

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 that has a thick, light brown border. A larger, thin maroon arc surrounds the circle, and a horizontal brown bar is visible on the left side of the page.

**COBACH**

# **PROTOCOLO CERO**

---

**2022-2028**



# TABLA DE CONTENIDO

---

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

# 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

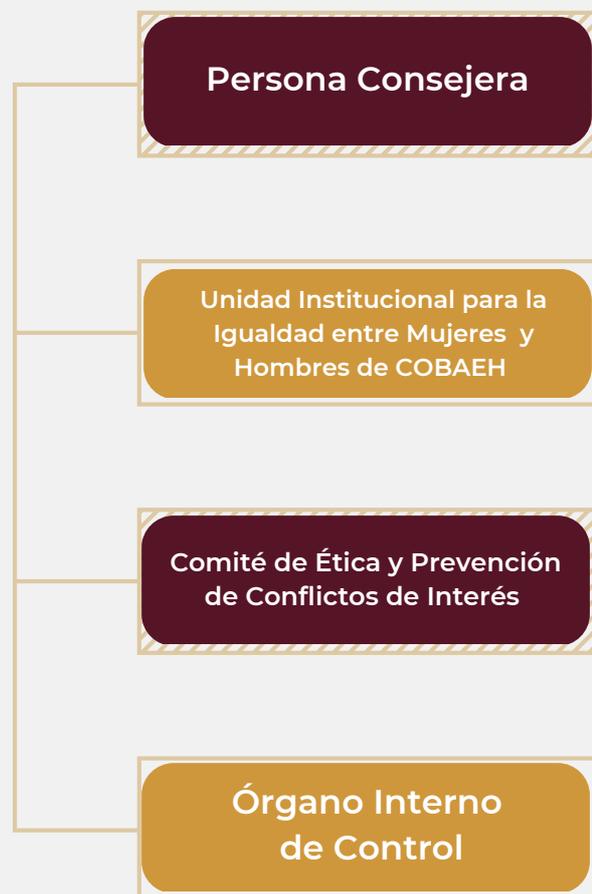
**PROCOLO CERO  
CAPITULO III  
PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO  
SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTOGAMIENTO SEXUAL Y/O  
LABORAL  
SECCIÓN PRIMERA  
VÍAS E INSTNCIAS COMPETENTES**

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



Email: [unidad.genero@cobaeh.edu.mx](mailto: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/](http://www.cobaeh.edu.mx/protocolo-cero/)

**COBAEH**

*"Un espacio para transformar nuestro tiempo"*