

The logo for COBACH is displayed in white, stylized, bold letters. The 'O' is replaced by a target symbol. The logo is centered within a dark maroon circle, which is itself surrounded by a larger, lighter maroon ring. A horizontal brown bar is visible on the left side of the page, partially overlapping the inner circle.

COBACH

PROTOCOLO CERO

2022-2028



TABLA DE CONTENIDO

Objetivo	01
Mujeres Libres de Violencia	04
Hostigamiento y Acoso sexual y/o laboral	07
Protocolo Cero	16
Personas Consejeras	20
Ruta de Atención	23
Directorio Ayuda Ciudadana	24

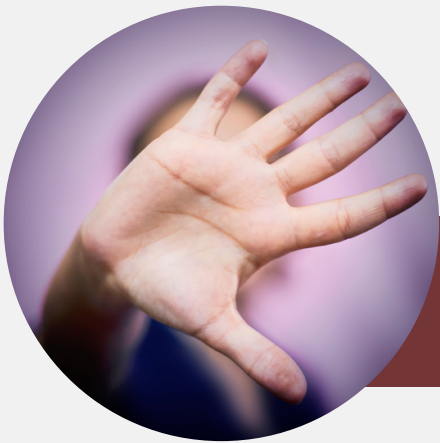
OBJETIVO



Dar a conocer al funcionario público la política de Cero Tolerancia a las conductas de acoso y/o hostigamiento laboral en la administración pública del estado de Hidalgo, así como los mecanismos de denuncia establecidos en el Protocolo Cero.



LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE HIDALGO



VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Cualquier acción u omisión, que a través del uso o abuso del poder ejercido sobre una mujer y basada en su género, tiene por objeto, fin o resultado causar la muerte o un daño físico, psicológico, patrimonial, económico o sexual en el ámbito público o privado.



11 - TIPOS DE VIOLENCIA



PSICOLÓGICA



ECONÓMICA



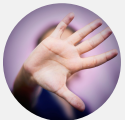
PATRIMONIAL



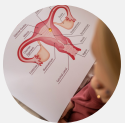
FÍSICA



SEXUAL



OBSTÉTRICA

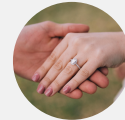


CONTRA DERECHOS SEXUALES Y

REPRODUCTIVOS



EN EL NOVIAZGO



MEDIÁTICA



MORAL



DIGITAL

MODALIDADES

1.

FAMILIAR

6

FEMINICIDA

2.

LABORAL

7

**VIOLENCIA
POLÍTICA EN RAZÓN
DE GÉNERO**

3.

DOCENTE

4.

COMUNITARIA

5.

INSTITUCIONAL

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Artículo 12



Son manifestaciones de la violencia laboral y docente; el hostigamiento y acoso sexual, entendiéndose por hostigamiento sexual, 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 penal consagrado en las leyes respectivas.



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.

Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Hidalgo

ALGUNAS CARACTERÍSTICAS

- **El hostigamiento** y acoso sexual es una conducta que ocurre con mucha frecuencia y que afecta a muchas personas, en su mayoría a mujeres.
 - **Indiferencia** ante los hechos como éstos y los daños que ocasiona, bajo el concepto errado de que se trata de una situación normal.
 - **Ninguna persona**, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento y acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta.
 - **Son muchas las personas** que enfrentan este tipo de situaciones en sus ámbitos laborales o de estudio.
- **El hostigamiento sexual** es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como objeto.
 - **Nadie tiene derecho** de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento. Los "piropos", cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago sino molestia e incomodidad.
 - **Frecuentemente**, las mujeres que denuncian **NO** se les cree, exponiéndose, por lo contrario, a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y en la mayoría de los casos a ser despedidas.

EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

SON CONDUCTAS QUE DEBEN SER SANCIONADAS

- ADMINISTRATIVAMENTE
- EN MATERIA LABORAL
- EN EL ÁMBITO PENAL



ABUSO SEXUAL

CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE HIDALGO



Artículo 183

Comete el delito de abuso sexual, quien sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cúpula, ejecute en ella actos sexuales, la obligue a observarlos o lo haga ejecutarlos para sí o en otra persona, y se le impondrá prisión de dos a cuatro años y multa de 50 a 100 días.

Derogado, P.O.15 de agosto de 2016

Para efectos de este artículo se entiende por actos sexuales cualquier acción lujuriosa como tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen por cualquier medio actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos.

Si la víctima de abuso sexual fuere persona menor de quince años de edad o que tenga capacidad para comprender el significado del hecho, aún con su consentimiento, o que por cualquier causa no pueda resistirlo, se impondrá de cinco a nueve años de prisión y multa de 200 a 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

APROVECHAMIENTO O ACOSO SEXUAL

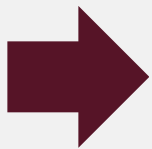
Código Penal del Estado de Hidalgo

Artículo 188



Al que aprovechándose de la necesidad de alguien obtenga de éste o de un tercero vinculado a él, la cópula para sí o para otro, como condición para el ingreso o la conservación del trabajo, la promoción de éste o la asignación de aumento, de remuneración o prestaciones para el solicitante, el trabajador o sus familiares, se le impondrá prisión de dos a seis años y 30 a 120 días de multa.

Artículo 189



Igual pena se aplicará al que imponga la misma condición a que se refiere el artículo anterior, para el reconocimiento u otorgamiento de derechos o beneficios económicos, profesionales o académicos. El aprovechamiento sexual se perseguirá por querrela.

Artículo 189 Bis



Al que con fines lascivos, asedie a una persona, se le impondrá prisión de tres meses a dos años y multa de 40 a 80 días. Se duplicará la punibilidad prevista en el párrafo anterior.

APROVECHAMIENTO O ACOSO LABORAL

Código Penal del Estado de Hidalgo

I. Cuando el hostigador se valga de su relación laboral, docente, doméstica o cualquier otra que implique subordinación de la víctima.

II. Cuando la víctima sea menor de edad o persona que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho o posibilidad para resistirlo; o

III. Cuando el hostigador sea servidor público y utilice los medios y las circunstancias que el cargo le proporcione, caso en el cual también se le privará del cargo que desempeñe y se le inhabilitará para desempeñar cualquier otro, por el mismo tiempo que dure la pena de prisión impuesta.

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

LEY OLIMPIA

**PUBLICADA EN EL POEH EL
15 DE MARZO DE 2021**

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

CAPÍTULO III BIS

Violación a la Intimidad Sexual

Artículo 183 Bis.

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

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

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



LEY OLIMPIA

**PUBLICADA EN EL POEH EL
15 DE MARZO DE 2021**

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

CAPÍTULO III BIS

Violación a la Intimidación Sexual

Artículo 183 Ter.

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

Artículo 183 Quater.

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

- I.** El delito sea cometido por el cónyuge, concubinario o concubina, o por cualquier persona con la que la víctima tenga o haya tenido una relación sentimental, afectiva o de confianza;
- II.** El delito sea cometido por un servidor público en ejercicio de sus funciones;
- III.** El delito sea cometido en contra de una persona que no pueda comprender el significado del hecho o no tenga la posibilidad para resistirlo;
- IV.** Se obtenga un beneficio lucrativo o no lucrativo;
- V.** A consecuencia de los efectos o impacto del delito, la víctima atente contra su vida o su salud.



CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LAS VÍCTIMAS

- **Problemas fisiológicos:** dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño, hipertensión, etc.
- **Problemas relacionados con el trabajo:** reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo.
- **Repercusiones psíquicas:** duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.
- **En el ambiente laboral** incide negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la víctima y de terceras personas; puede generar o ser un factor para el aumento de accidentes de trabajo o enfermedades.
- **El hostigamiento y acoso sexual repercuten además en el tejido social.**
- **El acoso sexual en el trabajo** impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático.

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

Se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo:
19 de agosto de 2020

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.

Objetivos

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.

PROTOCOLO

CERO

Obligaciones de las dependencias y entes de la Administración Pública del Estado de Hidalgo sobre el PROTOCOLO CERO...

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.

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.

PROTOCOLO CERO



Deben participar:



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

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

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

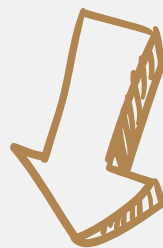
- **Administrativamente**
- **En materia laboral**
- **En el ámbito penal**



***Deberán elaborar un informe anual de resultados**

PROTOCOLO CERO

¿ANTE QUIÉN ACUDIR EN CASO DE SER VÍCTIMA?



- **Persona consejera:** La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima por acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.
- **Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés:** conformados en cada Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal en términos de los Lineamientos Generales que establecen las bases para la Conformación e Integración de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
- **Órganos Internos de Control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los Entes públicos y que sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos.

PROTOCOLO CERO

PERSONA CONSEJERA



- Se eligen a través de convocatoria abierta (por lo menos 2 por cada 100 personas que laboren en la dependencia o entidad).
- Las personas designadas deben cumplir los requisitos de idoneidad y se debe considerar el principio de paridad de género.
- Cargo honorífico.
- La duración de la designación es de 2 años.
- Se debe elaborar un directorio, mantenerlo actualizado y difundirlo de manera trimestral.



PAUTAS DE ACTUACIÓN

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

FUNCIONES



1. Dar atención de primer contacto
2. Proporcionar información pertinente
3. Asesorar a la víctima
4. Atender exhortos e invitaciones del Comité para otorgar asesoría
5. Excusarse de intervenir en caso de conflicto de interés
6. Hacer del conocimiento por escrito al OIC o al Comité respecto de incumplimiento
7. Brindar atención a la víctima, sin que signifique representación legal
8. Turnar dentro del plazo no mayor de tres días hábiles las denuncias de las que tenga conocimiento
9. Analizar los hechos para orientar adecuadamente a la víctima
10. Dar seguimiento ante el Comité
11. Informar a la víctima respecto de las diferentes vías de denuncia
12. Solicitar medidas de protección, en caso de ser necesario



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

PROTOCOLO

CERO

DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ

- Las denuncias se pueden presentar ante al Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera, mediante denuncia anónima o de forma directa por la víctima
- El Comité recibirá la denuncia, en caso de que falte algún elemento, contactará a la persona denunciante para que la subsane, sin perjuicio de iniciar el trámite.
- Valorará los elementos y emitirá opinión o recomendación dirigida a las unidades administrativas a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan conductas
- El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

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

De manera enunciativa comprenden las siguientes:

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

La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité, ante el Órgano Interno de Control o en su caso la autoridad competente

"DEBEN SER TENDIENTES A EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN, LA REPETICIÓN DEL DAÑO Y A GARANTIZAR EL ACCESO A LA JUSTICIA EN SEDE ADMINISTRATIVA"

PROTOCOLO CERO

REGISTRO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL

- La Secretaría de Contraloría a través de la UEEPCI llevará un registro estadístico de los asuntos en las Dependencias y Entidades.
- Se registrarán los tipos principales de vulneraciones y recomendaciones que se hayan adoptado, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
- El Secretario Ejecutivo del Comité deberá capturar las denuncias en el registro, en un plazo no mayor a tres días hábiles contados a partir de su recepción.



RUTA DE ATENCIÓN A DENUNCIAS

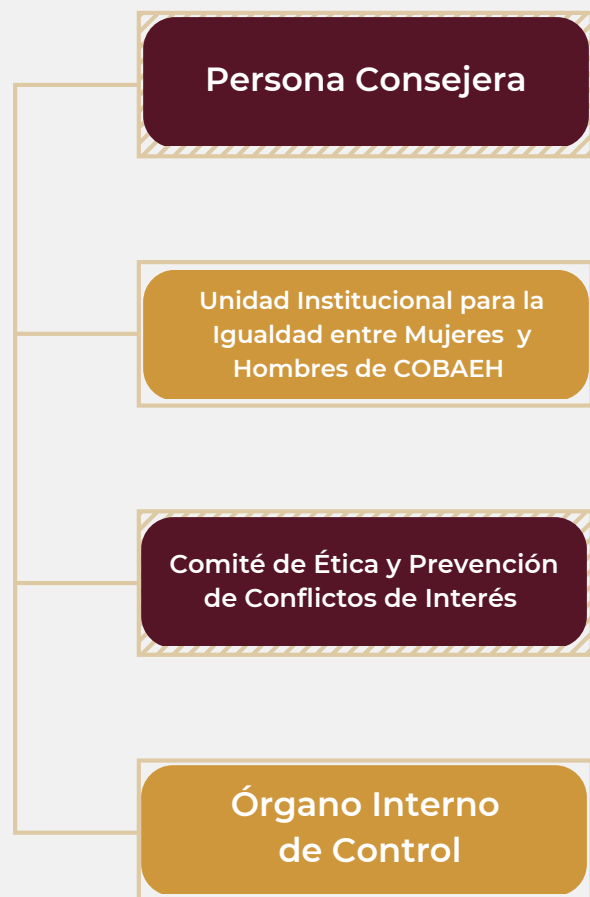
**PROCOLO CERO
CAPITULO III
PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO
SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTOGAMIENTO SEXUAL Y/O
LABORAL
SECCIÓN PRIMERA
VÍAS E INSTNCIAS COMPETENTES**

Denuncia de la Presunta Víctima

Cualquiera que sea la vía de denuncia, la presunta víctima debe ser escuchada, asesorada y guiada en este proceso por la Persona Consejera, quien brindará el PRIMER CONTACTO.

Derivado del Primer Contacto, la Persona Consejera determina:

- Si el caso es procedente
- Si se requiere emitir alguna medida de protección para la salvaguarda de la presunta víctima



- El caso es canalizado a la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de COBAEH, siguiendo los lineamientos protocolarios para la reserva de datos.
- La UIIMyH, determina si cumple y es procedente, es canalizado al CEPCI.
- El CEPCI, analiza la falta toma acciones e informa al OIC.
- EL OIC, emite su resolutivo.

DIRECTORIO INSTANCIAS

Instancia	Sitio Web	Contacto
Instituto Hidalguense de las Mujeres	mujeres.hidalgo.gob.mx	771 718 1550
Secretaría de Seguridad Pública	s-seguridad.hidalgo.gob.mx	771 47 31 300 / 771 47 31 400
Derechos Humanos	cdhhgo.org/home/	71 81696
Protección Civil	proteccioncivil.hidalgo.gob.mx	771 714 8802
Unidad Institucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres SEPH	uiimh.seph.gob.mx	771 71 00 4 14
Unidad Institucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres COBAEH	www.cobaeh.edu.mx/unidad-institucional-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombres/	771 42 188 ext. 107
Unidad de Policía Cibernética de Hidalgo Congreso	policiacibernetica.hidalgo.gob.mx	800 765 2423



Email: unidad.genero@cobaeh.edu.mx



Unidad Institucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres
771 42 188 ext. 107



Website: www.cobaeh.edu.mx/protocolo-cero/

COBAEH

"Un espacio para transformar nuestro tiempo"