



**PROTOCOLO PARA PREVENIR,
ATENDER Y SANCIONAR LAS
PRÁCTICAS DE
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA
LABORAL EN EL CONGRESO DEL
ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE
HIDALGO**

LEGISLATURA

PODER LEGISLATIVO



www.congreso-hidalgo.gob.mx

(771) 71.744.00

Plaza Cívica Miguel Hidalgo, "Centro Cívico",
Carretera México-Pachuca Km. 84.5, Col. Carlos Roviroso,
C.P. 42082, Pachuca de Soto, Hidalgo, México

PROTOCOLO

Para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo

ÍNDICE

1. Marco Normativo.....	2
1.1 Internacional.....	2
1.2 Nacional.	2
1.3 Estatal.	3
2. Disposiciones Generales.	4
2.1 Objetivo general.	4
2.2 Objetivos específicos.	4
2.3. Glosario.....	4
2.4 Obligatoriedad.....	7
2.5 Medidas de prevención de cualquier acto de violencia y de la discriminación.	7
3. Atención, seguimiento y canalización.	8
3.1 Mecanismo de atención.....	8
3.1.1 Diagrama.....	8
3.2 Ombudsperson.....	12
3.2.1 Atribuciones.....	12
3.2.2 Conducción por parte de la figura de Ombudsperson.....	12
3.3 Atención ante la Contraloría Interna.....	14
4. Difusión.....	14
4.1 Medidas para la modificación de conducta.....	14
4.1.2 Modelos de medidas para la modificación de conducta.....	14
5 De las Responsabilidades del Comité.	15

1. Marco Normativo.

El presente protocolo tiene como base, las consideraciones vertidas en los ordenamientos normativos vigentes y aplicables en la materia:

1.1 Internacional.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

Convenios Relativos a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT): Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración; Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso; Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Pacto de San José de Costa Rica.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

1.2 Nacional.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público.

Ley de Los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

Ley de Migración.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

1.3 Estatal.

Código Penal del Estado de Hidalgo.

Constitución Política del Estado de Hidalgo.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo.

Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.

Ley de Derechos y Cultura Indígena para el Estado de Hidalgo.

Ley de la Juventud del Estado de Hidalgo.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del Estado de Hidalgo.

Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo.

Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo.

Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Eliminar la Discriminación en el Estado de Hidalgo.

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo.

2. Disposiciones Generales.

2.1 Objetivo general.

El presente protocolo tiene como finalidad establecer las bases de actuación para la implementación uniforme y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar todo acto de violencia y de discriminación en el Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.

2.2 Objetivos específicos.

Los objetivos específicos del presente protocolo son:

- Establecer el mecanismo para brindar atención a las personas que consideran haber sido víctimas de un posible acto de discriminación.
- Prevenir y atender todo acto de violencia y de discriminación, a través de una cultura organizacional dentro del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, logrando la erradicación de dichas conductas.

2.3. Glosario.

Para efectos del presente protocolo, se entenderán por:

- I. **Acoso laboral.** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral;
- II. **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 eventos;
- III. **Comité.** Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo;
- IV. **Congreso.** Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo;
- V. **Contraloría Interna.** Órgano técnico administrativo a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el Congreso

del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, siendo competente para investigar, substanciar y resolver faltas administrativas, en materia de derecho administrativo sancionador de acuerdo a lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- VI. **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 familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;
- VII. **Discriminación laboral.** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado familiar o cualquier otro que atente contra la dignidad humana;
- VIII. **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, teniendo como particularidad que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder, la asedia sexualmente;
- IX. **Junta de Gobierno.** Junta de Gobierno del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo;
- X. **Ombudsperson.** Persona encargada de la protección de los derechos de la víctima en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo;
- XI. **Primer contacto.** Momento referentemente llevado a cabo ante la figura de Ombudsperson, en que la persona que considera haber sido víctima de todo

acto de violencia y de discriminación recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso;

- XII. **Política.** Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo de Hidalgo;
- XIII. **Protocolo.** Protocolo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de Discriminación y violencia laboral en el Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo;
- XIV. **Registro.** El Registro a cargo del Comité, sobre los casos de todo acto de violencia y de discriminación en el Congreso;
- XV. **Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas;
- XVI. **Violencia laboral.** Negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; de igual forma la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, intimidación, humillaciones, conductas que se encuentran referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género;
- XVII. **Violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- XVIII. **Violencia sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. (Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida Libre de Violencia)

2.4 Obligatoriedad.

Para garantizar la eficacia y correcta aplicación del presente protocolo, las resoluciones y medidas tomadas, tendrán un carácter de obligatoriedad para el Congreso.

Para lograr la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por la persona Ombudsperson, el Comité y la Contraloría Interna.

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

- I. Cero tolerancia a todo acto de violencia y de discriminación;
- II. Perspectiva de género;
- III. Acceso a la justicia;
- IV. Pro-persona;
- V. Confidencialidad;
- VI. Presunción de inocencia;
- VII. Prohibición de represalias;
- VIII. Debida diligencia;
- IX. No revictimización;
- X. Transparencia; y
- XI. Celeridad.

El Comité, el Ombudsperson y la Contraloría Interna, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

2.5 Medidas de prevención de cualquier acto de violencia y de la discriminación.

Para evitar en todo lo posible cualquier acto discriminatorio, así como cualquier acto de violencia entre los servidores públicos del Congreso, es obligación del Comité, difundir entre todo el personal, las acciones realizadas tendientes a lograr los objetivos del presente Protocolo.

Se deberá difundir y capacitar al personal en materia de prevención de la discriminación, así como apegarse y respetar el Código de Ética con el que cuenta el Congreso.

En materia de capacitación, se deberá sensibilizar a todo el personal del Congreso, a través de cursos y talleres que permitan culturizar sobre el tema de la prevención de la discriminación y todo acto de violencia.

De igual forma es imperativo que todo el personal se apegue a la Política con el cual se fomenten las mejores prácticas laborales en todo el personal del Congreso.

3. Atención, seguimiento y canalización.

3.1 Mecanismo de atención.

La persona que considere haber sido víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de esta y acudir directamente a mecanismos y vías, tanto jurisdiccionales o alguna otra en la materia.

Para atender casos de discriminación y todo tipo de violencia dentro del Congreso, la figura de Ombudsperson o la Contraloría deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del problema, como pueden ser:

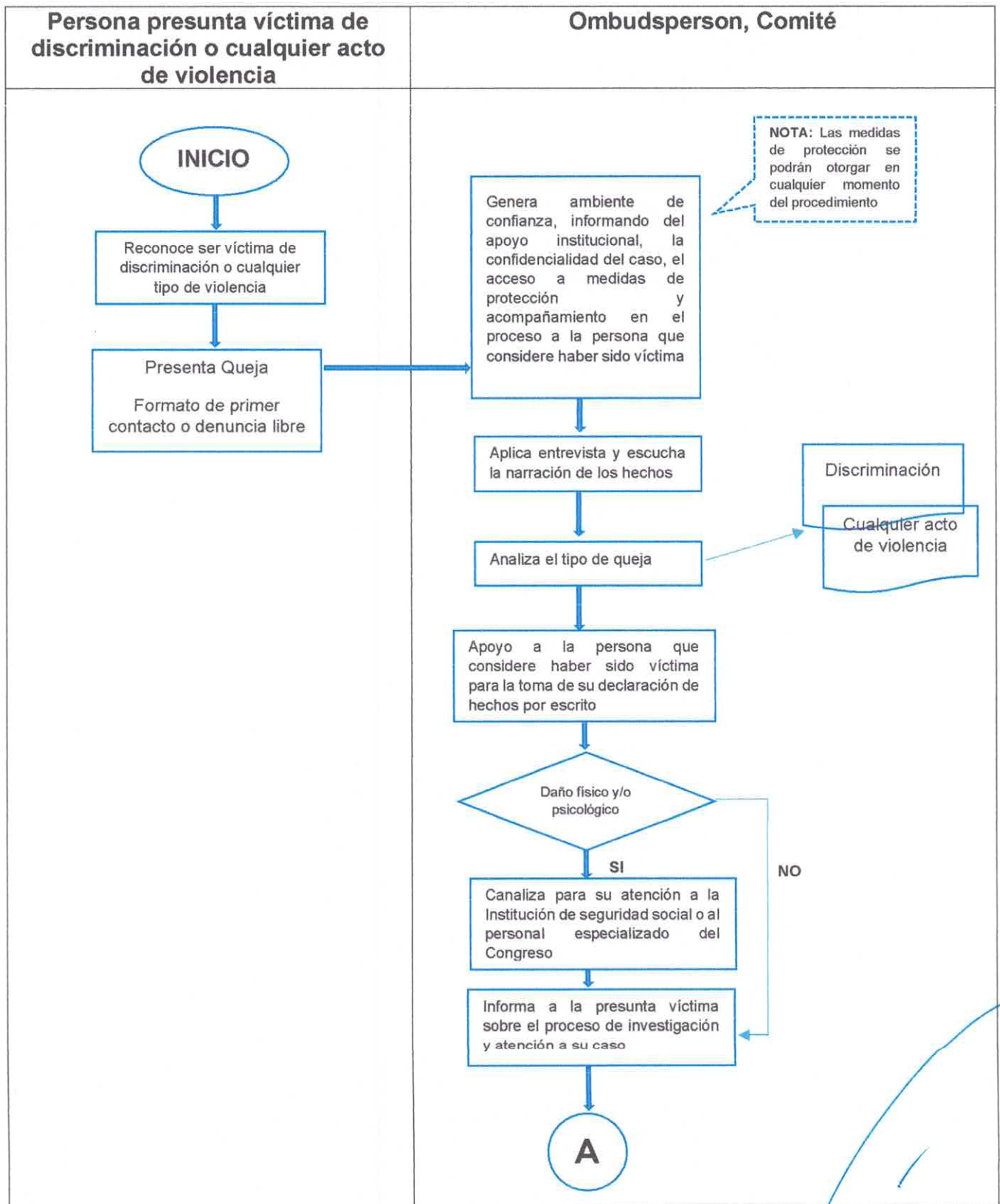
- Dentro del Congreso, a través de la figura del Ombudsperson o la Contraloría Interna;
- Juzgados laborales;
- CONAPRED – Hidalgo;
- Ministerio Público;
- Centro de Justicia para Mujeres del Estado de Hidalgo;
- Comisión Estatal de Derechos Humanos.

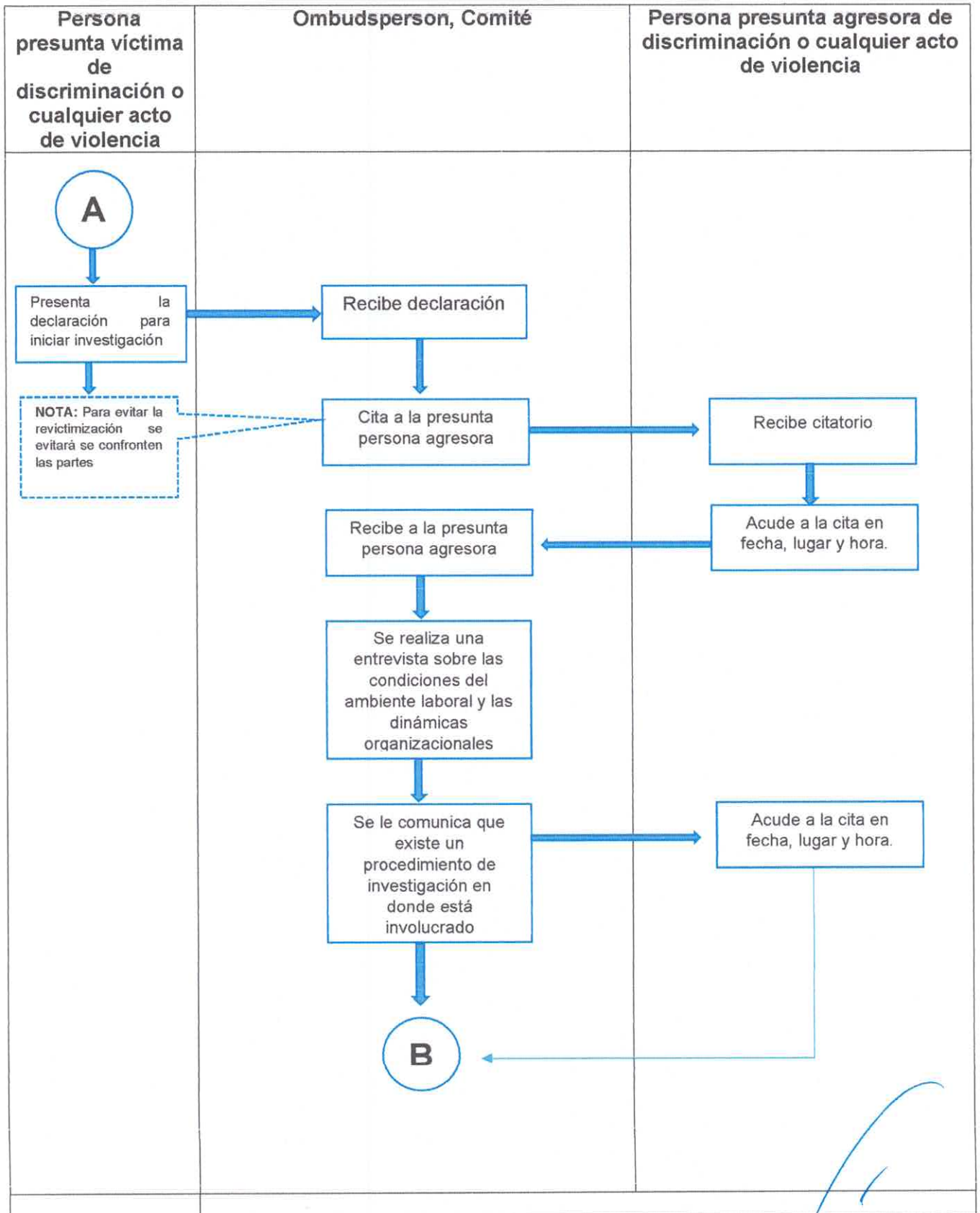
De igual forma se debe hacer hincapié a la persona que considere haber sido víctima, que la aplicación del presente Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales.

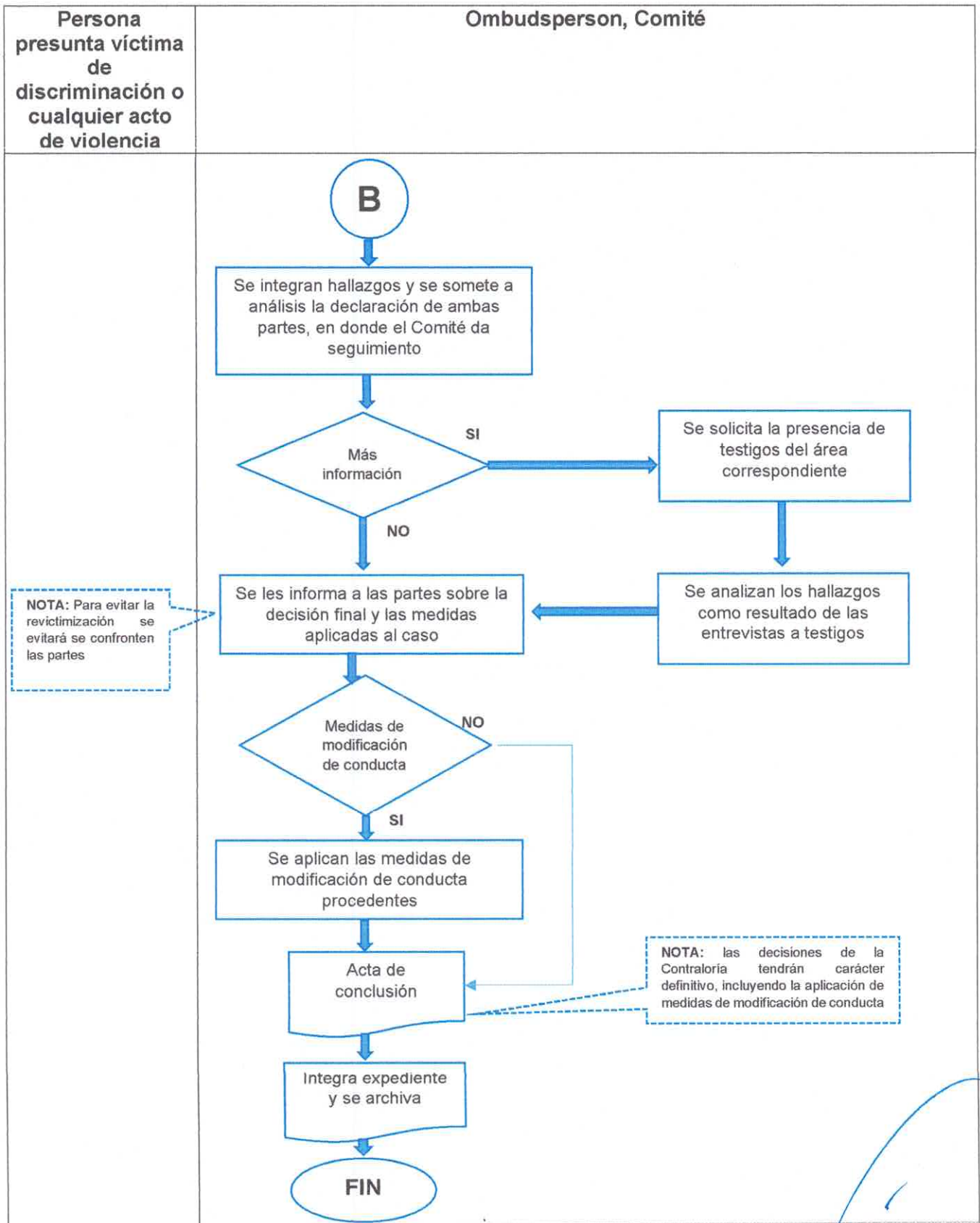
3.1.1 Diagrama

En este Protocolo se desarrolla el procedimiento en la resolución de casos de discriminación y cualquier acto de violencia, a través de las figuras capacitadas para tales efectos: como lo es el Comité y el Ombudsperson, de conformidad con el siguiente diagrama:

Diagrama 1. Procedimiento dentro del Congreso







3.2 Ombudsperson.

La figura de Ombudsperson será designada por la mayoría de los votos de las y los integrantes de la Junta de Gobierno del Congreso del Estado de Hidalgo, pudiendo ser electo o electa de entre las personas servidoras públicas del Congreso, debiendo contar con el perfil idóneo, preferentemente con licenciatura en derecho.

De igual forma, dependiendo de la capacidad presupuestaria, la Junta de Gobierno podrá contratar los servicios profesionales de una persona externa para que funja como Ombudsperson.

La figura de Ombudsperson podrá ser relevada de su encargo por los integrantes de la Junta de Gobierno, si el Ombudsperson incurriera en alguna falta administrativa, la posible comisión de un delito o por una notoria falta de conocimientos para brindar asesoría y seguimiento a las presuntas víctimas.

3.2.1 Atribuciones.

La figura de Ombudsperson contará con las siguientes atribuciones:

- I. Implementar y consolidar una cultura de respeto a la dignidad humana y a la defensa de los derechos de las personas;
- II. Recibir las quejas o denuncias de las presuntas víctimas, y darle a conocer las vías que tiene para darle atención, como aplicar el presente protocolo;
- III. Ser independiente, confidencial e imparcial para ayudar al personal a tratar sus problemas laborales;
- IV. Ejercer sus funciones de acuerdo con los principios de confidencialidad, independencia, imparcialidad y accesibilidad;
- V. Dar orientación, acompañamiento y seguimiento a las quejas y denuncias; y
- VI. Enfocar su atención oportuna y adecuada a las víctimas de presuntas violaciones a los derechos humanos con la finalidad de protegerlos y defender los mismos.

3.2.2 Conducción por parte de la figura de Ombudsperson.

De igual forma deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de todo acto de violencia y de discriminación;
- 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, y
- X. Escuchar de forma activa.

La figura de Ombudsperson deberá capacitarse de manera constante con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine el Comité.

La persona que considere haber sido víctima podrá elegir ser acompañada por el Ombudsperson, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar todo acto de violencia y de discriminación.

La figura de Ombudsperson auxiliará en la narrativa de los hechos a la persona que considere haber sido víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

En la atención de Primer contacto, el Ombudsperson deberá identificar si la persona que considere haber sido víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario, además, con la finalidad de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La figura de Ombudsperson garantizará a la persona que considere haber sido víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

El Ombudsperson deberá brindar un informe periódicamente al Comité, referente a las quejas y denuncias recibidas, así como la situación que guardan.

El Congreso podrá otorgar la atención especializada a la persona que considere haber sido víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

3.3 Atención ante la Contraloría Interna.

La recepción de quejas o denuncias por faltas administrativas, se realizará ante la contraloría Interna del Congreso del Estado Libre y Soberano del Estado de Hidalgo, por actos u omisiones de los Servidores Públicos que redunden o que haga probable la comisión de una falta administrativa de las prevista en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo y de acuerdo a los procedimientos legales previamente establecidos en dichas leyes, aplicando el procedimiento administrativo sancionador.

4. Difusión.

4.1 Medidas para la modificación de conducta.

Estas medidas son determinadas por el Comité, cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima, tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima, así como el resto de las compañeras y compañeros del Congreso.

4.1.2 Modelos de medidas para la modificación de conducta.

Las medidas para modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o en conjunto, atendiendo a los hechos acontecidos presentados en la denuncia para proteger a la víctima y que permita propiciar un mejor ambiente laboral apropiado para el centro de trabajo, las cuales serán:

- I. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la erradicación de la discriminación, así como cualquier tipo de violencia, para la persona agresora;
- II. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de discriminación, así como cualquier tipo de violencia;
- III. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o presunta persona agresora, según se considere conveniente y exista la posibilidad material para llevar a cabo dichos cambios;
- IV. Cambio de horario de la víctima o de la persona agresora;
- V. Conclusión de la relación laboral de la persona agresora con el Congreso;
- VI. Diversas medidas que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo amonestaciones, apercibimientos de forma privada para la persona agresora.

De igual forma, el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada será necesario, esto a través de algunas actividades

las cuales pueden aplicarse de manera aislada o en conjunto, ateniendo los hechos denunciados:

- I. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas realizadas;
- II. Difusión del procedimiento para la atención de casos de discriminación y cualquier acto de violencia con base en el Protocolo;
- III. Emitir una campaña permanente sobre conductas de discriminación y cualquier acto de violencia en el Congreso; y
- IV. Diversas medidas que se consideren para mejorar el ambiente laboral y clima organizacional del área afectada, incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del Congreso antes las personas trabajadoras afectadas.

5 De las Responsabilidades del Comité.

El Comité revisará los informes que le hayan remitido el Ombudsperson, a efecto de que implemente acciones de concientización y sensibilización en temas de igualdad y no discriminación para personal del Congreso, así como tomar medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de todo acto de violencia y de discriminación.

El Comité formulará recomendaciones correspondientes que permitan garantizar la protección de derechos y libertades.