PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO

Al margen un logotipo que dice: CONGRESO, Estado de México y logotipo que dice: SAF, Secretaría de Administración y Finanzas.

PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

DE PRESUNTOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO

CONGRESO ESTADO DE MÉXICO

SAF SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....

CONSIDERANDOS.....

MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO.....

CAPÍTULO PRIMERO GENERALIDADES.....

CAPÍTULO SEGUNDO PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....

SECCIÓN PRIMERA ACCIONES INSTITUCIONALES DE PREVENCIÓN.....

SECCIÓN SEGUNDA ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN INSTITUCIONAL.....

CAPÍTULO TERCERO ATENCIÓN ANTE PRESUNTOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....

SECCIÓN PRIMERA VÍAS DE ATENCIÓN INICIAL.....

SECCIÓN SEGUNDA PERSONA CONSEJERA.....

SECCIÓN TERCERA INSTITUCIONES DE APOYO PARA ATENCIÓN ESPECIALIZADA AL EXTERIOR DEL PODER LEGISLATIVO.....

SECCIÓN CUARTA DEL SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIA DE HECHOS.....

SECCIÓN QUINTA REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....

TRANSITORIOS.....

PRESENTACIÓN

En concordancia con el orden jurídico internacional, nacional y estatal, este instrumento contiene acciones de prevención y sensibilización institucional; dispone directrices de atención y acompañamiento a la presunta víctima de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual; desarrolla funciones y pautas de actuación de la persona consejera; orienta sobre las vías internas y externas para investigar y resolver administrativamente conductas de violencia.

CONSIDERANDOS

Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que queda prohibida toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Que el artículo 5° de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, reconoce que todas las personas que se encuentren en el territorio del Estado de México gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, en la propia Constitución local y en las leyes que de ella emanen, contando con las garantías necesarias para su protección, respeto, promoción y defensa.

Que, en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, por razón de género, estableciendo obligaciones para los Estados respecto de la prevención, protección, reparación y eliminación de tales conductas en el entorno laboral.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, de observancia general y obligatoria en todo el Estado de México, establece que deben implementarse acciones para prevenir, atender y sancionar los casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

Que en cumplimiento al artículo 34 Bis de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, el Poder Legislativo del Estado de México a través de la Secretaría de Administración y Finanzas, cuenta con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia que tiene como objetivo implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como unidad de consulta y asesoría en la materia en el Poder Legislativo.

Ahora bien, el artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, establece que se debe implementar, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, así como para atender casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual.

Que resulta indispensable establecer un instrumento normativo que permita prevenir, identificar, canalizar y atender conductas que atenten contra la dignidad y los derechos de las personas servidoras públicas garantizando espacios laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

Por lo anterior y con fundamento en el artículo 160 fracción XXIII del Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México, se emite el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO

MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley de Víctimas del Estado de México.
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Poder Legislativo

- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México.
- Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México.
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Legislativo del Estado de México.
- Reglamento Interno de la Secretaría de Administración y Finanzas del Poder Legislativo del Estado de México.
- Código de Ética y Conducta del Poder Legislativo del Estado de México.
- Normas Administrativas del Poder Legislativo del Estado de México.
- Manual General de Organización de la Secretaría de Administración y Finanzas.
- Manual de Procedimientos de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.
- Lineamientos generales para la integración, organización, atribuciones y funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México.

Y demás ordenamientos legales y administrativos aplicables.

CAPÍTULO PRIMERO
GENERALIDADES

1. El presente Protocolo es de observancia general para las personas servidoras públicas del Poder Legislativo del Estado de México y tiene como objeto establecer directrices para prevenir y atender presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual en el Poder Legislativo del Estado de México.

2. Los objetivos del presente Protocolo, son los siguientes:

I. Establecer acciones para prevenir casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual en el Poder Legislativo del Estado de México;

II. Contar con directrices para la atención y acompañamiento a la presunta víctima de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual;

III. Establecer mecanismos para la recepción, análisis, atención y seguimiento de denuncias relacionadas con violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual;

IV. Fomentar un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual; y

V. Proteger la integridad y los derechos humanos de las personas servidoras públicas del Poder Legislativo del Estado de México, evitando cualquier tipo de revictimización durante el proceso de atención y resolución de los casos.

3. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

I. **Acoso sexual:** Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, intimidación, amenaza o insinuación sexual, que conlleva a la víctima a un estado de indefensión, riesgo, degradación o humillación, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

II. **Cero tolerancia:** Absoluto rechazo a conductas violentas, discriminatorias, de hostigamiento y acoso sexual con el propósito de crear un ambiente laboral respetuoso de ética y dignidad que rija el servicio público;

III. **Comité:** Comité para la Igualdad de Género de la Secretaría de Administración y Finanzas del Poder Legislativo del Estado de México.

IV. **Contraloría:** Contraloría del Poder Legislativo del Estado de México;

V. **Denuncia de hechos:** Manifestación de un acto presuntamente irregular que se hace del conocimiento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, por la presunta víctima o por un tercero, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas del Poder Legislativo del Estado de México en ejercicio de su empleo, cargo o comisión;

VI. **Dependencias:** Las establecidas en el artículo 94 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México;

VII. **Discriminación:** Cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incomprensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y trato de las personas servidoras públicas;

VIII. **Hostigamiento:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en sus relaciones laborales, que implique jerarquía; se expresa en conductas verbales o no verbales, escritas, físicas o a través de las tecnologías de la información y la comunicación, así como aquellas de connotación sexual;

IX. **Persona consejera:** Persona titular de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Secretaría de Administración y Finanzas del Poder Legislativo;

X. **Persona servidora pública**: Aquella que desempeñe un empleo, cargo o comisión en el Poder Legislativo;

XI. **Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

XII. **Poder Legislativo:** Poder Legislativo del Estado de México;

XIII. **Presunta víctima:** Persona servidora pública que denuncia haber sido presuntamente afectada por violencia laboral, discriminación, hostigamiento o acoso sexual;

XIV. **Protocolo:** Protocolo para la Prevención y Atención de Presuntos Casos de Violencia Laboral, Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual del Poder Legislativo del Estado México;

XV. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XVI. **Secretaría:** Secretaría de Administración y Finanzas del Poder Legislativo del Estado de México;

XVII. **UIGEV:** Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia; y

XVIII. **Violencia laboral:** Acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad y se ejerce por la persona que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica.

4. En la aplicación del presente Protocolo, se priorizará la no revictimización, considerando los siguientes principios:

I. Cero tolerancia;
II. Confidencialidad;
III. Debida diligencia;
IV. Igualdad de género;
V. Integridad personal;
VI. Presunción de inocencia;
VII. Prohibición de represalias;
VIII. Pro persona; y
IX. Respeto y protección de la dignidad humana.

5. Las personas titulares de las dependencias, en el ámbito de su competencia, promoverán y supervisarán el cumplimiento del presente Protocolo, sin perjuicio de la observancia de las disposiciones normativas aplicables al Poder Legislativo.

6. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación de este Protocolo o de cualquier procedimiento ejecutado, estará sujeta a lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios, así como en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, y demás normatividad aplicable.

CAPÍTULO SEGUNDO
PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA
ACCIONES INSTITUCIONALES DE PREVENCIÓN

7. El Poder Legislativo a través de sus dependencias implementará acciones a corto, mediano y largo plazo orientadas a la prevención, detección y sensibilización de conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

8. Las personas titulares de las dependencias deberán promover y supervisar periódicamente el desarrollo de acciones institucionales, conforme a las líneas de actuación siguientes:

I. Fomentar el principio de cero tolerancia frente a conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, mediante el uso de medios y canales de comunicación institucionales;

II. Impulsar el respeto y protección de los derechos humanos de las personas servidoras públicas;

III. Gestionar la capacitación en materia de perspectiva de género, igualdad entre mujeres y hombres, violencia laboral, discriminación, hostigamiento, acoso sexual, y demás en la materia;

IV. Vigilar que la denuncia de hechos, no constituirá una causa de represalia o despido para la presunta víctima;

V. Impulsar cambios actitudinales y conductuales enfocados a una cultura institucional de igualdad de género que favorezca y garantice un ámbito laboral libre de violencia; y

VI. Colaborar con la UIGEV en la planeación, coordinación y ejecución de acciones en materia de prevención y atención de conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

9. La UIGEV supervisará y dará seguimiento a la planeación y ejecución de las acciones institucionales de prevención a conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, desarrolladas por las dependencias del Poder Legislativo.

SECCIÓN SEGUNDA
ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN INSTITUCIONAL

10. Las personas titulares de las dependencias, en el ámbito de su competencia, promoverán capacitaciones y campañas de sensibilización, difusión, disuasión y reeducativas que permitan detectar y evitar conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

11. La UIGEV supervisará y dará seguimiento a las acciones con enfoque de igualdad y no discriminación, mediante la transversalización sensible al género y libre de violencia a fin de garantizar una cultura de paz al interior del Poder Legislativo.

12. La Secretaría a través de la UIGEV realizará la difusión de materiales físicos o digitales, a fin de favorecer los principios rectores del derecho humano a una vida libre de violencia.

13. La Secretaría a través de UIGEV propiciará la colaboración entre las dependencias con el fin de compartir buenas prácticas con perspectiva de género y erradicar la violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

14. La Secretaría a través de la UIGEV impulsará y supervisará la difusión e implementación del lenguaje con perspectiva de género y no sexista en el Poder Legislativo.

CAPÍTULO TERCERO
ATENCIÓN ANTE PRESUNTOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA
VÍAS DE ATENCIÓN INICIAL

15. Ante presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, las personas servidoras públicas del Poder Legislativo, podrán acudir a la:

I. UIGEV;

II. Contraloría; y

III. Coordinación Administrativa o equivalente de la dependencia.

En el ámbito de su competencia conocerán, atenderán y, en su caso, investigarán los presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual al interior del Poder Legislativo.

SECCIÓN SEGUNDA
PERSONA CONSEJERA

16. La persona titular de la UIGEV como persona consejera deberá:

I. Ser el primer contacto con la presunta víctima de violencia laboral, discriminación, hostigamiento o acoso sexual;

II. Recabar datos personales de la presunta víctima y registrar la información en el formato de atención de primer contacto;

III. Entrevistar a la presunta víctima a partir de la formulación de preguntas enfocadas a recabar información de utilidad;

IV. Guiar a la presunta víctima en el llenado de la denuncia de hechos para una reconstrucción cronológica de la situación;

V. Dar vista de los hechos al Comité con la finalidad de determinar las medidas de protección inmediata para asegurar la integridad de la presunta víctima;

VI. Dar vista a la Contraloría de la denuncia de hechos, a fin de que inicie las acciones pertinentes en el ámbito de sus atribuciones;

VII. Dar seguimiento a las denuncias presentadas ante la Contraloría;

VIII. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; y

IX. Actuar en apego al Manual de Procedimientos de la UIGEV y los principios establecidos en el presente Protocolo.

17. La persona consejera deberá conducirse bajo las pautas de actuación siguientes:

I. Generar confianza con las personas servidoras públicas que expongan hechos o conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento o acoso sexual;
II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la presunta víctima;
IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
VI. Mantener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
IX. Utilizar comunicación asertiva mediante el uso de un lenguaje claro, sencillo, accesible e incluyente; y
X. Comunicar a la presunta víctima, que la información proporcionada es de carácter confidencial y que los datos personales, serán tratados conforme a la normatividad aplicable en materia de protección de datos personales.

SECCIÓN TERCERA
INSTITUCIONES DE APOYO PARA ATENCIÓN ESPECIALIZADA AL EXTERIOR DEL PODER LEGISLATIVO

18. La persona consejera brindará asesoría a la presunta víctima de violencia laboral, discriminación, hostigamiento o acoso sexual, sobre las diferentes instancias gubernamentales del Estado de México a las que puede acudir para asistencia médica, psicológica y asesoría jurídica o bien, para presentar su denuncia.

SECCIÓN CUARTA
DEL SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIA DE HECHOS

19. La Contraloría de manera interna será la encargada de investigar y resolver administrativamente conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

20. En caso de que alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del Protocolo, la persona consejera informará por escrito a la Contraloría y a la dependencia de adscripción.

SECCIÓN QUINTA
REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

21. La UIGEV establecerá un registro de los casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, con la finalidad de dar seguimiento e implementar acciones de prevención que los inhiban o reduzcan.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Protocolo para la prevención y atención de presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual del Poder Legislativo del Estado de México, se publicará en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México y entrará en vigor al día hábil siguiente de su publicación.

SEGUNDO. El Protocolo para la prevención y atención de presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual del Poder Legislativo del Estado de México, publicado en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México, el 29 de junio de 2021, quedará sin efectos a partir de la publicación del presente.

TERCERO. La aplicación y observancia del presente Protocolo se realizará con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias.

Dado en Toluca, Estado de México; a quince de octubre del año dos mil veinticinco.

MTRO. LUIS DAVID MIRANDA GÓMEZ
SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
RÚBRICA.

DR. EN E.J. WALFRED JOSÉ GÓMEZ VILCHIS
COORDINADOR DE NORMATIVIDAD, DESARROLLO
ADMINISTRATIVO Y DE ARCHIVOS
RÚBRICA.

MTRO. CRISTIAN ALFREDO AGUILAR PERALTA
ENCARGADO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
RÚBRICA.