamiento a la víctima, asesoramiento, además de dar seguimiento ante autoridades y supervisión de las mismas; sirviendo como primer filtro, para conocer de los hechos de acoso, o explotación laboral;
- XV. **Comportamiento Digno:** Regla de integridad la cual establece que las personas servidoras públicas deberán observar un comportamiento honrado, responsable, serio y respetuoso, con relación a las y los ciudadanos y las personas que integran el Instituto, que interactúa con motivo de sus funciones;
- XVI. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación que en derecho proceda por parte de las autoridades;
- XVII. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, así como las formalidades esenciales del procedimiento de acuerdo con las leyes aplicables;
- XVIII. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican acoso sexual u hostigamiento, ya sea de carácter sexual y/o laboral o por razón de violencia laboral, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- XIX. **Denunciante:** La persona física, o la persona servidora pública que acude ante algún integrante del Comité de Ética o ante el Órgano Interno de Control, con el fin de denunciar hechos, actos, u omisiones que pudieran constituir acoso, hostigamiento ya sea de carácter sexual y/o laboral o a razón de violencia laboral;
- XX. **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;

- XXI. **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- XXII. **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de las personas servidoras públicas;
- XXIII. **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determine el Comité de Ética del Instituto;
- XXIV. **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- XXV. **Hostigamiento laboral:** El ejercicio del poder en una relación de subordinación que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad;
- XXVI. **Instituto (IMDUyV):** El Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda;
- XXVII. **Órgano Interno de Control (OIC):** La unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el Instituto y que sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidoras y servidores públicos;
- XXVIII. **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las personas, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- XXIX. **Presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de Ética;
- XXX. **Primer contacto:** La persona designada en términos del numeral 16 que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, de acoso sexual u hostigamiento sexual y/o laboral, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- XXXI. **Registro:** El registro a cargo de la secretaría técnica a través del Comité de Ética del Instituto, de los casos de acoso, hostigamiento sexual y/o laboral y por violencia laboral en el servicio público del Instituto;
- XXXII. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- XXXIII. **Secretaría:** La persona designada para asumir el cargo de Secretaría Técnica del Comité de Ética del Instituto;

- XXXIV. **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción de la violencia laboral, acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- XXXV. **Persona Servidora Pública:** Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda;
- XXXVI. **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual y/o laboral;
- XXXVII. **Pro persona:** Principio legal que establece que, ante varias alternativas interpretativas de la norma, se debe optar por aquella que reconozca con mayor amplitud los derechos, o bien, que los restrinja en la menor medida.
- XXXVIII. **Violencia:** Cualquier acción u omisión, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual.
- XXXIX. **Violencia laboral:** Es una forma de abuso de poder cuya finalidad es excluir, aislar o someter al otro. Se manifiesta como agresión física o verbal, acoso sexual, hostigamiento laboral o violencia psicológica.

Artículo 8. En la interpretación y aplicación del protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancias a las conductas de acoso sexual laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia, y;
- m) Celeridad.

Artículo 9. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, deberá garantizarse la protección, integridad y dignidad de todas las personas.



Las personas servidoras públicas del instituto, deberán abstenerse, en el ejercicio de sus funciones, de realizar cualquier conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual o acto que vulnere la regla de integridad de comportamiento digno, así como cualquier otra manifestación de violencia laboral o de género.

Artículo 10. En lo no previsto en el presente protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Código de Ética y en el Código de Conducta, ambos del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, así como las contenidas en el marco jurídico aplicable, de manera enunciativa mas no limitativa, incluyendo la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo, además de las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico estatal, nacional e internacional aplicable.

Artículo 11. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Comité de Ética, el cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Órgano Interno de Control o en su caso de instituciones especializadas.

Artículo 12. El Comité de Ética y el Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del presente protocolo.

Capítulo II

De la prevención de conductas violencia laboral; de acoso, hostigamiento en materia sexual y/o laboral en el IMDUyV.

Sección Primera

Acciones Específicas de Prevención

Artículo 13. Con el fin de prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual o laboral, el Comité de Ética y, en su caso, el Órgano Interno de Control, deberán implementar acciones de prevención orientadas a disuadir estas conductas mediante su identificación temprana y detección oportuna. Para tal efecto, deberá realizar al menos, las siguientes acciones:

- I. Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento de carácter sexual o laboral, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- II. Garantizar que la totalidad del personal participe, al menos una vez al año, en sesiones de sensibilización y capacitación en materia de igualdad, prevención de la violencia laboral, y prevención del acoso y hostigamiento sexual o laboral.



- III. Brindar las facilidades necesarias para el proceso de formación y sensibilización de quienes integran el Comité y el Órgano Interno de Control, así como, en su caso, para la capacitación y certificación de las personas de primer contacto;
- IV. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento ya sea sexual y/o laboral;
- V. Contar con el número suficiente de personas servidoras públicas de primer contacto, a fin de garantizar la atención adecuada, oportuna y accesible en casos de violencia laboral, acoso u hostigamiento
- VI. Fomentar la capacitación y certificación en temas relacionados a impulsar la igualdad laboral y la no discriminación;
- VII. Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para identificar conductas que impliquen acoso sexual y/o laboral u hostigamiento sexual y/o laboral; y
- VIII. Proporcionar a las personas de primer contacto, los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento ya sea sexual y/o laboral.

Artículo 14. El pronunciamiento que se refiere el artículo anterior deberá contener:

- a) Nombre de la institución;
- b) Fundamento normativo;
- c) Considerandos;
- d) Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 - I. Explicitar el compromiso de "Cero Tolerancia" frente a conductas violencia laboral, de acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral o cualquier forma de violencia en contra de mujeres u hombres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
 - II. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas antes mencionadas;
 - III. Definir la violencia laboral, el acoso y hostigamiento ya sea sexual y/o laboral de conformidad con lo establecido en las disposiciones aplicables;
 - IV. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneren el comportamiento digno que debe observarse en el Instituto: El pronunciamiento debe explicitar la prohibición de estas conductas a todas las personas que desempeñen empleo cargo o comisión dentro del IMDUyV;
 - V. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
 - VI. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción de la violencia laboral, el Acoso y/o Hostigamiento ya sea sexual y/o Laboral en el Instituto, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 8 de este Protocolo;



- VII. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de violencia laboral, acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral;
- VIII. Firma de la persona titular de la institución, y;
- IX. Lugar y fecha de emisión.

Artículo 15. El Comité de Ética participará en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento, de carácter sexual o laboral. Asimismo, deberá elaborar un informe anual de resultados, el cual será difundido por medios electrónicos al interior del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda y publicado en su página institucional.

El informe a que se refiere el párrafo anterior deberá remitirse al Órgano Interno de Control dentro de los primeros treinta días naturales del año siguiente al que corresponda la información

Sección Segunda

De las personas de primer contacto

Artículo 16. Las personas de primer contacto serán los integrantes del Comité de Ética, así como los integrantes del Órgano Interno de Control, quienes llevarán a cabo sus actividades sin que se vean afectadas o disminuidas las funciones que desempeñen dentro del Instituto, por el acompañamiento que conlleva el cargo, o en su caso, por las capacitaciones y funciones que efectúen.

Artículo 17. Las Personas de primer contacto deberán contar con la capacitación y en su caso certificación, a que se refieren los numerales 26 y 27 de este Protocolo, y deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar un ambiente de confianza para las personas que expongan hechos o presuntas conductas de violencia laboral, acoso u hostigamiento, de carácter sexual o laboral.
- b) Respetar la expresión de sentimientos y emociones, evitando emitir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía y sensibilidad ante la situación manifestada por la persona que solicita apoyo.
- d) Respetar en todo momento el principio de presunción de inocencia.
- e) Mantener una actitud de calma y proyectar seguridad durante la atención.
- f) Conservar un adecuado equilibrio entre distancia profesional y cercanía emocional.
- g) Informar con precisión y claridad a la presunta víctima que su función no implica intervenir en la resolución del caso.



- h) Explicar de manera pertinente el alcance de su función y el tipo de acompañamiento que está facultada para brindar.
- i) Emplear una comunicación asertiva y respetuosa.
- j) Practicar la escucha activa durante toda la atención.
- k) Garantizar la secrecía y reservar los datos relacionados con los asuntos que conozca, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del presente Protocolo.

Artículo 18. Son funciones de la persona de primer contacto en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con violencia laboral, acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Asesorar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos, para que esta contenga las características de modo, tiempo y lugar, misma que rendirá ante el Comité y a la Autoridad Investigadora o en su caso la autoridad competente para conocer de los hechos;
- d) Atender los exhortos o invitaciones del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de violencia laboral, acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, redireccionar el asunto a otra persona de primer contacto del Instituto según sea el caso;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o algún miembro del Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría, cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité, a la Autoridad Investigadora o en su caso la autoridad competente, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa de primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima o denunciante se identifican conductas de violencia laboral, acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral que vulneren el comportamiento digno que debe observarse en el ejercicio de un empleo, cargo o comisión, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo que sean de su competencia;



- k) Informar a la presunta víctima o denunciante sobre las diferentes vías de denuncia que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y;
- l) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, atendiendo al riesgo de la presunta víctima.

Artículo 19. El Comité de Ética, designarán un enlace mismo que llevará un registro de las personas de primer contacto y propiciarán la colaboración entre el Órgano Interno de Control, Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la prevención y atención de casos de violencia laboral, de acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral.

Artículo 20. Las personas de primer contacto deberán capacitarse de manera permanente con la finalidad de actualizar y ampliar sus conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias.

Sección Tercera De la víctima

Artículo 21. La presunta víctima o denunciante podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir ante las personas de primer contacto, quienes serán los Integrantes del Comité de Ética e integrantes del Órgano Interno de Control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima o denunciante elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

Artículo 22. La persona que refiera haber sido afectada por conductas de violencia laboral, acoso u hostigamiento, de carácter sexual o laboral, podrá elegir ser acompañada por la persona consejera, con el fin de recibir orientación sobre las instancias competentes para presentar la denuncia correspondiente y los mecanismos disponibles para su atención.

Artículo 23. La persona de primer contacto, auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito.

Sección Cuarta Acciones de capacitación, formación y certificación

Artículo 24. El Comité de Ética y el Órgano Interno de Control, deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados o en su caso certificación para las personas de primer



contacto, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de violencia laboral, acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del protocolo.

Esta sensibilización y capacitación deberá realizarse progresivamente.

Artículo 25. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que se implementen en el Instituto, deberán ser impartidas por lo menos dos veces al año a todo el personal que integra el Instituto.

Artículo 26. El Instituto pondrá a disposición de las personas de primer contacto, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de violencia laboral, acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral, de primeros auxilios psicológicos, para la sensibilización, capacitación y formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca el IMDUyV.

Artículo 27. El Comité de Ética en coordinación con el Órgano Interno de Control, y en su caso con la intervención de otras Instituciones, y el apoyo que corresponda del Instituto, describirá y evaluará las capacidades profesionales o competencias que serán materia de certificación. El servicio de evaluación deberá ser gratuito.

Sección Quinta

Atención especializada

Artículo 28. En la atención de primer contacto, deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona de primer contacto con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La Persona de primer contacto garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Artículo 29. El Instituto podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de Instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.



Capítulo IV

De la investigación y sanción de la violencia laboral, acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral.

Sección Primera

De la atención ante el Comité

Artículo 30. Las denuncias podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto, mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Artículo 31. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan violencia laboral, acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral y para los casos que transgredan la regla de integridad de comportamiento digno.

Para los casos que no sean de su competencia deberá remitir la denuncia inmediatamente al Órgano Interno de Control.

Artículo 32. La o él secretario técnico del Comité, revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima o denunciante a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

Artículo 33. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de violencia laboral, acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral.

Artículo 34. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa o penal.

Artículo 35. La o él secretario técnico del Comité, deberá capturar las denuncias en el registro, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción, en los formatos y herramientas que al efecto determine.



Sección Segunda

De la atención ante el Órgano Interno de Control

Artículo 36. La recepción de denuncias podrá realizarse:

- I. Por la presunta víctima o denunciante, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
- II. Por el Comité.

Artículo 37. La persona Titular del Órgano Interno, remitirá a la autoridad investigadora la denuncia, para proceder a realizar el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas;
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos, y;
- c) Se identificará la existencia de un daño de índole físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral.

Artículo 38. La investigación iniciará ante la autoridad competente, a partir de la vista que realice el Comité, la persona Titular del Órgano Interno o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima o denunciante. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima o denunciante a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 39. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas, serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

Artículo 40. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada, brindando prioridad de atención a éstas por sobre aquellos asuntos que no representen un mayor daño.

Artículo 41. La autoridad investigadora, deberá allegarse de todos los medios de prueba que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.



Artículo 42. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto a fin de priorizar la atención del caso, previo a la presentación del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa que, para tal efecto, se llegue a emitir.

Artículo 43. El procedimiento deberá estar sujeto a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo, Ley General de Responsabilidades Administrativas y normas en la materia.

Sección Tercera

De la emisión de las medidas de protección

Artículo 44. El Comité, el Órgano Interno de Control, o en su caso la autoridad competente, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

Artículo 45. La Persona de primer contacto podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité, ante el Órgano Interno de Control o en su caso la autoridad competente.

Artículo 46. Las Entidades y Dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité, el Órgano Interno de Control o la autoridad competente.

Artículo 47. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- I. La reubicación física, cambio de área ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- II. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima, y;
- IV. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico. Las medidas descritas en las fracciones I y II se determinarán respetando el principio pro persona y tomando en cuenta lo que resulte más favorable a la presunta víctima.



Sección Cuarta

De la valoración de las pruebas

Artículo 48. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género o cualquier otro tipo de discriminación, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo, género o subordinación.

Artículo 49. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

Artículo 50. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Artículo 51. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, grupo vulnerable, situación laboral y forma de contratación, entre otros.

Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Artículo 52. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Artículo 53. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Artículo 54. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las opiniones técnicas o certificados médicos, correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.



Sección Quinta

De la substanciación y la sanción

Artículo 55. La autoridad substanciadora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.

Artículo 56. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género o subordinación den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género o subordinación, se deberá actuar con perspectiva de género y buscando en todo momento generar circunstancias de igualdad.

Artículo 57. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo.

Artículo 58.- Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación alguna.

Artículo 59. Dada la naturaleza de los asuntos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Artículo 60. Las autoridades resolutoras fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas, tomando en consideración la naturaleza del acto cometido, ya sea en el ámbito laboral o sexual, conforme a lo siguiente:

a) En el ámbito laboral:

Las autoridades se basarán en el Artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas o su correlativo artículo 73 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo, para imponer las siguientes sanciones administrativas:

1. Amonestación pública o privada;
2. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
3. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y



4. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Además, la falta administrativa relacionada con acoso u hostigamiento laboral podrá equivaler a un despido inmediato, en función de la gravedad de los actos cometidos.

b) En el ámbito sexual:

Las autoridades se basarán en el Artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el Artículo 20 Ter de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, fracción XVI.

En el caso de acoso u hostigamiento sexual, las faltas se considerarán como faltas administrativas graves, equivalentes a un delito, lo que podrá derivar en la destitución inmediata y la inhabilitación definitiva del infractor.

En estos casos, las autoridades competentes serán responsables de aplicar las sanciones administrativas correspondientes.

Artículo 61. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

Artículo 62. En caso de reincidencia, la sanción no podrá ser la misma, sino que deberá aplicarse de manera progresiva y proporcional, con el fin de prevenir la repetición de las conductas y garantizar un enfoque correctivo y disuasivo.

Capítulo V

Del Registro de casos de violencia laboral, de Acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral

Artículo 62. El Comité, llevará un registro estadístico de los casos de violencia laboral, de acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral en el Instituto, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.



Artículo 63. Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de violencia laboral, de acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral en el Instituto, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

TRANSITORIOS PRIMERO.

PRIMERO. El presente Acuerdo que contiene el protocolo "Cero Tolerancia" a las conductas de violencia laboral; acoso y/o hostigamiento ya sea sexual y/o laboral del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del presente acuerdo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Instituto.

TERCERO. El Comité, la persona Titular del Órgano Interno de Control y las autoridades investigadoras, substanciadoras y resolutoras en el ámbito de sus facultades, respecto de los actos descritos en el presente acuerdo actuarán conforme a lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

CUARTO. Respecto a las denuncias y procedimientos previos a la entrada en vigor del presente acuerdo, que se encuentren en trámite, continuarán su sustanciación de conformidad con la legislación aplicable en el momento del inicio de los mismos.

Control de Cambios

No. de Revisión	Fecha de Revisión	Sección	Descripción y motivo del cambio
1	16/01/2025	Completo	Protocolo "Cero Tolerancia" a las Conductas de Violencia Laboral; Acoso y/o Hostigamiento ya sea Sexual y/o Laboral
ELABORÓ	REVISÓ	V.o.B.o.	AUTORIZÓ
<p>L.D. JOSÉ ROBERTO REYES GUTIÉRREZ</p>	<p>L.D. ESTEFHANI ITZEL BARRERA RODRIGUEZ</p>	<p>MTRD. HIPOLITO ZAMORA SORIA</p>	<p>ING. GRETCHEN ALYNE ATILANO MORENO</p>
AUTORIDAD INVESTIGADORA DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	H. PRESIDENTA DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA Y PRESIDENTA MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE TIZAYUCA, HIDALGO

Expedición

Aprobación por Junta de Gobierno del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda.

Sesión:	Primera Sesión Extraordinaria del Ejercicio Fiscal 2026, de la Junta de Gobierno del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda
Acuerdo:	IMDUYV/0025/JG/2026
Fecha:	20 DE ENERO DEL 2026

