

Protocolo CERO

Atención a
víctimas de
Acoso y
Hostigamiento
Sexual y/o
Laboral

Aviso de privacidad

Sus datos personales con fundamento en el Artículo 67 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental para el Estado de Hidalgo así como a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Hidalgo en sus artículos 1°, 3° Fracc. I, 34, 35 y al respecto le informa lo siguiente:

Los datos personales que recabamos de usted son necesarios para el servicio que solicita, los utilizaremos para las Conferencias, Cine Debates y Talleres de sensibilización para mujeres y hombres.

Para llevar a cabo las finalidades descritas en el presente aviso de privacidad, utilizaremos los siguientes datos personales:

Nombre completo, sexo, fecha, lugar de nacimiento, CURP, domicilio, localidad, municipio, teléfono, correo electrónico, ocupación y firma.

Consulta en la página: www.mujeres.hidalgo.gob.mx

Objetivo

Dar a conocer al funcionariado público el proceso de atención a víctimas de conductas de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral en la administración pública del estado de Hidalgo, así como los mecanismos de denuncia establecidos en el Protocolo Cero.

Se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo



*19 de
agosto
de 2020*

*Fue expedido por el Lic. Omar Fayad Meneses,
Gobernador Constitucional del Estado de Hidalgo*

Propósito

Establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Hidalgo.

Deben participar:

- ✓ Áreas jurídicas
- ✓ Consejo General de Planeación para la Agenda de Género
- ✓ Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Planeación
Ejecución
Evaluación
De las acciones
específicas para la
prevención y atención
al ASL y HSL

Deberán elaborar un informe anual de resultados

El hostigamiento y acoso sexual y laboral son conductas que deben ser sancionadas

- *Administrativamente*
- *En materia laboral*
- *En el ámbito penal*

Ley Olimpia

Publicada en el POEH el 15 de marzo de 2021

Violencia mediática: Es la publicación de mensajes e imágenes estereotipados sexistas que a través de cualquier medio de comunicación o publicidad, ya sean impresos o electrónicos, de manera directa o indirecta, promueva, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, la explotación de mujeres, niñas o adolescentes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mismas, fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida, violando con ello sus derechos humanos.

Ley Olimpia

Publicada en el POEH el 15 de marzo de 2021

La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra el estado socio-psico-emocional, la salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad;

Ley Olimpia

Publicada en el POEH el 15 de marzo de 2021

Violencia digital: Es cualquier acto doloso realizado a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño tanto en el ámbito privado como en el público, en su imagen propia; así como daño moral a ellas y/o su familia.

Se manifiesta mediante el acoso, hostigamiento, amenazas, insultos y por las que se divulguen, expongan, distribuyan, difundan, exhiban, transmitan, comercialicen, oferten, intercambien o compartan información apócrifa, mensajes de odio, difusión sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización de textos, imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido intimo sexual, erótico o pornográfico, de una persona y/o datos personales u otras impresiones verdaderas o alteradas.

Ley Olimpia

Publicada en el POEH el 15 de marzo de 2021

TÍTULO QUINTO

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD Y EL NORMAL DESARROLLO PSICOSEXUAL Y DE LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS

...

CAPÍTULO III BIS

Violación a la Intimidad Sexual

Artículo 183 Bis. Comete el delito de violación a la intimidad sexual, aquella persona que sin el consentimiento de quien pueda otorgarlo, produzca, publique, difunda, distribuya o comparta a través de cualquier medio, conversaciones, imágenes, audios o videos, de carácter o contenido íntimo sexual, erótico o pornográfico, y se le impondrá de tres a seis años de prisión y de 200 a 500 días multa.

La misma pena se impondrá a quien videograbare, audiograbare, fotografíe, imprima o elabore, imágenes, audios o videos con contenido íntimo sexual, erótico o pornográfico de una persona sin su consentimiento.

Este delito se perseguirá por querrela cuando la víctima fuere mayor de edad con capacidad para comprender el significado del hecho y posibilidad para resistirlo.

Ley Olimpia

Publicada en el POEH el 15 de marzo de 2021

Artículo 183 Ter. La misma pena a que se refiere el artículo anterior se impondrá a quien produzca, divulgue, comparta, distribuya o publique, imágenes, videos y/o audios con información apócrifa, alterada o simulada, de contenido íntimo sexual, erótico o pornográfico de una persona.

Ley Olimpia

Publicada en el POEH el 15 de marzo de 2021

Artículo 183 Quater. La punibilidad prevista en los artículos 183 bis y 183 ter se aumentará hasta en una mitad cuando:

I. El delito sea cometido por el cónyuge, concubinario o concubina, o por cualquier persona con la que la víctima tenga o haya tenido una relación sentimental, afectiva o de confianza;

II. El delito sea cometido por un servidor público en ejercicio de sus funciones;

III. El delito sea cometido en contra de una persona que no pueda comprender el significado del hecho o no tenga la posibilidad para resistirlo;

IV. Se obtenga un beneficio lucrativo o no lucrativo;

V. A consecuencia de los efectos o impacto del delito, la víctima atente contra su vida o su salud.

LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS .

Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;

LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS .

Artículo 57. Incurrirá en abuso de funciones la persona servidora o servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público; así como cuando realiza por sí o a través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el artículo 20 Ter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE HIDALGO

CAPÍTULO III DE LAS REGLAS DE INTEGRIDAD

Artículo 11. Actuación Pública. Los servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo o comisión, deberán conducir su actuación con transparencia, honradez, lealtad, cooperación y con una clara orientación al interés público. Se vulnera esta regla, de carácter enunciativa y no limitativa, al incurrir con alguno de los siguientes supuestos:

XIV. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo;

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE HIDALGO

CAPÍTULO III DE LAS REGLAS DE INTEGRIDAD

Artículo 21. Desempeño Permanente con Integridad. Los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo o comisión deberán actuar con integridad, sin solicitar u obtener beneficio propio o para terceros. Se vulnera esta regla, de carácter enunciativa y no limitativa, al incurrir con alguno de los siguientes supuestos:

IV. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado;

Ley Federal de Trabajo

CAPITULO IV

Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

***Ley de los Trabajadores al Servicio de los
Gobiernos Estatal y Municipales,
así como de los Organismos
Descentralizados del Estado de Hidalgo.***

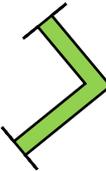
Artículo 40.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

V. Por resolución del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

d) Por cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

¿Ante
quién
acudir
en caso
de ser
víctima?

Persona consejera: La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima por acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.



Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés: conformados en cada Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal en términos de los Lineamientos Generales que establecen las bases para la Conformación e Integración de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Órganos Internos de Control: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los Entes públicos y que sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos.

Se eligen a través de convocatoria abierta (por lo menos 2 por cada 100 personas que laboren en la dependencia o entidad)

Las personas designadas deben cumplir los requisitos de idoneidad y se debe considerar el principio de paridad de género

*Persona
consejera*

Cargo honorífico

La duración de la designación es de 2 años

Se debe elaborar un directorio, mantenerlo actualizado y difundirlo de manera trimestral

Persona consejera

Pautas de actuación

1. Generar confianza
2. Respetar sin emitir juicios de valor
3. Actuar con empatía
4. Respetar el principio de presunción de inocencia
5. Mostrar tranquilidad y seguridad
6. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional
7. Comunicar con precisión y claridad
8. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que se puede otorgar
9. Utilizar comunicación asertiva
10. Escuchar de forma activa
11. Guardar secrecía y reservar los datos de los asuntos de su conocimiento

Persona consejera

Funciones

1. Dar atención de primer contacto
2. Proporcionar información pertinente
3. Asesorar a la víctima
4. Atender exhortos e invitaciones del Comité para otorgar asesoría
5. Excusarse de intervenir en caso de conflicto de interés
6. Hacer del conocimiento por escrito al OIC o al Comité respecto de incumplimiento

7. Brindar atención a la víctima, sin que signifique representación legal
8. Turnar dentro del plazo no mayor de tres días hábiles las denuncias de las que tenga conocimiento
9. Analizar los hechos para orientar adecuadamente a la víctima
10. Dar seguimiento ante el Comité
11. Informar a la víctima respecto de las diferentes vías de denuncia
12. Solicitar medidas de protección, en caso de ser necesario

Atención especializada

La persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico o cualquier otro.

*Formato de
primer contacto*

De la atención ante el Comité

Las denuncias se pueden presentar ante al Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera, mediante denuncia anónima o de forma directa por la víctima

El Comité recibirá la denuncia, en caso de que falte algún elemento, contactará a la persona denunciante para que la subsane, sin perjuicio de iniciar el trámite.

Valorará los elementos y emitirá opinión o recomendación dirigida a las unidades administrativas a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan conductas

El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención

Medidas de protección

El Comité, el Órgano Interno de Control, o en su caso la autoridad competente, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima

De manera enunciativa comprenden las siguientes:

- A. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable
- B. 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
- C. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima
- D. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico

La persona consejera 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

Deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa

Registro de casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral

La Secretaría de Contraloría a través de la UEEPCI llevará un registro estadístico de los asuntos en las Dependencias y Entidades.

Se registrarán los tipos principales de vulneraciones y recomendaciones que se hayan adoptado, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen

El Secretario Ejecutivo del Comité deberá capturar las denuncias en el registro, en un plazo no mayor a tres días hábiles contados a partir de su recepción

¡G R A C I A S!

Instituto Hidalguense de las Mujeres



(771) 718 9205 // 800 502 2221



ihm@hidalgo.gob.mx



@mujerhidalgo



Instituto Hidalguense de las Mujeres



Parque Hidalgo 103, Col.Centro, Pachuca de Soto, Hgo.



mujeres.hidalgo.gob.mx