



Estado Libre y Soberano
de Hidalgo



LIC. OMAR FAYAD MENESES
Gobernador del Estado de Hidalgo

LIC. SIMÓN VARGAS AGUILAR
Secretario de Gobierno

LIC. ROBERTO RICO RUIZ
Coordinador General Jurídico


L.I. GUSTAVO CORDOBA RUIZ
Director del Periódico Oficial

PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO DE HIDALGO




2020_ago_19_alc4_33

Calle Mariano Matamoros No. 517, Col. Centro, C.P. 42000, Pachuca de Soto, Hidalgo, México

 +52 (771) 688-36-02

 poficial@hidalgo.gob.mx

 <http://periodico.hidalgo.gob.mx>

 /periodicoficialhidalgo

 @poficialhgo

SUMARIO

Contenido

Poder Ejecutivo. - Acuerdo que contiene el protocolo cero para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en la administración pública del Estado de Hidalgo. 3

Publicación electrónica



LICENCIADO OMAR FAYAD MENESES, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE HIDALGO CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 1, 4 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 1, 2, 4, 5, 51, 71, FRACCIÓN XL DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE HIDALGO; 34, FRACCIÓN XII DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES; 10, 13, 15, FRACCIÓN III, 48, FRACCIONES II, VII Y VIII, DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; 1, 3, 5, 8, 13 BIS DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA EL ESTADO DE HIDALGO; 10, 15, 49 DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; 1, 3, 4, 8, 9 y 10 DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE HIDALGO Y 1, 2, 5, 6 y 7 DE LOS LINEAMIENTOS QUE ESTABLECEN LAS BASES PARA LA INTEGRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS; Y

CONSIDERANDO

PRIMERO. - Que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

SEGUNDO. - Que el artículo 4 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo señala que, todas las personas gozarán de los derechos humanos que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la del Estado de Hidalgo, los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte y las leyes secundarias, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que en la Constitución Federal se establezcan; así como que todas las autoridades, servidoras y servidores públicos en el Estado de Hidalgo, 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.

TERCERO. - Que con fundamento en los artículos 2, puntos 1 y 3, incisos a) y b), 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 1, 2, 5 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, instrumentos ratificados por el Estado Mexicano, de los cuales se reconoce la obligación del Gobierno de garantizar y observar los Derechos Humanos sin distinción alguna por razones de sexo, género u otro, de ahí que el presente instrumento busca garantizar la igualdad jurídica entre todas las personas que ejerzan empleo, cargo o comisión en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, en este sentido se determina la necesidad de contar con un instrumento que prevenga, atienda, sancione y erradique acciones que vulneren o violenten la dignidad humana.

CUARTO. - Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido en adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

QUINTO. - Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

SEXTO. - Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado Mexicano del que Hidalgo es parte, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se



garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

SÉPTIMO. – Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado Mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe Periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres del 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

OCTAVO. - Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuyo objeto es establecer coordinación entre la Federación, Entidades Federativas y Municipios en la materia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

NOVENO. - Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una 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 dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

DÉCIMO. - Que la administración Estatal actual, en el Plan Estatal de Desarrollo Hidalgo 2016 – 2022, dentro del Eje 4 “Hidalgo Seguro, con Justicia y en Paz”, en su estrategia transversal de perspectiva de género G4 establece como prioridad prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas, así como garantizar su acceso a la justicia, y en sus líneas de acción ha dispuesto desarrollar procesos formativos para la prevención de la violencia de género y la violencia contra las mujeres con servidoras y servidores de la Administración Pública Estatal y desarrollar acciones educativas y de difusión de los Derechos Humanos que generen cambios conductuales en relación con los patrones de género con sectores específicos de la población en general y del servicio público.

DÉCIMO PRIMERO. – Que por lo descrito en los considerandos anteriores y en atención a lo dispuesto por los artículos 1, 2, 4, 7, 14, 15 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo y 1, 3, 33, 36 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo y toda vez que, el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer y el hombre, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres y hombres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre quien resiente la conducta, al denigrarlas y concebirlas como objetos.

DÉCIMO SEGUNDO. - Que, con fundamento en los artículos 1, 2, 3, 4, fracción III de la Ley del Instituto Hidalguense de las Mujeres; 1, 13, fracción XVIII, 37 Quáter, fracción V de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Hidalgo y 1, 2, 10, 11, fracciones V y XXVI del Reglamento Interior de la Oficialía Mayor y con la finalidad de reforzar la permanencia, continuidad e institucionalización del combate a la desigualdad y la profesionalización que requiere la prevención y atención a los casos de acoso sexual y/o laboral, así como actos de hostigamiento sexual y/o laboral en la Administración Pública, se consideró importante la participación interinstitucional y coordinar labores que realizan el Instituto Hidalguense de las Mujeres, toda vez que dentro de sus objetivos se encuentra promover y fomentar acciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre géneros, así como el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica, social y familiar, así como de la Oficialía Mayor quien deberá establecer la planificación de capacitación y profesionalización de los trabajadores y de quienes serán personas consejeras del Poder Ejecutivo del Estado.



DÉCIMO TERCERO. – Que, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 151 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo y 13, fracción X, 33, fracciones XV, XV Bis y XVI de la Ley Orgánica de la Administración pública para el Estado de Hidalgo es facultad de la Secretaría de Contraloría iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa por si o a través de los Órganos Internos de Control de los hechos que sean calificados como no graves por la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

DÉCIMO CUARTO. - Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las servidores públicos de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y locales en materia de Derechos Humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Es por lo anteriormente expuesto que se tiene a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

QUE CONTIENE EL PROTOCOLO CERO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE HIDALGO.

Capítulo I

De las Disposiciones Generales.

Artículo 1.- El presente Protocolo tiene como 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.

Artículo 2.- Son objetivos del presente Protocolo:

I.- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

II.- Definir mecanismos para orientar, así como, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;

III.- Señalar las vías e instancias competentes al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;

IV.- Establecer las pautas de elaboración para que cada Dependencia y Entidad de la Administración Pública del Estado de Hidalgo cuente con un registro de los casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que los inhiban y erradiquen; y

V.- Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en la Administración Pública Estatal.

Artículo 3.- La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia de responsabilidades administrativas o en materia penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 4.- Las Dependencias y Entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o 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 público a la Administración Pública Estatal.

Artículo 5.- El lenguaje empleado en este Protocolo no busca generar ninguna distinción, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Artículo 6.- La información que se obtenga, genere o resguarde por las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal 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.

Para efectos del procedimiento, los datos de la presunta víctima de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral 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. De igual forma, serán información confidencial, los datos de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

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. Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva o sexual que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

II. 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, o a 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;

III. Autoridad investigadora: En términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas será la autoridad en la Secretaría, los Órganos Internos de Control, encargadas de la investigación de faltas administrativas;

IV. Autoridad substanciadora: En términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas será la autoridad en la Secretaría, los Órganos Internos de Control 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;

V. Autoridad resolutora: En términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, tratándose de faltas administrativas no graves, lo será la Unidad de Responsabilidades Administrativas en la Secretaría o el servidor público asignado en los Órganos Internos de Control;

VI. Capacitación: El proceso por el cual los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

VII. Certificación: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;

VIII. Código: El Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo;

IX. 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, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;

X. 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;

XI. Comités: Los 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;

XII. Comportamiento Digno: Regla de integridad la cual establece que los servidores públicos deberán observar un comportamiento honrado, responsable, serio y respetuoso, con relación a los ciudadanos y las personas que integran la Administración Pública Estatal con las que interactúa con motivo de sus funciones;



XIII. 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;

XIV. Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, así como las formalidades esenciales del procedimiento de acuerdo con las leyes aplicables;

XV. 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 y/o laboral o hostigamiento sexual y/o laboral en los que se encuentran involucrados servidores públicos en ejercicio de sus funciones;

XVI. Denunciante: La persona física, o el servidor público que acude ante la persona consejera, el Comité o el Órgano Interno de Control a que se refiere el presente Protocolo, con el fin de denunciar actos u omisiones que pudieran constituir acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;

XVII. Dependencias: A las Dependencias de la Administración Pública Centralizada del Estado de Hidalgo y la Procuraduría General de Justicia del Estado;

XVIII.- 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, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma o cualquier otro motivo;

XIX.- Entidades: Los Organismos Descentralizados, Empresas de Participación Estatal y Fideicomisos a que se refiere la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Hidalgo;

XX.- 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;

XXI.- 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 los servidores públicos;

XXII.- Formato de primer contacto: El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de Contraloría y el Instituto Hidalguense de las Mujeres;

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

XXIV.- 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;

XXV.- Instituto: El Instituto Hidalguense de las Mujeres;

XXVI.- Oficialía Mayor: La Oficialía Mayor del Estado, Dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Hidalgo;

XXVII.- 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;

XXVIII.- Persona consejera: La persona designada en términos del numeral 16 que orientará y acompañará a la presunta víctima por acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;

XXIX.- 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 mujeres, 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;

XXX.- Presidente del Comité: La persona que preside el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés;

XXXI.- Primer contacto: El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;

XXXII.- Protocolo: El presente Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo;

XXXIII.- Registro: El Registro a cargo de la Secretaría de Contraloría, a través de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, de los casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en el servicio público de la Administración Pública Estatal;

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

XXXV.- Secretaría: La Secretaría de Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Hidalgo;

XXXVI.- Secretario Ejecutivo: La persona designada por el Titular de cada Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal para desempeñar el cargo dentro del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés;

XXXVII.- Sensibilización: La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del 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;

XXXVIII.- Servidor Público: Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal;

XXXIX.- Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;

XL.- 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.

XLI.- UEEPCI: Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés; y

XLII.- Violencia: Cualquier acción u omisión, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual.

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

- I. Cero tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- II. Perspectiva de género;
- III. Acceso a la justicia;
- IV. Pro persona;
- V. Confidencialidad;
- VI. Presunción de inocencia;
- VII. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- VIII. Prohibición de represalias;
- IX. Integridad personal;
- X. Debida diligencia;
- XI. No revictimización;
- XII. Transparencia; y
- XIII. Celeridad.

Artículo 9.- Los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones deberán velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, los servidores públicos deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.



Artículo 10.- En lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Código y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico estatal, nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

Artículo 11.- La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y Oficialía Mayor o en su caso de Instituciones especializadas en los temas del presente Protocolo.

Artículo 12.- La Secretaría, Oficialía Mayor y el Instituto, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del presente Protocolo.

Capítulo II

De la Prevención de conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en la Administración Pública Estatal.

Sección Primera

Acciones Específicas de Prevención

Artículo 13.- Para prevenir y atender el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, las Dependencias y Entidades deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

- I. Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, que deberá comunicarse periódicamente a los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- II. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral las cuales deberán ser brindadas a través de la Oficialía Mayor en coordinación con el Instituto;
- III. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran los Comités y en su caso para la certificación de las personas consejeras;
- 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 el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- V. Contar con el número necesario de las personas consejeras, debiendo contar con por lo menos dos por cada 100 servidores públicos;
- 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 y hostigamiento sexual y/o laboral; y
- VIII. Proporcionar a las personas consejeras los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

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

- I. Nombre de la institución;
- II. Fundamento normativo;
- III. Considerandos;



IV. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

- a. Explicitar el compromiso de “Cero Tolerancia” frente a conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento 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;
- b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- c. Definir el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral de conformidad con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo y demás disposiciones aplicables;
- d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneren el comportamiento digno que debe observarse en la Administración Pública Estatal;

El pronunciamento debe explicitar la prohibición de estas conductas a todas las personas que desempeñen empleo cargo o comisión dentro de la Administración Pública Estatal;

- e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 8 de este Protocolo;
- g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- h. Firma de la persona titular de la institución; y

V. Lugar y fecha de emisión.

Artículo 15.- Todas las Dependencias y Entidades, por conducto de sus áreas jurídicas y el Consejo General de Planeación para la Agenda de Género en coordinación con la persona que sea enlace de la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de las Dependencias o Entidades, así como en sus portales institucionales.

La Secretaría a través de la UEEPCI, deberá emitir los formatos y/o lineamientos para la elaboración de los informes anuales descritos en el párrafo anterior.

El Informe descrito en el presente artículo deberá ser remitido a la UEEPCI a más tardar dentro de los primeros 30 días naturales del año siguiente al que se informa.

Sección Segunda

De las personas consejeras

Artículo 16.- Las Dependencias y Entidades, emitirán a través de sus Titulares una convocatoria abierta dirigida a servidores públicos, para elegir a quienes se desempeñarán como personas consejeras, cargo que será honorífico dentro de las instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrán actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera trimestral en los medios electrónicos públicos de la Dependencia o Entidad. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de personas consejeras por Institución represente por lo menos dos por cada 100 servidores públicos.

Los requisitos de la convocatoria deberán contener por lo menos los descritos en el artículo 17 del presente Protocolo.

Artículo 17.- Para participar en la convocatoria para ser persona consejera a que se refiere este Protocolo se requiere por lo menos:

- I.- Ser ciudadano mexicano en pleno goce y ejercicio de sus derechos;
- II.- Ejercer empleo, cargo o comisión dentro de la Dependencia o Entidad en el que se pretende ser persona consejera; y



III.- Tener por lo menos 2 años de antigüedad dentro del servicio público;

Para la emisión de la convocatoria, las Dependencias y Entidades podrán establecer además de estos, los requisitos de idoneidad para ser persona consejera, la Secretaría en coordinación con la Oficialía Mayor y el Instituto, asesorarán en la elaboración de dichas bases.

Artículo 18.- En el proceso de designación de las personas consejeras deberá siempre contemplarse la equidad en cuota de género, por lo que siempre habrá el mismo número de mujeres y hombres.

El tiempo que durará la designación como persona consejera será de 2 años.

Artículo 19.- Las personas consejeras llevarán a cabo sus actividades sin que se vean afectadas o disminuidas las funciones que desempeñen dentro de la Dependencia o Entidad, por el acompañamiento que conlleva el cargo, o en su caso, por las capacitaciones y funciones que efectúen.

Artículo 20.- Las Personas consejeras 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:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- VI. Tener 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;
- X. Escuchar de forma activa; y
- XI. Guardar secrecía y reservar los datos de los asuntos de su conocimiento en términos del artículo 6 del presente Protocolo.

Artículo 21.- Son funciones de la persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- III. 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, la Autoridad Investigadora o en su caso la autoridad competente para conocer de los hechos;
- IV. Atender los exhortos o invitaciones del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- V. 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 consejera de la Dependencia o Entidad según sea el caso;
- VI. 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;
- VII. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- VIII. 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;



IX. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima o denunciante se identifican conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento 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;

X. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo que sean de su competencia;

XI. Informar a la presunta víctima o denunciante sobre las diferentes vías de denuncia en casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato; y

XII. 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 22.- La Secretaría a través de la UEEPCI, los Titulares de la Oficialía Mayor y el Instituto, designarán un enlace mismo que llevará un registro de las personas consejeras en activo, y propiciarán la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la prevención y atención de casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

Artículo 23.- Las personas consejeras deberán capacitarse de manera permanente con la finalidad de actualizar y ampliar sus conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Oficialía Mayor en coordinación con el Instituto.

Sección Tercera

Acciones de capacitación, formación y certificación

Artículo 24.- Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados o en su caso certificación para las personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento 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 será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Artículo 25. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezcan la Oficialía Mayor y el Instituto.

Artículo 26.- El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, y 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 cada Dependencia o Entidad.

Artículo 27.- La Oficialía Mayor, en coordinación de otras instituciones, pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad laboral, no discriminación, prevención y atención de casos de acoso laboral y hostigamiento laboral, y 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 cada Dependencia o Entidad.

Artículo 28.- La Oficialía Mayor, con la intervención de otras Instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá y evaluará las capacidades profesionales o competencias que serán materia de certificación. El servicio de evaluación deberá ser gratuito.

Capítulo III

De la Atención

Primer contacto de atención de casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral

Sección Primera

Vías e instancias competentes

Artículo 29.- Para efectos de las conductas descritas en este Protocolo, se reconoce la acción popular para la presentación de denuncias.



Artículo 30.- La presunta víctima o denunciante podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- I. Persona consejera;
- II. Comités; o
- III. Autoridad Investigadora.

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

Artículo 31.- La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

Artículo 32.- La persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito.

Sección Segunda

Atención especializada

Artículo 33.- En la atención de primer contacto, la persona consejera 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 Consejera 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 Consejera 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 34.- Las Dependencias o Entidades podrán 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 del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

Sección Primera

De la atención ante el Comité

Artículo 35.- Las denuncias sobre casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o 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 36.- El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan acoso sexual y/o laboral y hostigamiento 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 a la autoridad competente.

Artículo 37.- El Secretario Ejecutivo, 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 38.- 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 acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

Artículo 39.- 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 40.- El Secretario Ejecutivo 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 la Secretaría.

Sección Segunda

De la atención ante la Autoridad Investigadora

Artículo 41.- La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan la Secretaría o en su caso la normatividad en la materia. Su presentación 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 42.- La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

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

Artículo 43.- La investigación iniciará ante la autoridad competente, a partir de la vista que realice el Comité 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 44.- Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

Artículo 45.- 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 46.- 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 47.- La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral 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.

Sección Tercera

De la emisión de las medidas de protección

Artículo 48.- 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 49.- 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.

Artículo 50.- 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 51.- 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 unidad administrativa, o de horario de labores 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 52.- 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 53.- 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 54.- Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Artículo 55.- 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 56.- 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 57.- 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 58.- 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 59.- La autoridad substanciadora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.

Artículo 60.- 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 61.- Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo.



Artículo 62.- 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 63.- 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 64.- Las autoridades resolutoras fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

Artículo 65.- Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

Artículo 66.- En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Capítulo V

Del Registro de casos de Acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

Artículo 67.- La Secretaría a través de la UEEPCI, llevará un registro estadístico de los casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en las Dependencias y Entidades que cuenten con un Comité, 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 68.- Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal a la cual se encuentren asignados, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

Artículo 69.- Para efectos del registro establecido en el numeral 68 del presente Protocolo, será responsabilidad de los Comités, como de los Titulares de los Órganos Internos de Control, informar a la Secretaría a través de la UEEPCI a más tardar tres días hábiles posteriores a la recepción de las denuncias, y de forma inmediata de la determinación que en su caso se emita sobre las mismas.

Artículo 70.- La Secretaría a través de la UEEPCI, elaborará un informe anual general sobre denuncias de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en la Administración Pública Estatal. La versión pública de éste, se difundirá a más tardar el primer día hábil del mes de marzo en las páginas de la Secretaría y del Instituto.

Artículo 71.- Derivado del Informe descrito en el artículo anterior, la Oficialía Mayor y el Instituto deberán de generar programas de capacitación y certificación con el objetivo de atender las necesidades a fin de prevenir y atender los casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo que contiene el Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del presente Acuerdo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades.

TERCERO. Las Dependencias y Entidades informarán a la Secretaría, a la Oficialía Mayor y al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, sobre las acciones siguientes:

- I. Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 13 del presente Protocolo;



II. Formulación y publicación de la convocatoria abierta a los servidores públicos de las Dependencias o Entidades para designar a las personas consejeras;

III. Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen; y

IV. De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

CUARTO. 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.

QUINTO. 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.

DADO EN LA RESIDENCIA OFICIAL DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE HIDALGO. EN LA CIUDAD DE PACHUCA DE SOTO, HIDALGO, A LOS 13 DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.

LIC. OMAR FAYAD MENESES

**GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE HIDALGO
RÚBRICA**

LIC. SIMÓN VARGAS AGUILAR

**SECRETARIO DE GOBIERNO
DEL PODER EJECUTIVO DEL
ESTADO DE HIDALGO
RÚBRICA**

MTRO. CÉSAR ROMÁN MORA VELÁZQUEZ

**SECRETARIO DE
CONTRALORÍA DEL PODER
EJECUTIVO DEL ESTADO DE
HIDALGO
RÚBRICA**



Este ejemplar fue impreso bajo la responsabilidad y compromiso del **Gobierno del Estado de Hidalgo** con el medio ambiente, utilizando papel certificado y 100% reciclado (artículo 31 del Reglamento de la Ley del Periódico Oficial del Estado de Hidalgo).



Reciclado
Contribuyendo al uso responsable
de los recursos forestales.

Cert no.
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

El Periódico Oficial del Estado de Hidalgo es integrante activo de la Red de Publicaciones Oficiales Mexicanas (REPOMEX) y de la Red de Boletines Oficiales Americanos (REDBOA).



Para la reproducción, reimpresión, copia, escaneo, digitalización de la publicación por particulares, ya sea impreso, magnético, óptico o electrónico, se requiere autorización por escrito del Coordinador General Jurídico, así como el visto bueno del Director, en caso contrario carecerán de legitimidad (artículo 5 del Reglamento de la Ley del Periódico Oficial del Estado de Hidalgo).

El portal web <http://periodico.hidalgo.gob.mx> es el único medio de difusión oficial de las publicaciones electrónicas (artículo 7 del Reglamento de la Ley del Periódico Oficial del Estado de Hidalgo).

