

Pachuca de Soto, Hgo., 22 de junio de 2023
Oficio número: CDHEH/OM/440/23



JULIÁN GABRIEL LAUREL GARCÍA
TITULAR DE LA UNIDAD DE INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICA
PRESENTE

Derivado de la Segunda Sesión del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, la cual se llevó a cabo el día 13 de junio de 2023, solicito su valioso apoyo para que sea publicado en la página institucional el documento denominado "Protocolo para la Intervención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la CDHEH", mismo que ya había sido publicado con anterioridad en el sistema de gestión de la calidad.

De igual forma, se anexarán los documentos de publicación, así como el acta de sesión mediante la cual se autorizó, esto a través del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés. De igual forma, se anexará el pronunciamiento emitido por la Titular de la Presidencia de esta Comisión, lo anterior, con la finalidad de acceder fácilmente al contenido de todos los documentos.

Julián Laurel García
22-Jun-23

RESPETUOSAMENTE.



TERESITA DE JESÚS TALAMANTES CASTRO,
TITULAR DE LA OFICIALÍA MAYOR DE LA COMISIÓN DE
DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE HIDALGO

Oficialía
Mayor

C.c.p. Exp.



PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE HIDALGO

Con fundamento en artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4° de la Constitución Política del Estado de Hidalgo; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo; Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo, artículo 8 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Hidalgo; artículo 1 y 2 de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Hidalgo; artículo 4, 5 y 12 del Decreto que crea la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 20 de Julio de 1992; artículos 296, 297 y 298 del Reglamento de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo; artículo 13 del 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, el Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, el Código de Conducta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo; y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

CONSIDERANDO

Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Que, en observancia a la misma disposición constitucional, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), son los instrumentos internacionales firmados por México más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Que el hostigamiento sexual y acoso sexual, son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.



Que la recuperación de los principios éticos en las instituciones públicas es un elemento inalienable de un gobierno honesto, sensible, incluyente y respetuoso de los derechos y libertades de todas las personas, por lo que resulta procedente emitir el presente pronunciamiento de:

CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL EN LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE HIDALGO

Las personas que conformamos el servicio público tenemos la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos. combatir a la corrupción, la impunidad, la violencia, desigualdad y discriminación requiere de un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual, son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.

La violencia laboral puede estar constituida por incidentes en los que la persona sea víctima de abusos, amenazas o acciones en circunstancias



relacionadas con su trabajo que pongan en peligro su seguridad, su bienestar o su salud.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Hidalgo define al **hostigamiento sexual** como el ejercicio del poder, mediante la violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que se tiene respecto del patrón o docente independientemente del tipo consagrado en las leyes respectivas. Mientras que, de conformidad con el mismo instrumento, el **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios actos.

Que el **acoso laboral** es la 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; por otra parte el **hostigamiento laboral** es 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.

Ante esta realidad, **la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo**, a través de mi representación, hace explícito su pronunciamiento de **CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL, ASÍ COMO A TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES U HOMBRES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.**

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta Comisión, se prohíbe a todas las personas que desempeñen empleo, cargo o comisión realizar las siguientes conductas que vulneran el comportamiento digno que debe observarse en la Administración Pública Estatal:

- I. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- II. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- III. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- IV. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- V. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las prerrogativas del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.




- VI. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- VII. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.
- VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona usuaria o solicitante, acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.
- IX. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- X. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- XI. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- XII. Exhibir en el protector de pantalla o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- XIII. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.
- XIV. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- XV. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.



- XVI. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, tienen establecidas sanciones de distinta naturaleza. En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos el **Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo** para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad y no discriminación.



Asimismo, la **Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo**, reafirma el compromiso activo para erradicar todas las conductas de hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral. Por ello, contamos con un Comité de Ética y Prevención de los Conflictos de Interés, quienes tendrán la función de realizar acciones de prevención y brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención a las personas que soliciten el acompañamiento. También tenemos el firme 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, bajo los principios de cero tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, perspectiva de género, pro persona, confidencialidad, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no revictimización, transparencia y celeridad.

En este sentido, la **Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo**, se compromete a impulsar medidas específicas para prevenir conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral al interior de la dependencia, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación, no existe discurso más persuasivo que el ejemplo, por ello, debemos reconocer que para eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

El presente pronunciamiento entra en vigor, a partir de la fecha de su suscripción.

Pachuca de Soto, Hidalgo, a 29 de Diciembre de 2022.



MTRA. ANA KAREN PARRA BONILLA
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL
ESTADO DE HIDALGO

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA COMISIÓN DE
DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE HIDALGO.**

Ana Karen Parra Bonilla, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 25 fracción X, 33 fracción III, de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo; 1, 3, 4, 6, 8, 9 del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo; 296, 297, 298, 299, y 300 del Reglamento de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo; fracciones; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracciones II y III de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículo 1 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículo 13 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo.

CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. constitucional 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.

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 a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

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;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 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;

Que el artículo 1º de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo, establece que el Estado tiene la obligación de Prevenir, Atender y Sancionar cualquier acción u omisión constitutiva de violencia en contra de las mujeres que menoscabe sus derechos humanos, Ley que establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral es toda acción u omisión efectuada por quien ejerce jerarquía encaminada a impedir ilegalmente la contratación, limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, con independencia de la discriminación de género, dentro de los que se encuentra la exigencia y presentación de certificados médicos de no embarazo; preferencia sexual, las amenazas, la intimidación, y la explotación laboral, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la Ley, que afecte la permanencia, reconocimiento, salario y prestaciones de las mujeres en los espacios productivos públicos o privados.

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, 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;

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 de 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.

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual que se pudieran presentar; en el caso en concreto en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que se obtenga como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia, es por ello que se emite el siguiente:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA COMISIÓN DE
DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE HIDALGO**

GENERALIDADES

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual que se pudiera presentar en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo (CDHEH).

2. Son objetivos del presente protocolo:

a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la CDHEH y promover un clima laboral libre de violencia, acoso y hostigamiento sexual;

b) Establecer mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;

c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Comisión de Derechos Humanos que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual que se pudiera presentar;

d) Establecer los lineamientos de elaboración de registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y se erradiquen.

3. La aplicación del presente protocolo va dirigido a todo el personal que labora en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo y a las personas a las que se les preste algún servicio si éstas fueran víctimas de alguna conducta de acoso u hostigamiento sexual.

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, 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.

4. La información que se obtenga, se genere y se resguarde respecto a los asuntos que puedan conocer las autoridades competentes, se regirá bajo las disposiciones en materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativas aplicables.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual tendrá 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, será información confidencial, el nombre 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.

GLOSARIO

5. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un

estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

b) **Autoridad investigadora:** Autoridad del Órgano Interno de Control encargada de la investigación de faltas administrativas.

c) **Autoridad resolutora:** Respecto de faltas administrativas no graves lo será el Órgano Interno de Control y para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.

d) **Autoridad substanciadora:** Autoridad del Órgano Interno de Control, encargada de dirigir y conducir el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial.

e) **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional con base a temas de derechos humanos.

f) **Código de Ética:** Se refiere al Código de Ética emitido el cuatro de marzo de dos mil diecinueve por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, considerado como el instrumento que establece los principios y valores que guían el comportamiento y desempeño de todo el personal de la CDHEH, a fin de que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad.

g) **Comité:** Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.

h) **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;

i) **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

j) **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 suficiente por parte de las autoridades.

k) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

l) **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 hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

m) **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, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

n) **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.

o) **Expediente:** Constará del registro y las constancias de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual denunciados ante la autoridad investigadora o substanciadora, quien deberá integrarlo, resolverlo y resguardarlo.

p) **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 personas servidoras públicas;

q) **Formato de primer contacto:** El formato de presentación de denuncia aprobado.

r) **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;

s) **Lineamientos:** Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo;

t) **Medida de Protección:** Actos precautorios tendientes a brindar cuidado, seguridad e integridad a las personas involucradas en el hecho que se denuncia.

u) **Ombudsperson:** Será la figura que conocerá de las posibles denuncias y quejas respecto del acoso y hostigamiento sexual, orientará y, en su caso, acompañará a la Presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes y la persona elegida por todo el personal de la CDHEH cuyo nombramiento se hará por la Presidencia y será la persona que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual durante todos los procedimientos.

v) **Órgano Interno de Control:** Unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno, competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos.

w) **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza al interior de la CDHEH.

x) **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.

y) **Presidenta o presidente:** persona titular de la Presidencia de la CDHEH.

z) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

aa) **Primer contacto:** El momento dentro de la CDHEH, preferentemente ante el Ombusperson, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso.

bb) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

cc) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública de la CDHEH, que permitirán delimitar la actuación de todo el personal ante dilemas éticos, establecidas en el Código de Ética de esta Comisión de Derechos Humanos.

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

ee) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;

ff) **Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:** mecanismo que promueve e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales de la CDHEH.

gg) **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

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

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

7. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la CDHEH, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, todo el personal de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, deberá abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el artículo 30 del Capítulo IV que contienen las Reglas de Integridad del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Comisión De Derechos Humanos del Estado de Hidalgo. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.

8. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye 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, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Hidalgo, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo, y Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Eliminar la Discriminación en el estado de Hidalgo y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

9. Los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del presente Protocolo.

Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Acciones Específicas de Prevención

10. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, se 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:

a) Emitir por parte de la persona titular de la Presidencia de la CDHEH un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

- Nombre de la institución
- Fundamento normativo
- Considerandos

- Pronunciamento, con los siguientes elementos mínimos:

· Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

· Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

· Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;

· Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran las Reglas de integridad, descritas en el artículo 30 del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo y apartado IX. Estándares de Comportamiento del Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.

- El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, entre otras;
- Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos en este Protocolo;
- Compromisos para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Firma de la persona titular de la CDHEH, y
- Lugar y fecha de emisión.

b) 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 hostigamiento sexual y acoso sexual;

c) Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran el Comité y para todo el personal;

d) 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 hostigamiento sexual y acoso sexual;

e) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y

f) Proporcionar a la o el ombudsperson todos los medios necesarios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

11. La o el Ombudsperson en coordinación con los integrantes de Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de estrategias, mecanismos y acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución. Asimismo deberán de elaborarán con la colaboración del área financiera del organismo, un programa de trabajo anual en el mes de agosto de cada año, con objeto de que el anteproyecto de egresos considere los recursos suficientes y necesarios que aseguren la viabilidad de las estrategias y acciones propuestas.
12. Los resultados de encuesta anual de clima laboral, aplicada por el área de recursos humanos, deberán de ser informados al Comité de Ética mediante sesión ordinaria, referente a los rubros de Equidad de Género, Discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, así como, aquellos que permitan identificar algún conflicto interno, para intervenir e implementar acciones necesarias para evitar la repetición de las posibles conductas detectadas al interior de la CDHEH. Asimismo, elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución en el mes de diciembre de cada año.
13. La Oficialía Mayor en colaboración con la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres emitirá una convocatoria abierta dirigida a todas las personas servidoras públicas para elegir a la o el Ombudsperson.
14. La figura de la o el Ombudsperson deberá de recaer en una persona que deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
 - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
 - e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;

- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y
- j) Escuchar de forma activa.

15. Son funciones de la figura de la o el Ombudsperson en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante autoridad investigadora del Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Oficialía Mayor para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita

realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Presidencia cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;

g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;

h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaria o al Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés y/o al Órgano Interno de Control, a través de la autoridad investigadora, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;

i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;

j) 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 determine el Comité de Ética;

k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;

l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia y casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato;

m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima;

n) Para el desarrollo de estas funciones se encontrará permanentemente colaborando la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CDHEH.

16. Se deberá incluir en los programas de capacitación, a todo el personal, principalmente los integrantes de los Comités con los temas de igualdad entre

mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, 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 y se gestionará por medio del Comité de Equidad de Género.

17. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que se implementen se alinearan a los contenidos que establezca el Instituto Nacional de las Mujeres, en colaboración con el Instituto Hidalguense de las Mujeres.
18. La persona que sea el ombudsperson deberá capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Comisión de Derechos Humanos.

De la Atención Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Vías e instancias competentes

19. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
 - a) Ombudsperson;
 - b) Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés
 - c) Órgano interno de control.

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

20. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la figura de **la o el** Ombudsperson, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; cómo lo es ante la Agencia del Ministerio Público.

21. La o el Ombudsperson auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada, en caso de que se detecte únicamente un conflicto laboral podrá ofrecerle y explicarle el medio alterno de solución, amigable composición, para solucionar el conflicto, siempre y cuando la conducta no sea grave, de acoso sexual y hostigamiento sexual.

Atención especializada

22. En la atención de Primer contacto, la o el Ombudsperson deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.

Con el fin de otorgar la asesoría pertinente la o el Ombudsperson podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima y garantizará, 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.

23. Se deberá de canalizar a la presunta víctima a instituciones públicas en caso de que requiera atención especializada

Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

De la atención ante el Comité

24. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la o el Ombudsperson o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle y explicarle el procedimiento que ha iniciado; asesorarle y en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria canalizarla de manera escrita.

25. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual y de las señaladas en el Artículo 30 del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.

Para los casos que no sean de su competencia deberá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad competente.

26. La Secretaria o Secretario Ejecutivo del Comité, revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima o denunciante a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

27. 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 todas las áreas de la CDHEH a efecto de que se tomen las medidas necesarias para que se evite la reiteración y se prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

28. El Comité podrá brindar la orientación necesaria 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

29. La Secretaria o Secretario Ejecutivo del Comité deberá capturar las denuncias en el registro, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción, en los formatos y herramientas que al efecto determine el Comité.

De la atención ante la Autoridad Investigadora

30. La recepción de denuncias será a través del formato de queja y su presentación podrá realizarse:
- a) Por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
 - b) Por parte del Comité.
31. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
 - b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
 - c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

De la investigación

32. La investigación iniciará 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.

33. 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 hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
34. 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 a éstas por sobre aquellos asuntos que no

representen un mayor daño.

35. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios 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.

36. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer priorizar la atención del caso, previo a la presentación del informe de Presunta Responsabilidad Administrativa que, para tal efecto, se llegue a emitir.

De la emisión de las medidas de protección

37. El Comité, el Órgano Interno de Control, 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.

38. El Ombudsperson 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.

39. 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:

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; y
- d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Las medidas descritas en los incisos a) y b) se determinarán respetando el principio pro persona y tomando en cuenta lo que resulte más favorable a la presunta víctima.

De la valoración de las pruebas

- 40. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo, género o subordinación.
- 41. 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.
- 42. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.
- 43. 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, 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.
- 44. 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.

45. 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.

46. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

De la substanciación y la sanción

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

48. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

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

50. 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 por motivos de género.

51. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la amigable composición entre las partes, sin excepción.

52. Las autoridades resolutoras fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

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

54. 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.

Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

55. El Comité llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual los cuales deberá de informar dentro de sesión ordinaria y constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

56. Derivado del Informe descrito en el artículo anterior, la Oficialía Mayor 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 hostigamiento sexual en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.

57. El Órgano Interno de Control llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entrará en vigor al día siguiente al de su divulgación al interior de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la CDHEH, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

TERCERO. Dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, se deberán de realizar las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere del presente Protocolo.
- b) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y
- c) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.



CDHEH
DERECHOS
HUMANOS
HIDALGO

Av. Juárez esq. José Ma. Iglesias s/n Col. Centro
C.P. 42000. Pachuca de Soto, Hgo. México.

presidencia@cdhhgo.org
vis_gral_pachuca@cdhhgo.org

800 717 65 96

771 71 8 16 96

771 71 8 17 19

771 71 8 71 44

771 71 8 99 57

ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

En la ciudad de Pachuca de Soto, Hidalgo, siendo las 16:40 horas del día 17 de noviembre del 2022, reunidos en la Sala de Expresidenta y Expresidentes de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo (CDHEH), se encuentran Ana Karen Parra Bonilla, Presidenta de este Organismo; Briseida Eugenia Martínez Rosales, Visitadora General Jurídica, Oscar Chargoy Rodríguez, Secretario Ejecutivo; Teresita de Jesús Talamantes Castro, Oficial Mayor; Heidi Bautista Martínez, Titular del Órgano Interno de Control; Elizabeth Sánchez Velasco, Coordinadora de Recursos Humanos; Pablo Mejía Campos, Subcoordinador de Planeación; con el propósito de actualizar y nombrar a los nuevos integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de interés, así como el análisis y en su caso aprobación del Protocolo para la prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.

Para dar inicio a esta reunión, Teresita de Jesús Talamantes Castro, Secretaria Ejecutiva del Comité da lectura al siguiente:

Orden del día

- I. Pase de lista de asistencia y verificación de quórum.
- II. Aprobación del Orden del Día.
- III. Objetivo de la Reunión.
- IV. Actualización y nombramiento de nuevos integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI).
- V. Análisis y aprobación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.
- VI. Asuntos Generales.

I. Pase de lista de asistencia y verificación de quórum.

Para el desahogo de este punto, Teresita de Jesús Talamantes Castro, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, realiza el pase de lista de asistencia.

Firmas al margen



ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

III. Objetivo de la reunión.

El objetivo de la sesión del Comité, consiste en la actualización y nombramiento de nuevos integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI).

Otro objetivo de la Sesión del Comité Ética y Prevención de Conflicto de Interés, corresponde al Análisis y aprobación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, le cual tendrá por objeto generar una cultura de respeto y valores que favorezcan el respeto mutuo y fortalezcan las relaciones laborales, a través de normas que regulen el comportamiento de los servidores públicos que laboran en la CDHEH.

IV. Aprobación de nombramiento de los nuevos integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.

Los integrantes del comité votan la aprobación de los nuevos integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, lo cual es aprobado por unanimidad.

Los nuevos integrantes son:

Teresita de Jesús Talamantes Castro, Titular de Oficialía Mayor.
Elizabeth Sánchez Velasco, Titular de la Coordinación de RR.HH.
Pablo Mejía Campos, Titular de la Subdirección de Planeación.

V. Análisis y aprobación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.

Los integrantes del Comité, vierten sus comentarios y observaciones al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, a fin de llevar a cabo su aprobación.

Firmas al margen



ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

Por lo anterior se aprueba por unanimidad la publicación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, en la página del Sistema de Gestión de Calidad y el portal institucional de la CDHEH.

VI. Asuntos Generales.

Se les pide a los miembros del Comité que si tienen un punto que tratar para esta sesión lo hagan saber.

En uso de la voz la C. Ana Karen Parra Bonilla, presidenta de la CDHEH, les pide a los integrantes del Comité de Ética para que lo hagan extensivo a las distintas áreas, que se conduzcan con rectitud, que hagan lo necesario para tener un buen clima laboral, fomentar el trabajo en equipo y el compañerismo.

Sin más participaciones para esta sesión, se agradece la presencia y participación de los asistentes.

Sin más asuntos que tratar y agotados los puntos del orden de día, se cierra la sesión a las 17:05 horas del día 17 de noviembre del año 2022.

Firmas al margen



**ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)**

argen

FIRMAS AL CALCE

ANA KAREN PARRA BONILLA
PRESIDENTA

PRESIDENTA SUPLENTE

TERESITA DE JESÚS TALAMANTES CASTRO
SECRETARIA EJECUTIVA DEL COMITÉ

PABLO MEJÍA CAMPOS
SECRETARIO EJECUTIVO SUPLENTE DEL
COMITÉ

HEIDI BAUTISTA MARTÍNEZ
VOCAL Y TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO
DE CONTROL

BRISEIDA EUGENIA MARTÍNEZ ROSALES
VOCAL

ELIZABETH SÁNCHEZ VELASCO
VOCAL

OSCAR CHARGOY RODRÍGUEZ
VOCAL

ESTA FOJA DE FIRMAS FORMA PARTE DEL ACTA DE SESIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI) DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE HIDALGO, CELEBRADA EL 17 DE NOVIEMBRE DE 2022, EN LA CIUDAD DE PACHUCA DE SOTO, HGO.



Pachuca de Soto, Hgo. a 21 de noviembre de 2022.

Asunto: Publicación de Protocolo para la Intervención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la CDHEH.

ING. JULIAN GABRIEL LAUREL GARCÍA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICA
P R E S E N T E

Por medio del presente solicito su apoyo para que sea publicado en el sistema de gestión de la calidad el documento denominado "Protocolo para la Intervención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la CDHEH".

De antemano agradezco la atención al presente.

RESPETUOSAMENTE

TERESITA DE JESÚS TALAMANTES CASTRO
TITULAR DE LA OFICIALÍA MAYOR DE LA
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE HIDALGO



Expediente
PMC