DIPUTADA LAURA IVONNE PANTOJA ABASCAL
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL HONORABLE
CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO.
P R E S E N T E. –

LAURA IVONNE PANTOJA ABASCAL, MARÍA GUADALUPE DÍAZ CHAGOLLA y **JUAN CARLOS BARRAGÁN VÉLEZ**, Diputados integrantes de la Septuagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán, así como integrantes de los Grupo Parlamentarios de del Partido Acción Nacional, Partido de la Revolución Democrativa y MORENA, respectivamente, y de conformidad con lo establecido en los artículos 36, fracción II y 44 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, así como los artículos 4, fracción XVI, 8, fracción II y 236 BIS de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, presento a esta Soberanía la **Propuesta de Acuerdo de carácter urgente y obvia resolución** ***por el que se expide el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo***, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

"*Rompe el silencio. Cuando seas testigo de la violencia contra las mujeres no te quedes de brazos cruzados. ACTÚA*".

Ban Ki-Moon, exsecretario general de la ONU.

La lucha contra la violencia de género no es una lucha de las mujeres, es una lucha en la que debemos participar todas y todos.

“El poder de la inclusión”, es el apellido que lleva esta legislatura, por ello resulta aún más importante aprobar y suscribir el presente esfuerzo legislativo que tiene como propósito crear un Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, a fin de que el Poder Legislativo del Estado de Michoacán de Ocampo implemente los mecanismos destinados a recibir cualquier denuncia para brindar atención especial a mujeres, niñas y adolescentes que sufran cualquier tipo de agresión o violencia a sus derechos humanos.

La Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, señala en su ARTÍCULO 1. *“La presente Ley establece las bases para la organización, funcionamiento y procedimientos del Congreso del Estado, conforme a lo dispuesto por la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo.”*

De ahí que resulta necesario un paso adelante para crear los mecanismos para organizar el funcionamiento y procedimientos para prevenir, atender y sancionar los actos de violencia en contra de las mujeres, niñas y adolescentes de Michoacán, cometidos por cualquier servidor público del Congreso del Estado, y es ahí donde radica la importancia de este ejercicio legislativo, ya que al implementarse este Protocolo, estamos como legislatura de la inclusión dando una herramienta accesible, amigable y al alcance de cualquier mujer, niña o adolescente que lo requiera, este protocolo nos permite hacer accesible la presentación de las denuncias en todas las oficinas de este Poder Legislativo, además tendría un mecanismo de denuncia

anónima en versión digital que estará al alcance de los dedos de cualquier usuaria que así lo requiera, ya que tendría que implementarse en todas las páginas de internet y sitios de redes sociales.

Es necesario señalar que la fracción VI y XVIII, del artículo 23, de la Ley Orgánica de la Fiscalía del Estado, ya consigna la existencia de la Fiscalía especializada para la atención de delitos de violencia familiar y de género, así como la existencia del Centro de Justicia Integral para las Mujeres (CJIM), que son el conducto previamente establecido para las mujeres adolescentes y niñas en Michoacán, que deseen acudir a denunciar actos de violencia o atentados contra sus derechos humanos, pero aunque ya están implementadas estas dos instancias para dar inicio a las acciones de procuración de justicia, también es claro que las estadísticas y las cifras negras, no mienten al dejar ver que la violencia en contra de las mujeres aún es un problema de mayor importancia para nuestro Estado, tal y como nos lo ha reportado el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través de las ediciones 2016 y 2021 de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH).

Prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida según características sociodemográficas y tipo de violencia

Área	Total		Psicológica		Económica o patrimonial y/o discriminación		Física		Sexual	
	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016
Rural	60.3%	54.2%	44.1%	40.9%	23.5%	23.0%	31.9%	28.9%	32.6%	24.3%
Urbano	73.0%	69.3%	53.8%	51.2%	28.6%	30.6%	35.6%	35.3%	54.8%	45.9%

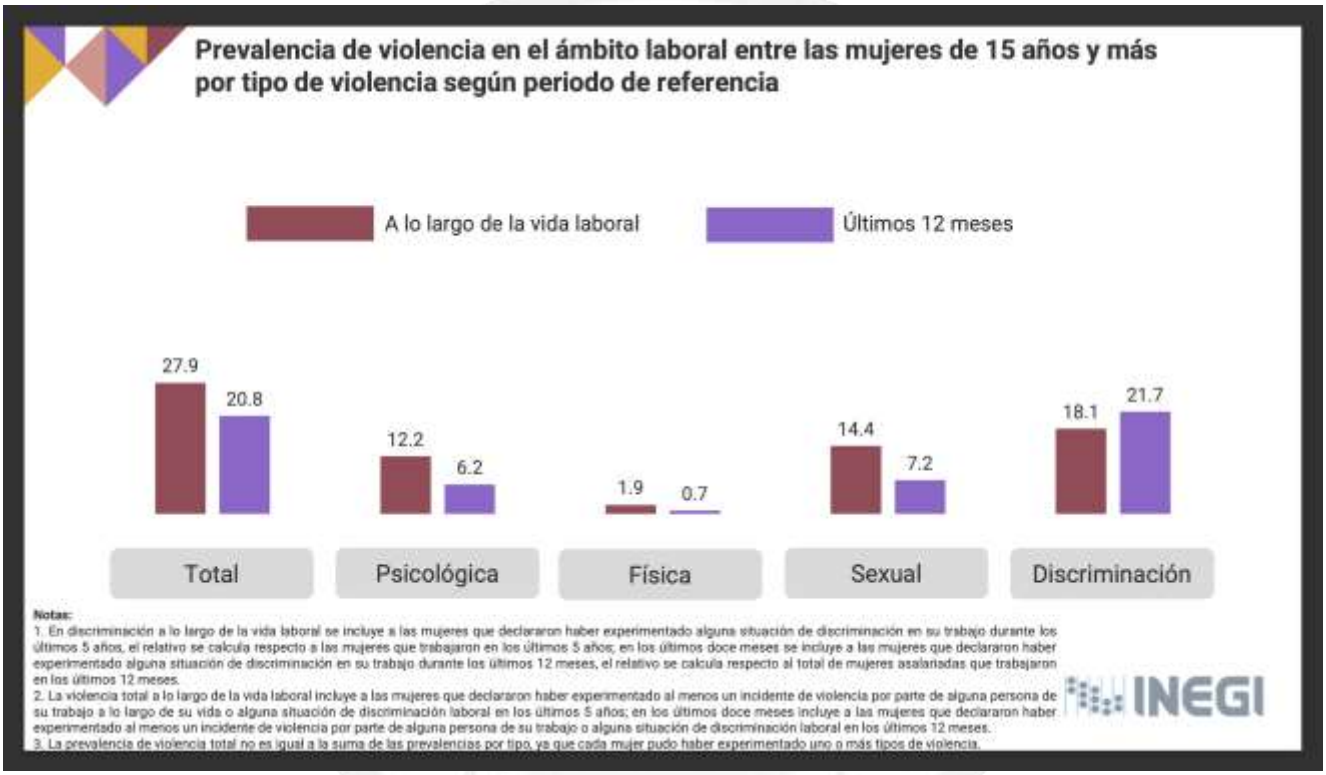
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). Ediciones 2016 y 2021.

La misma Encuesta ENDIREH 2021, informó que en México el 27.9% de las mujeres de 15 años y más, padecieron violencia laboral a lo largo de su vida laboral, y el 20.8%, en los últimos 12 meses.

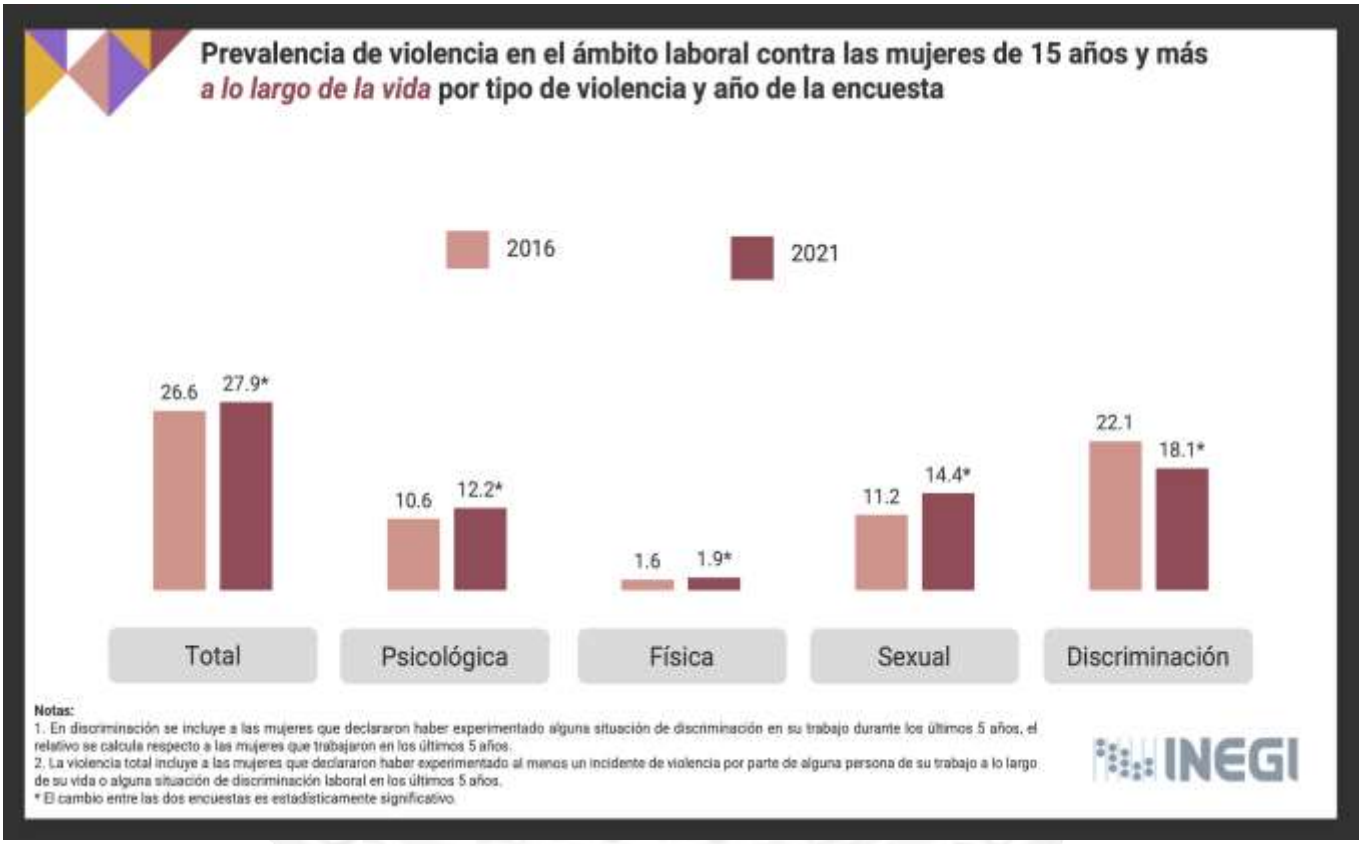
Prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida por ámbito según año de la encuesta
2016
2021
25.3
32.3*
26.6
27.9*
38.7
45.6*
43.9
39.9*
Escolar
Laboral
Comunitario
Pareja
INEGI
* El cambio entre las dos encuestas es estadísticamente significativo.

Prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más en los últimos 12 meses por ámbito según año de la encuesta
2016
2021
17.4
20.2*
22.5
20.8*
23.3
22.4*
10.3
11.4*
25.6
20.7*
Escolar
Laboral
Comunitario
Familiar
Pareja
INEGI
Nota: El ámbito familiar incluye la violencia ejercida por cualquier familiar en los últimos 12 meses.
* El cambio entre las dos encuestas es estadísticamente significativo.

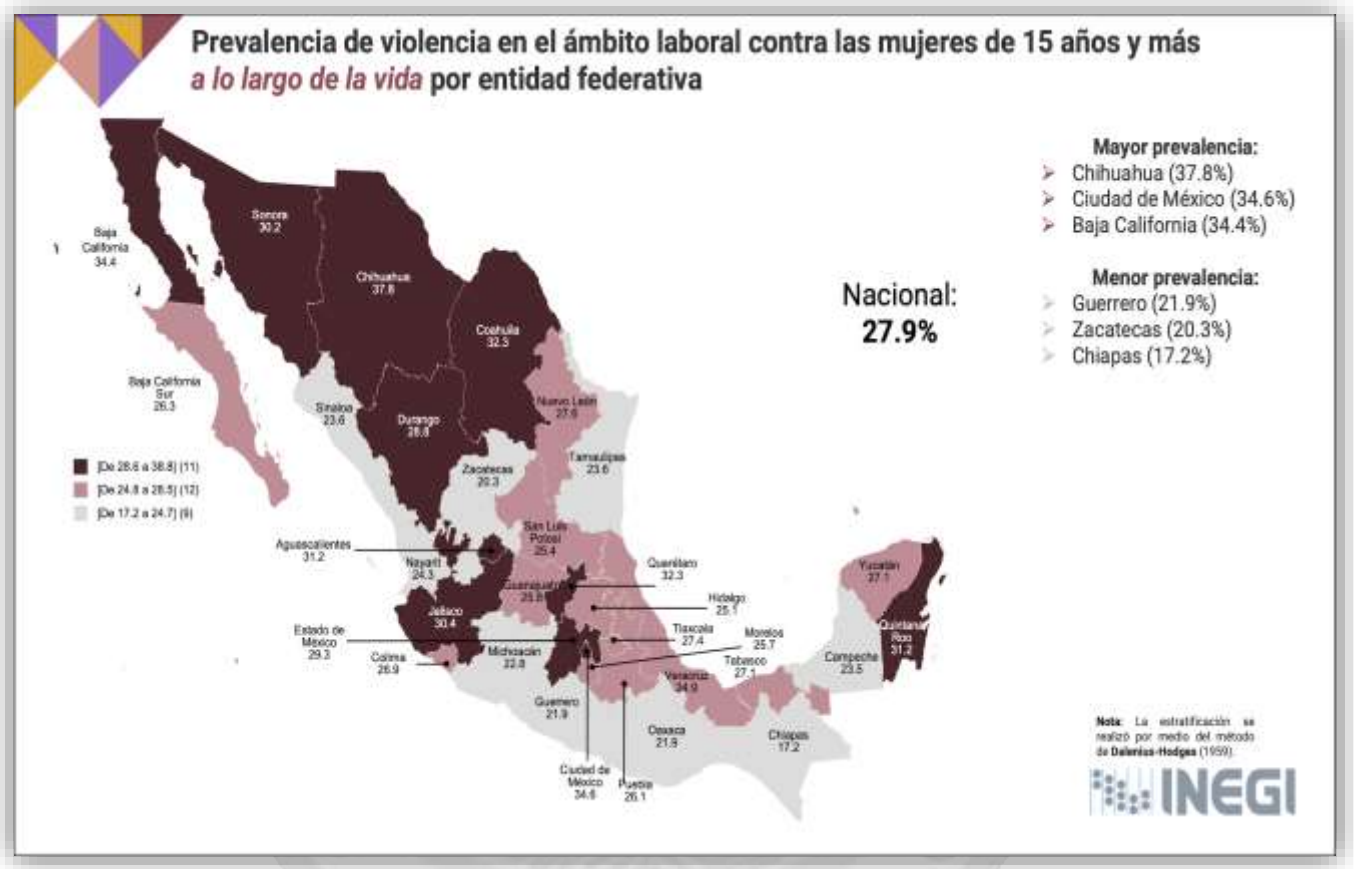
El propio INEGI clasifica la violencia en el ámbito laboral en psicológica, física, sexual y discriminatoria, siendo esta última la que mayor prevalencia tiene en el país, con 21.7% en los últimos 12 meses y 18.1% a lo largo de la vida laboral.



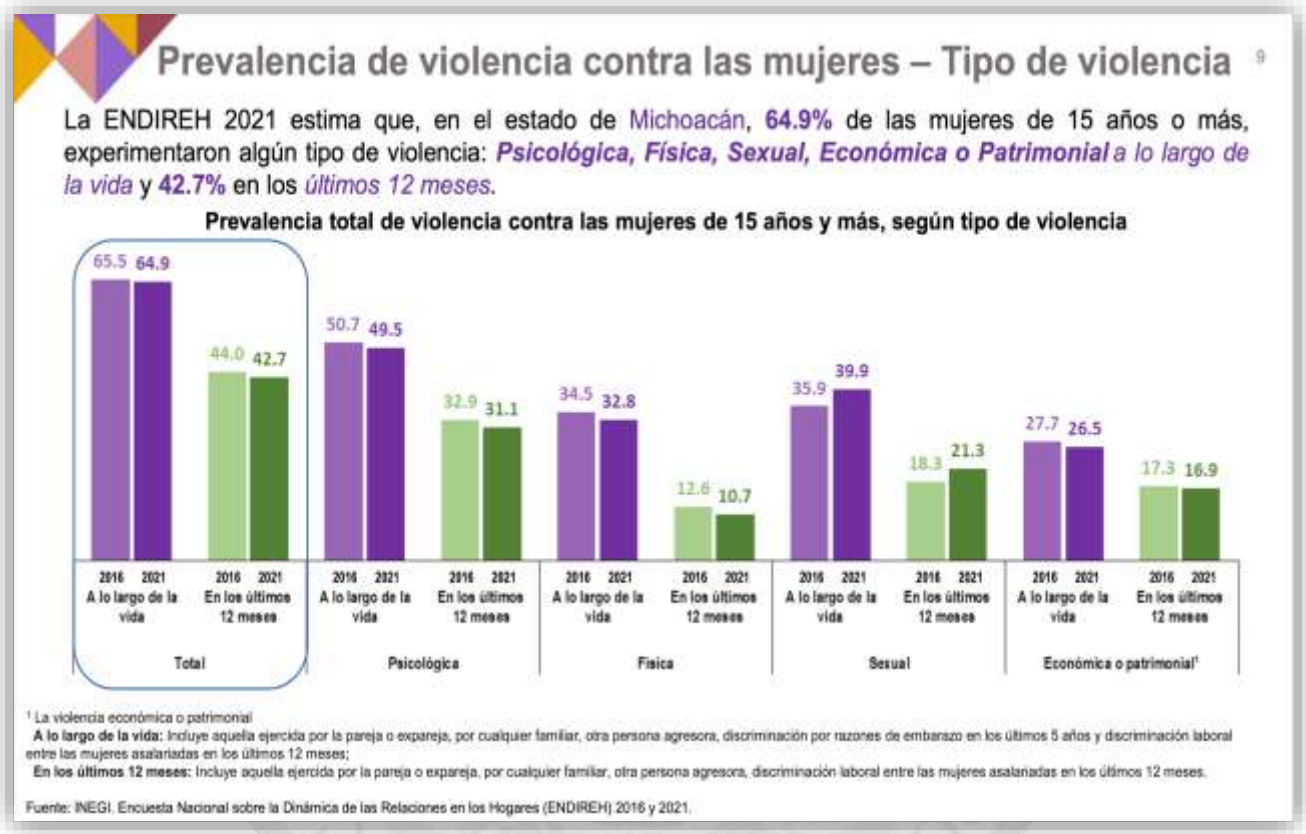
Ahora, si bien la violencia en el ámbito laboral discriminatoria a lo largo de la vida que padecen las mujeres de 15 y más años disminuyó entre los años 2016 y 2021, la violencia en el ámbito laboral psicológica, física y sexual ha ido al alza, en especial la sexual, que pasó del 11.2% en el año 2016, a 14.4% en el año 2021, de acuerdo con cifras del INEGI.



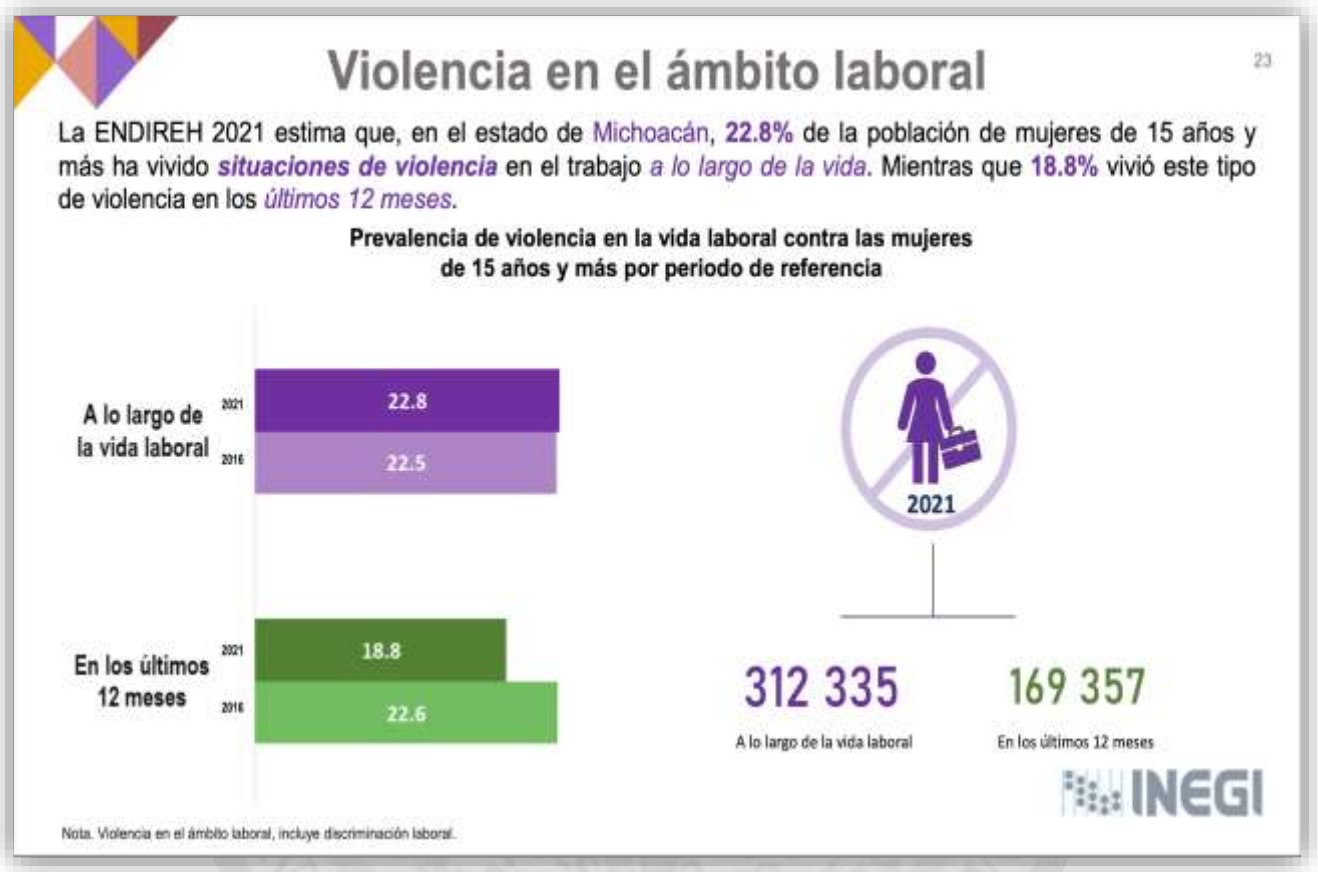
A pesar de que el Estado de Michoacán no se encuentra dentro de los estados con mayor prevalencia de violencia en el ámbito laboral contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida por entidad federativa, como el caso de Chihuahua (37.8%), Ciudad de México (34.6%) y Baja California (34.4%), si tiene Michoacán una prevalencia del 22.8% en el ámbito nacional, que nos obliga a tomar acciones al respecto.



De ahí que, analizando los indicadores a nivel de estado, podemos observar que la ENDIREH 2021 estimó que, en el estado de Michoacán, 64.9% de las mujeres de 15 años o más, experimentaron algún tipo de violencia: Psicológica, Física, Sexual, Económica o Patrimonial a lo largo de la vida y 42.7% en los últimos 12 meses.



En el caso de la violencia en el ámbito laboral la ENDIREH 2021 estimó que, en el estado de Michoacán, 22.8% de la población de mujeres de 15 años y más ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida. Mientras que 18.8% vivió este tipo de violencia en los últimos 12 meses.



De acuerdo con la misma ENDIREH 2021 se estimó que, en el estado de Michoacán, 14.6% de la población de mujeres de 15 años y más ha vivido situaciones de discriminación laboral a lo largo de la vida laboral. Mientras que 20.8% ha experimentado discriminación laboral en los últimos 12 meses, encontrándose en segundo lugar la violencia física y/o sexual con un 11.7% la sufrida a lo largo de la vida y con un 6.6% en los últimos 12 meses.

Incluso el propio Congreso del Estado en los últimos meses se ha visto envuelto con presuntos casos de violencia en el ámbito laboral, pero al momento de investigar y sancionar estos, nos encontramos con que no existe un protocolo para su atención, de ahí la relevancia de atender esta problemática en nuestra entidad; por no podemos permitir que las mujeres continúan padeciendo ningún tipo de violencia en el ámbito laboral.

El artículo 7 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, obliga a que las *autoridades en ejercicio de sus atribuciones y*

funciones deban tener presente y asumir los principios rectores establecidos en esa Ley, generando, en lo que les corresponda, las siguientes acciones y políticas:

1. Las encaminadas a eliminar la violencia contra las mujeres por razones de género;

2. Las que promuevan el respeto a los derechos humanos de las mujeres;

3. Las que permitan garantizar el respeto a la dignidad humana de las mujeres;

4. Las que favorezcan la libertad y la autonomía de las mujeres;

5. Las que combatan la discriminación contra las mujeres;

6. Las que fortalezcan la igualdad de género y que permitan la transversalidad de la perspectiva de género;

7. Las normativas o procesales que permitan el acceso a la justicia, mediante el reconocimiento de los derechos de las mujeres; y,

8. Los mecanismos públicos que eviten la violencia contra las mujeres por razones de género en las instituciones, incluyendo la evaluación anual de la política pública y de los servicios institucionales que se presten a las mujeres, independientemente del sector de que se trate.

Visto que dicho artículo 7 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, establece la facultad de generar los mecanismos que eviten la violencia contra las mujeres, entonces nos vemos en el camino correcto, ya que la creación

de un Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo destinado a recibir cualquier denuncia para brindar atención especial a mujeres, niñas y adolescentes que sufran cualquier tipo de agresión o violencia a sus derechos humanos cometido por cualquier servidor o funcionario público municipal, es precisamente un mecanismo encaminado a tal propósito, ya que además de su función excitativa, constituye también un medio de disuasión para los potenciales servidores públicos de este Poder Legislativo infractores.

Por otra parte es vital subrayar que la creación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, no pretenden reemplazar a las dos instancias previamente establecidas para la presentación de denuncias, pero si intenta, ser un medio que facilite la toma de decisión por parte de las posibles afectadas sean mujeres, niñas o adolescentes, para tener un medio accesible y no intimidante para iniciar una denuncia por motivo de cualquier tipo de agresión o violencia a sus derechos humanos, por parte de algún servidor o funcionario público, asesorando y dando puntual acompañamiento a la denunciante.

Así mismo, la Ley de Gobierno Digital del Estado de Michoacán, señala políticas públicas que tienen como propósito hacer accesible el gobierno, sus instancias, trámites y procesos a la sociedad, en virtud de lo cual, es evidente que el procedimiento establecido en este protocolo, también debe tener una versión digital, que deberá estar implementado en los sitios en internet y en las redes sociales de todos los órganos, secretarías, coordinaciones, institutos o unidades administrativas de este Congreso del Estado de Michoacán.

De ahí que este protocolo busca atender de manera directa y confiable las inconformidades de las mujeres que han sido objeto de violencia en este Congreso, buscando que predomine que

los servidores públicos se apeguen a los principios de legalidad y conducta digna que fortalezca a las instituciones.

Esta legislatura tiene sobre sus hombros, la gran responsabilidad de dejar una huella sin precedentes en contra de la violencia contra las mujeres, por ello, la importancia de crear un protocolo en el que se contemple la instalación de un buzón naranja a fin de recibir cualquier denuncia para brindar atención especial a mujeres, niñas y adolescentes que sufran cualquier tipo de agresión o violencia a sus derechos humanos, por parte de algún servidor o funcionario público.

Pero, además, estas acciones nos obligan a aprobar un protocolo que marque la ruta para el efectivo acceso a la justicia, con instancias especiales al interior del Congreso, así como personal que dé puntual seguimiento y atención a los casos.

No podíamos como Congreso, seguir cerrando los ojos ante una realidad que se denunciaba en los pasillos de este Palacio legislativo, casos han sido varios y desde aquí yo les quiero invitar a las mujeres trabajadoras a denunciar cualquier hecho que puedan considerar violencia de género, les podemos asegurar que se les dará el seguimiento y procedimiento correspondiente.

Para atender, prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres, no solo nos debemos poner un listón naranja cada 25 de noviembre, contra la violencia de género se deben aplicar acciones y reformas de ley que permitan a las mujeres vivir una vida libre de violencia.

Por las razones expuestas, en nuestro carácter de Diputados integrante de la Septuagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán, así como integrante de los Grupo Parlamentarios de del Partido Acción Nacional, Partido de la Revolución Democrativa y

MORENA, en ejercicio de la facultad que nos confiere el artículo 36, fracción II; de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, sometemos a consideración de ese Honorable Congreso, la siguiente propuesta de

ACUERDO

EL CONGRESO DE MICHOACÁN DE OCAMPO ACUERDA:

ARTÍCULO ÚNICO. Se expide el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL AL INTERIOR DEL CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Las disposiciones señaladas en este Protocolo son de observancia general y obligatoria para los servidores públicos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo y quienes acuden a sus instalaciones.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

OBJETIVO GENERAL.

El protocolo tiene por objeto establecer los mecanismos procedimentales, claros y necesarios para prevenir, atender, investigar y sancionar los actos de violencia de género en la modalidad

de hostigamiento sexual y acoso sexual; así como, la aplicación efectiva de medidas de prevención para erradicar estas posibles conductas al interior del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

PRINCIPIOS.

Los principios rectores del presente Protocolo son:

a) **Debida Diligencia:** El procedimiento debe ser efectuado conforme a los plazos y términos previstos. Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, una actuación oportuna, una argumentación clara y concisa; así como la sanción proporcional y la reparación suficiente.

b) **Accesibilidad**: El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y estas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

c) **Información Adecuada**: El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas hasta su conclusión;

d) **Confidencialidad**: La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por lo tanto, las autoridades deben preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las partes y solo podrá revelar esta información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso concreto y en los términos de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de

Ocampo y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Michoacán de Ocampo;

e) **Imparcialidad, Equidad entre las Partes y Garantía de Audiencia:** Independientemente de la calidad con la que se ostente en la queja, las partes deberán ser escuchadas en el procedimiento de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación, y en igualdad de condiciones;

f) **Presunción de Inocencia**: Todos los órganos competentes para la orientación y atención de casos no deberán actuar en favor o en contra de ninguna de las partes y deberán abstenerse de presenta a la persona implicada como responsable en tanto no se determine, si se acredita la conducta o no que dio inicio al procedimiento;

g) **Buena Fe**: En todo momento los órganos competentes dentro del Protocolo actuarán y presumirán la buena fe respecto de la persona agraviada o posible víctima quien podrá señalar el daño sufrido por cualquier medio razonablemente aceptado;

h) **No Re-victimización**: La persona agraviada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario;

i) **Respeto a la Dignidad Humana:** En todo momento se actuará con respeto a los Derechos Humanos reconocidos en las leyes generales, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales, en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, y se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación;

j) **Legalidad**: Todo acuerdo o resolución emitida por los órganos competentes facultados en este Protocolo, deberán estar debidamente fundamentados y razonados a efectos de ser presentados;

k) **Principio Pro-Persona:** Los órganos competentes o facultados de atender, investigar y en su caso sancionar conforme a lo establecido en el Artículo primero Constitucional deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde mayor protección a la persona;

l) **Perspectiva de Género**: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de la toma de decisiones, de ahí que toda determinación que realicen las autoridades que establece este protocolo, deberá dictarse con perspectiva de género.

m) **Integridad Personal:** Derecho humano que tiene su origen en el respeto a la vida de las personas, abarca tres aspectos de la persona: físico, psíquico y moral. Por ello, tiene una relación estrecha con la protección de la dignidad humana y con la protección de otros derechos fundamentales como la libertad personal, la vida o la salud;

n) **Transparencia:** Respetar y cautelar la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos del proceso, así como, la de sus fundamentos, y en

facilitar el acceso de cualquier persona a esa información, a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley.

MARCO CONCEPTUAL.

El hostigamiento sexual y acoso sexual son actos que violentan la dignidad de la persona y, en consecuencia, sus derechos humanos; perpetúa los estereotipos de género y niega la autodeterminación de la persona humana y el derecho al desarrollo de la personalidad y a una vida libre de violencia.

Estos actos de violencia sexual se encuentran descritos en diversos instrumentos legales nacionales e internacionales.

Las conductas que sean calificadas como hostigamiento y acoso sexual serán consideradas conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

GLOSARIO

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- **Autoridad Competente**. A cualquier autoridad unipersonal o colegiada prevista en el presente Protocolo.

- **Buzón de Quejas:** Es la plataforma digital y física, diseñada especialmente para atender denuncias presentadas por personas que han sido víctimas de faltas administrativas por parte de algún servidor público del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, y sirve como un medio confiable y seguro para externar todo

aquello que por temor o alguna otra variante pudiera inhibirlas de quejarse o denunciar de manera presencial.

- **Comité:** Comité para la Atención de la Violencia de Género en su Modalidad de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, integrado por el Presidente de la Mesa Directiva, la Presidenta de la Comisión de Dictamen de Igualdad Sustantiva y de Género, y el titular del Órgano Interno de Control, todos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

- **Infractor o infractora**. Servidor Público que ejerce cualquier tipo de violencia en razón de género en el ámbito laboral, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral, dentro del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

- **Congreso:** al Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

- **Denunciante:** Servidora Pública o cualquier persona que acuda al Congreso, que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral en el lugar de trabajo y que acude ante las autoridades, con el fin de denunciar actos u omisiones que pudieran constituir conductas de hostigamiento sexual y el acoso sexual, en términos del presente Protocolo.

- **Ley**: La Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.

- **Órgano Interno de Control:** La Contraloría Interna del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, es el Órgano Interno de Control del Poder Legislativo del Estado

de Michoacán de Ocampo, que tendrá a su cargo las atribuciones conferidas en este protocolo y demás leyes y reglamentos aplicables.

- **Protocolo**. El Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, por razones de género, en el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

- **Persona Servidora Pública**. Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión, en el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

- **Queja**. La narración de los hechos de la persona agraviada y/o presunta víctima, que podrá presentarse por escrito y firmada según el formato de queja del apéndice, o de forma anónima. Presentada ante la Autoridad Investigadora o de manera directa en el buzón virtual del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, por medio de la cual se presume la realización de un acto de hostigamiento sexual y acoso sexual en perjuicio de dicha persona de acuerdo a la definición establecida en el presente Protocolo.

- **Quejosa/o.** A la persona que presenta una queja, conforme a lo previsto en el presente Protocolo. Pueden presentar la queja la persona agraviada o terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos que puedan ser considerados como actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

- **Recomendación**. Es la resolución mediante la cual el Comité para la Atención a la Violencia de Género en la Modalidad de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, de acuerdo con el diagnóstico, análisis y evaluación de hechos, dicta las medidas de

atención urgente y/o preventiva dirigida a los órganos y áreas del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

- **Expediente Único.** Se conforma por los documentos de la queja y los documentos que hayan presentado la persona agraviada y/o presunta víctima a la Autoridad Investigadora o por conducto del buzón, y el Acuerdo de Procedencia del Caso debidamente fundado y motivado.

MARCO JURÍDICO.

- Instrumentos internacionales de Derechos Humanos
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Organización de Naciones Unidas (ONU).
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, «Convención de Belém do Pará». Organización de Estados Americanos (OEA).
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo.

- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.

- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México. Oficina de Enlace y Partenariado en México de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

DEFINICIONES.

Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: “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”.

ACOSO SEXUAL: “Una forma de violencia, con connotación lasciva en la que, si bien no existe subordinación hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos.” OBJ

VIOLENCIA DE GÉNERO / CONTRA LAS MUJERES: Cualquier acción u omisión que, en razón del género, cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, discriminatorio, o incluso, la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público, que se expresa en amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, subordinación, discriminación, explotación y opresión de género en cualquiera de sus modalidades, afectando sus derechos humanos.

ACTOS O CONDUCTAS SANCIONABLES: Entre las faltas o infracciones susceptibles de ser sancionadas, se encuentran aquellas conductas contrarias a la Normatividad Constitucional y la derivada de instrumentos internacionales, así como en las leyes vinculantes. Dado que, entre dichos principios y disposiciones estatutarias, se encuentran los de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, respeto a la dignidad de las personas, no ejercer algún tipo de discriminación, violencia de género, hostigamiento sexual, ni acoso sexual.

Se consideran conductas sancionables, aquellas que se realicen contra las personas; ya sea por razón de sexo, edad, identidad sexogenérica, orientación sexual, estado civil, discapacidad o cualquier otra que implique de manera explícita o implícita:

a) Cualquier conducta de tipo sexual que genere un entorno de intimidación, ofensivo, hostil, desagradable, denigrante o humillante.

b) Forzar mediante amenazas sobre la pérdida de algún beneficio, condiciones laborales o el condicionamiento de algún derecho político o laboral a que la persona se someta a requerimientos sexuales.

c) Cualquiera de las conductas que de forma enunciativa más no limitativa se enlistan a continuación:

- Observaciones sugerentes, vejatorias o desagradables y gestos obscenos.

- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.

- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o de alguna u otras personas.

- Chistes, piropos o comentarios sobre la apariencia física.

- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.

- Peticiones reiteradas para sostener citas y/o invitaciones afectivo-sexuales que no sean consentidas.

- Aproximaciones no consentidas, rozamientos innecesarios.

- Observación clandestina de personas en lugares reservados.

- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

- Preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales.

- Demanda de favores sexuales acompañados de forma implícita o explícita de promesas o amenazas.

- Agresiones físicas.

- Relaciones sexuales no consentidas.

TÍTULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

CAPÍTULO ÚNICO

DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

I. Las medidas de prevención tienen como objetivo evitar la consecución de actos de violencia de género e incidir en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad de género y los derechos humanos a través del diseño e implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar y capacitar en dichos temas a la o las personas integrantes del Congreso, que sean prestadoras de servicios, o sean trabajadoras en cualquier de sus modalidades.

II. Los integrantes del Comité serán los designados para la Atención de asuntos en contra de la Violencia de Género en su Modalidad de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

dadas en el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, quienes por conducto de su Secretaría Técnica elaborarán anualmente una encuesta sobre violencia y discriminación en razón de género entre personas que sean trabajadoras o prestadoras de servicio que permita la acertada toma de decisiones y una efectiva planeación anual de actividades.

III. Para la atención de asuntos en contra de la violencia de género en su modalidad de hostigamiento sexual y acoso sexual dadas en el Congreso, los integrantes del Comité por conducto de su Secretaría Técnica elaborarán el Plan de Trabajo Anual para la Prevención de la Violencia de Género que presentarán al pleno para su aprobación y su posterior implementación en el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

IV. El Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, deberá asegurar la suficiencia presupuestal del Plan de Trabajo Anual para la Prevención de la Violencia de Género.

V. El Plan de Trabajo Anual para la Prevención de la Violencia de Género, que sistematizará la implementación de las medidas específicas de prevención señaladas en este Protocolo; promoverá y divulgará el presente Protocolo y establecerá un enfoque integrado de género al interior del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

VI. El Plan de Trabajo Anual para la Prevención de la Violencia de Género contemplará las siguientes acciones:

   a. Adoptar un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse a la o a las personas integrantes del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, que

sean prestadoras de servicios, o sean trabajadoras en cualquier de sus modalidades, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

b. Difundir con la máxima publicidad y por todos los medios el presente Protocolo.

c. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización para concientizar sobre los actos de violencia de género, así como para difundir una cultura de respeto a los derechos humanos, inclusión y tolerancia.

d. Asegurar que la totalidad del personal que labora en el Congreso reciba, al menos, una sesión anual de sensibilización sobre igualdad de género y prevención de la violencia de género, en específico, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

e. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las personas integrantes del Congreso para la actualización y, en su caso, la certificación de las personas integrantes del Comité.

f. Vigilar y evitar que en las distintas publicaciones institucionales no se utilicen ideas o imágenes que refuercen los estereotipos y roles de género o promuevan la discriminación y la violencia en razón de género.

g. Fortalecer la vinculación con instituciones públicas y privadas que atienden temas relacionados con la perspectiva de género, la violencia de género y los derechos humanos.

h. El Comité dará seguimiento al cumplimiento del Plan de Trabajo Anual para la Prevención de la Violencia de Género y presentará un informe anual de resultados al Pleno del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

CAPÍTULO I

ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO.

Es la instancia de primer contacto en el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, para informar sobre las medidas de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual y para efectos del procedimiento tienen la obligación de brindar a la persona agraviada y/o presunta víctima información precisa, objetiva y libre de prejuicios, el objetivo y alcances de este Protocolo, explicar de manera sencilla el procedimiento para la presentación de la queja, las etapas del mismo y las instancias además de orientar a la persona sobre las vías e instancias jurisdiccionales para la atención de su caso.

I. La Unidad de Acompañamiento de la autoridad investigadora, se coordinará de manera permanente con el Comité, para la Atención de los Casos de Violencia de Genero en

su modalidad de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia psicológica, física y discriminatoria; para efectos del procedimiento tendrá las obligaciones siguientes:

a. Dar la atención de primer contacto, consistente en hacer la valoración del acoso u hostigamiento sexual para auxiliar a la persona agraviada y/o presunta víctima, y de en caso de ser su voluntad, auxiliarla para que ejercite las acciones legales a que hubiera lugar, con la finalidad de que sea sancionado el agresor, debiendo dar acompañamiento integral en todo lo que requiera la víctima.

b. Brindará a la persona agraviada o presunta víctima, información clara, objetiva y libre de prejuicios sobre qué es la violencia de género, sobre el objetivo y alcances del Protocolo, así como el área del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, que se encarga de la atención, investigación y en su caso sanción de las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia psicológica, física y discriminatoria.

c. Guiar y auxiliar a la persona agraviada o presunta víctima en caso de denuncia, querella o queja ante las autoridades competentes, auxiliarla en la narrativa y explicarle los procedimientos, las etapas de estos desde su tramitación y hasta su conclusión.

d. Recibir la queja, de manera libre o por conducto del Buzón Naranja, que sea por escrito firmado o de manera anónima; y en su caso, recabará las pruebas que considere pertinentes la presunta víctima o persona agraviada y, en un término no mayor a 3 días hábiles, el cual podrá ser ampliado, en caso de que la naturaleza las pruebas así lo amerite; con el objeto de que en forma inmediata se auxilie de manera

integral a la víctima para que ejercite las acciones legales ante las instancias competentes a que hubiera lugar, a razón de los hechos denunciados.

e. Informará a la presunta víctima o persona agraviada que el procedimiento establecido en el presente Protocolo no restringe sus derechos para presentar de manera directa la denuncia, querella o queja ante las autoridades gubernamentales o ante las instancias jurisdiccionales y administrativas correspondientes.

f. Coadyuvará en el seguimiento del cumplimiento de las medidas de urgente atención y en su caso de la resolución definitiva del caso.

g. La Unidad de Acompañamiento formará parte de la estructura de la Contraloría Interna del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, y trabajará en conjunto con el Comité para la Atención a la Violencia de Género en la Modalidad de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

II. Integrará y será, además, la responsable de la implementación y del seguimiento operativo del plan de trabajo anual de Prevención de la Violencia de Género que apruebe el pleno del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, e informará al término del periodo sobre los resultados obtenidos.

III. La Unidad de Acompañamiento deberá estar conformada de manera paritaria.

IV. Las personas acompañadoras deberán contar con formación en materia de igualdad de género, derechos humanos y atención de la violencia en contra de las mujeres, debiendo ser seleccionados por los integrantes del Comité y el Congreso de manera permanente tendrá la obligación de dar máxima publicidad en los medios electrónicos y

de consulta idóneos, a su currículum y los documentos con los cuales acrediten sus conocimientos académicos.

V. La Unidad de Acompañamiento ejecutará las medidas de prevención dispuestas en el plan de trabajo anual que apruebe el pleno del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, e informará sobre los resultados obtenidos.

EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO.

El Órgano Interno de Control es la encargada de recibir las quejas por cualquier de sus modalidades, dar inicio al procedimiento administrativo correspondiente de conformidad a la legislación aplicable a la materia.

En el desempeño de su función se sujetará a los principios de imparcialidad, legalidad, objetividad, certeza, honestidad, profesionalismo, exhaustividad, transparencia y juzgar con perspectiva de género.

Tratándose de actos u omisiones que hayan sido calificados como Faltas Administrativas no graves, el Órgano Interno de Control será competente para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en los términos previstos en esta Ley.

En el supuesto de que el Órgano Interno de Control determine en su calificación la existencia de Faltas Administrativas, así como la presunta responsabilidad del infractor, deberán elaborar el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y presentarlo a la Autoridad Substanciadora para que proceda en los términos previstos en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.

Cuando el Órgano Interno de Control determine que, de los actos u omisiones investigados, se desprenden tanto la comisión de Faltas Administrativas graves como no graves por el mismo Servidor Público, por lo que hace a las Faltas Administrativas graves substanciará el procedimiento en los términos previstos en esta ley, a fin de que sea el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo el que imponga la sanción que corresponda a dicha falta. Si el Tribunal determina que se cometieron tanto Faltas Administrativas graves, como Faltas Administrativas no graves, al graduar la sanción que proceda tomará en cuenta la comisión de éstas últimas.

Además de las atribuciones señaladas con anterioridad, el Órgano Interno de Control será competente para:

I. Implementar los mecanismos internos que prevengan actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas, en los términos establecidos por el Sistema Estatal;

II. Revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos y participaciones federales, así como de recursos públicos locales; y,

III. Presentar denuncias por hechos que las leyes señalen como delitos ante la Fiscalía Especializada en materia de delitos relacionados con hechos de corrupción.

La Auditoría Superior será competente para investigar y substanciar el procedimiento por las Faltas Administrativas graves, que se detecten derivado de sus auditorías. En caso de que la Auditoría Superior detecte posibles Faltas Administrativas no graves, dará cuenta de ello al Órgano Interno de Control, según corresponda, para que continúe la investigación respectiva y promueva las acciones que procedan.

COMITÉ PARA LA ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA MODALIDAD DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

Es el órgano colegiado asignado y competente para realizar recomendaciones y acuerdos de procedencia de los casos que se deriven de las quejas presentadas ante la Unidad de Acompañamiento o por conducto del buzón naranja.

El o los acuerdos de procedencia y canalización del o los casos, señalarán los razonamientos y fundamentos para su tramitación y con ello se puedan aplicar medidas de reparación, la cual notificará al Órgano Interno de Control, para que emita la sanción correspondiente.

El Comité para la Atención a la Violencia de Género en la Modalidad de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se integrará de la manera siguiente:

1. Presidente de la Mesa Directiva del Congreso, quien presidirá;

2. Presidente de la Junta de Coordinación Política del Congreso, integrante;

3. Presidenta de la Comisión de Dictamen de Igualdad Sustantiva y de Género, integrante;

4. Titular de la Contraloría Interna del Congreso, quien fungirá como Secretario Técnico;

5. Titular de la Auditoría Superior de Michoacán;

6. Titular de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas;

7. Un representante del sector académico; y,

8. Un representante del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Legislativo del Estado de Michoacán.

El Comité cuenta con las facultades siguientes:

a. Proponer a las áreas que integran el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, acciones de prevención en materia de actos de violencia de género en su modalidad de hostigamiento sexual, y acoso sexual.

b. Realizar recomendaciones en los casos sometidos a su consideración conforme a los principios y procedimientos, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo.

c. Notificar el Acuerdo de canalización para iniciar Procedimiento Administrativo ante la Contraloría Interna del Congreso, para que ésta en el ámbito de su competencia realice el procedimiento correspondiente y emita la resolución definitiva en los asuntos que fueran de su competencia, señalando las sanciones y medidas que considere conducentes, atendiendo a la gravedad del caso.

d. En los casos en los que no se acredite la conducta, la Comisión recomendará las medidas que promuevan la sana convivencia entre las partes.

e. Elaborar de manera anual una encuesta sobre violencia y discriminación en razón de género entre personas que sean trabajadoras o prestadoras de servicio que permita la acertada toma de decisiones y una efectiva planeación anual de actividades.

f. Elaborar el Plan de Trabajo Anual para la Prevención de la Violencia de Género que sistematizará la implementación de las medidas específicas de prevención señaladas en este Protocolo.

g. Promover y divulgar el presente Protocolo estableciendo un enfoque integrado de género al interior del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

CAPÍTULO II

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

El procedimiento se regirá por los principios de debida diligencia, accesibilidad, legalidad, imparcialidad, equidad entre las partes, garantía de audiencia, respeto a la dignidad humana, no re victimización, principio pro persona, confidencialidad, buena fe, información adecuada, presunción de inocencia y perspectiva de género de conformidad con lo establecido en el presente instrumento, así como en lo dispuesto en la normatividad aplicable en la materia.

DERECHOS EN EL PROCEDIMIENTO.

Serán derechos en el procedimiento para cualquiera de las partes los siguientes:

I. **Derecho a ser tratado con respeto y sin discriminación:** Toda persona que intervenga en el procedimiento previsto en este Protocolo tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y a recibir trato sin discriminación.

II. **Derecho a la protección de la información**: Se garantizará la protección de toda información confidencial de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de sus datos personales, con excepción de lo que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos.

Cuando se corra traslado del expediente a la Persona Implicada, será obligatorio testar los datos de contacto de la persona agraviada o de los testigos, así como de cualquier otra información que ponga en riesgo la seguridad y la tranquilidad de éstas;

III. **Derecho a la Integridad Personal:** La persona agraviada tendrá derecho a que se le brinde información y canalización para que reciba asesoría médica, psicológica o jurídica, cuando así corresponda, así como a solicitar las medidas de atención urgente.

Se velará porque ninguna de las personas que participa en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalia alguna.

En caso de que se produzca alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior.

IV. **Derecho al Debido Proceso**: El procedimiento deberá realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos en el presente Protocolo y en la normatividad aplicable en la materia y sin dilaciones injustificadas. Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento, cuando así lo soliciten.

Se deberá dar a conocer a la persona implicada el contenido de la queja para la oportunidad de su defensa.

En caso de tener una situación de discapacidad, cualquiera de las partes tendrá derecho a que se realicen los ajustes al procedimiento necesarios para garantizar su debida intervención en el mismo. O en el caso de que debido a una discapacidad necesite un intérprete, éste se le será proporcionado.

Si se trata de una persona que no habla español, se le deberá proveer de un intérprete o traductor, y se les permitirá uso de su propia lengua o idioma.

V. **Derecho a No ser prejuzgado**: La persona implicada tendrá derecho a ser considerada y tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.

OBLIGACIONES EN EL PROCEDIMIENTO.

I. **Obligación de Respeto:** Todas las personas involucradas en el procedimiento tendrán obligación de guardar en todo momento el respeto a la dignidad, imagen, privacidad e integridad de las mismas.

II. **Obligación de Guardar Confidencialidad:** Las instancias y órganos de dirección y personal que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta confidencialidad sobre el mismo y no podrán transmitir ni divulgar por ningún medio, la información del procedimiento a la que tengan acceso. Solo podrán revelar información a las personas legítimamente involucradas en el caso.

Cualquier revelación innecesaria de información y que ponga en riesgo la tranquilidad, integridad y la seguridad de cualquiera de las personas que intervienen o la buena marcha del procedimiento, podrá ser motivo para que sea sujeto a medidas

disciplinarias de conformidad con las normas que rijan el procedimiento correspondiente.

III. **Obligación de Colaborar:** Todas las áreas del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo están obligadas a auxiliar de manera preferente al Órgano Interno de Control, a su Unidad de Acompañamiento o al Comité, para el buen desarrollo del ejercicio de sus funciones.

Podrá calificarse como falta de colaboración de manera enunciativa más no limitativa:

a) El incumplimiento injustificado de remitir la información o documentación que sea solicitada.

b) La negativa de comparecer o de ser entrevistada (o).

IV. **Obligación de no presentar Declaraciones Falsas**: Como parte de la actuación del presente protocolo, se conminará a las partes a conducirse con verdad, apercibidos de que, al acreditarse falsedad de declaraciones, corresponderá a la autoridad judicial correspondiente para debida investigación.

El procedimiento se llevará a través de:

1. **La orientación:** Que estará a cargo de la Unidad de Acompañamiento de conformidad con los lineamientos establecidos en el presente Protocolo y la normatividad aplicable en la materia.

2. **El trámite de canalización de quejas y análisis y recomendación:** estará a cargo de la Unidad de Acompañamiento, a efecto de que sea canalizada al Órgano Interno de Control la queja cuando no haya conciliación alguna; de ser el caso exista oportunidad de conciliar la situación, podrá analizar y emitir una recomendación, quién notificará de manera personal a las partes y por oficio a la mesa directiva del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

3. **El procedimiento administrativo correspondiente de investigación:** Estará a cargo del Órgano Interno de Control, quien en cumplimiento de sus atribuciones, llevará de oficio las investigaciones debidamente fundadas y motivadas respecto de los actos u omisiones arbitrarios de los Servidores Públicos y particulares que puedan constituir responsabilidades administrativas y de forma particular las conductas descritas en el artículo 9 Bis de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo.

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA.

La atención de los actos de violencia de género en la modalidad de hostigamiento sexual y acoso sexual se iniciará con la presentación de la queja por cualquier de sus modalidades, entendiéndose de manera presencial, anónima o por conducto del buzón naranja.

Esta deberá de ser de manera libre o a través del formato que cuenta el buzón naranja en físico, mismo que se encuentra previsto en el apéndice A del presente protocolo, o bien, de manera virtual a través del buzón naranja digital.

Si él o la quejosa acudió sin su escrito de queja o sin el formato de queja debidamente requisitado, la Unidad de Acompañamiento le brindará todo el apoyo y auxilio necesario para

dar cumplimiento a lo indicado en estas disposiciones. En su caso, se adjuntará todos los medios de prueba con los que se disponga y se enviarán al Órgano Interno de Control, una vez agotado todo medio de conciliación.

IMPRESCRIPTIBILIDAD DEL PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA.

El plazo para presentar la queja por casos de violencia de género es imprescriptible.

REQUISITOS DE LA QUEJA.

Toda queja deberá contener, al menos:

I. Nombre completo de la o del quejoso. En caso de que la queja sea presentada por una persona distinta a la persona agraviada.

II. Nombre completo de la persona agraviada.

III. Edad.

IV. Nombre completo de la persona implicada.

V. Tipo de vinculación con el Congreso de la persona quejosa y/o de la persona agraviada.

VI. Tipo de vinculación con el Congreso de la persona implicada.

VII. Copia de la identificación oficial de la o del quejoso.

VIII. Teléfono, correo electrónico y domicilio para recibir notificaciones y personas autorizadas para los mismos efectos.

IX. Describir de manera expresa y clara los hechos, lugar y fecha en la que aconteció el acto.

X. Aportar y ofrecer las pruebas que estime pertinentes.

XI. Nombre y firma de la o del quejoso.

PERSONAS LEGITIMADAS PARA PRESENTAR LA QUEJA.

La queja podrá presentarse por:

I. La persona agraviada por sí misma o a través de representante legal o por un familiar debidamente acreditado.

II. Toda persona que forme parte del Congreso, que tenga conocimiento de un acto de violencia de género, en la modalidad de hostigamiento sexual y acoso sexual. En este caso, se deberá informar de inmediato a la persona agraviada o a la presunta víctima para que autorice la tramitación de la queja y la ratifique por escrito, en un término que no podrá exceder de 3 días hábiles contados a partir de que se le notifique la existencia de la queja; salvo que los actos u omisiones configuren faltas administrativas o delitos perseguibles de oficio, y en este caso deberán hacerlos del conocimiento de forma inmediata al Órgano Interno de Control para que se inicie la investigación correspondiente.

DE LA QUEJA ANÓNIMA.

En relación a la queja anónima, se le dará el trámite de conformidad con el presente Protocolo, con el objetivo de que se realice la investigación correspondiente, para ello, ésta deberá de contener el mayor de los datos que orienten a la autoridad competente realizar su investigación correspondiente, entendiéndose datos de localización para su notificación, los hechos claros suscitados, datos de la persona probable violentador, su vínculo con el Congreso y con la parte quejosa, así como las pruebas pertinentes para la tramitación.

En caso de que la persona quejosa anónima, no de seguimiento por cualquier de sus medios, se deberá de emitir un acuerdo de archivo, para que quede constancia de lo actuado.

RECEPCIÓN DE LA QUEJA

La Unidad de Acompañamiento, los días lunes, miércoles y viernes de cada semana procederán a aperturar el buzón naranja en físico, con la finalidad de verificar y tomar por presentadas las quejas que en ellas se encuentren, así como verificará en el sistema del buzón naranja digital, para darle trámite a las que se encuentren presentadas por ese medio.

En caso de que la queja se haya presentado ante la Unidad de Acompañamiento o en el comité, éstos en el plazo de 3 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la presentación de la queja, deberán canalizar al Órgano Interno de Control, el escrito de queja con los documentos y pruebas que haya presentado la quejosa o persona agraviada.

Durante esos tres días hábiles, el comité deberá de registrarla para su análisis en la Comité para Atención de Casos de Violencia de Género en la modalidad de Hostigamiento sexual y Acoso Sexual, y su canalización al Órgano Interno de Control.

En caso de que dentro del análisis de la queja no sea por hechos que ameriten una falta administrativa grave, el Órgano Interno de Control, en coordinación con el Comité, podrá generar un mecanismo de conciliación de conformidad con el presente Protocolo en el apartado de *mediación*, respetando cada uno de los principios, derechos y obligaciones señalados en el mismo.

ADMISIÓN, PREVENCIÓN O DESECHAMIENTO DE LA QUEJA.

El Órgano Interno de Control, podrá:

a) Admitir: Cuando la queja se presente con todos los requisitos señalados en este Protocolo y continuar con el procedimiento en un plazo no mayor a 3 días hábiles;

b) Prevenir: Cuando la queja no cuente con los requisitos previstos en este Protocolo. En este caso, se otorgará a la o al quejoso un término de 3 días hábiles contados a partir de la notificación, para subsanar las deficiencias de la queja; teniendo la obligación la Unidad de Acompañamiento de auxiliar a la víctima a efecto de que se sean subsanadas las deficiencias.

Cuando no se desahogue la prevención en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos de la quejosa y/o persona agraviada.

c) Desechar: Cuando en la queja no se desprendan actos de violencia de género en la modalidad de hostigamiento sexual y acoso sexual o cuando la queja ha sido presentada por un tercero y la persona agraviada no la ratifique en el término correspondiente, o bien cuando de manera previa haya sido presentada una queja por los mismos hechos y se encuentre pendiente de trámite o ya hubiese sido resuelta en un plazo no mayor a 5 días hábiles.

NOTIFICACIÓN DE LA QUEJA A LA PERSONA IMPLICADA.

Una vez admitida la queja se correrá traslado a la persona implicada para que dé contestación a los hechos que se imputan dentro del término de 5 días hábiles siguientes a su notificación, ofrezca las pruebas y manifieste a lo que su derecho convenga de conformidad con el presente Protocolo; con el apercibimiento que en caso de no hacerlo se le tendrán por ciertos los hechos que se le imputen.

CONTESTACIÓN DE LA QUEJA.

La contestación deberá entregarse por escrito y deberá contener:

I. Nombre completo de la persona implicada.

II. Copia de la credencial oficial de la persona implicada.

III. Teléfono, correo electrónico y domicilio de la persona implicada, para oír y recibir notificaciones dentro de la ciudad de Morelia, Michoacán, así como las personas autorizadas para los mismos efectos.

IV. Contestación de los hechos.

V. Ofrecer las pruebas que estime pertinentes.

VI. Nombre y firma de la persona implicada. En su caso se adjuntarán los medios de prueba.

DE LAS PRUEBAS.

Las partes deberán ofrecer y aportar sus pruebas en el escrito inicial de queja o en su contestación.

Las pruebas admitidas se deberán de desahogar en el término de 15 días naturales.

DE LA MEDIACIÓN.

Siempre y cuando haya sido contestada la queja y aún no se resuelva el caso de conformidad con lo dispuesto en este Protocolo, que no sea improcedente, o esta no amerite un procedimiento administrativo por falta no grave o falta grave, el Órgano Interno de Control, en coordinación con el Comité, dará a conocer a la persona agraviada el mecanismo de mediación como alternativa a la solución de la controversia, así como los motivos por los cuales considera adecuado este mecanismo, a fin de que dicha persona decida si opta o no por la misma.

Si la persona agraviada solicita la mediación, la autoridad competente convocará a una reunión entre las partes con la finalidad de proponer y establecer los términos de la misma y, en su caso, formalizar la aceptación de los acuerdos.

Si se acepta la mediación entre las partes, éstas firmarán un convenio en el cual se establecerán los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento, dando de conocimiento a la mesa directiva del Congreso del Estado, quedando en original en el archivo del Órgano Interno de Control.

IMPROCEDENCIA DE LA MEDIACIÓN.

La mediación no procederá en los casos siguientes:

I Si debido a que la relación de subordinación impide que las partes estén en igualdad de circunstancias, lo cual es necesario para llegar a un acuerdo.

II Si la queja se presenta señalando a varias personas implicadas, pues la diferencia numérica impide el equilibrio y dificulta la mediación.

III Si la persona implicada ha tenido quejas anteriores, pues la reincidencia resta credibilidad a los compromisos que pudieran asumirse a través de la mediación.

IV Si dentro del procedimiento administrativo por parte del Órgano Interno de Control, detectare que se trata de una falta administrativa grave.

PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN.

Además de los principios señalados para el procedimiento, la mediación se regirá por los siguientes principios:

I. **Equidad:** Consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación, para llegar a un equilibrio entre las partes.

II. **Legalidad:** La mediación tendrá como límites la Ley.

III. **Neutralidad:** La persona mediadora no deberá hacer alianza de ninguna naturaleza con las personas involucradas en la mediación.

IV. **Respeto:** Las partes deben guardar el comportamiento adecuado para poder conciliar, sin que en ningún momento se rompa la armonía y se obstaculice el diálogo.

V. **Voluntariedad:** Basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a la mediación, en especial por lo que hace a la persona agraviada.

TERMINACIÓN DE LA MEDIACIÓN.

La mediación concluirá y continuará el procedimiento señalado en el Protocolo cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

I. Por el comportamiento irrespetuoso o agresivo de alguna de las partes hacia la otra, o hacia la persona mediadora.

II. Por decisión conjunta o separada de las partes.

III. Por inasistencia injustificada de ambas partes o de una de ellas dos o más de las reuniones de mediación.

SUBSISTENCIA DE DERECHOS PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA ANTE AUTORIDADES GUBERNAMENTALES.

En todo momento se le hará saber a la persona agraviada o presunta víctima, que el procedimiento efectuado de conformidad con este Protocolo no restringe sus derechos para

presentar denuncias, querellas o quejas, ante las autoridades gubernamentales correspondientes además de poner de manera inmediata a su consideración las alternativas legales posibles.

En caso de que la persona agraviada o presunta víctima decida presentar denuncias, querellas o quejas, ante otras autoridades gubernamentales, la Unidad de Acompañamiento le auxiliará en su elaboración, y la de los recursos ordinarios y extraordinarios que se requieran para lograr se sancione al servidor público o persona que hubiera cometido la falta administrativa o delito correspondiente.

MEDIDA DE URGENTE ATENCIÓN.

En cualquier etapa del procedimiento, en caso de encontrarse alguna de las partes en evidente estado de alteración o afectación física o emocional, la Unidad de Acompañamiento, el Comité de Atención de Violencia de Género en su modalidad de hostigamiento sexual y acoso sexual, y el Órgano Interno de Control, así como en el momento que se conozca del caso, deberán canalizar a la persona para que reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario ante las autoridades gubernamentales, sin relevar a la Unidad de Acompañamiento de su obligación de que se presten estos servicios por su conducto.

DEL DICTAMEN O RESOLUCIÓN.

Efectuadas las diligencias correspondientes por parte del Órgano Interno de Control o una vez realizada la investigación que le facultan las leyes en la materia, así como transcurrido los términos, este deberá de calificar la falta administrativa como grave o no grave, para que se inicie el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente, y bajo los términos

consignados en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo y las leyes aplicables en la materia.

Si de la investigación realizada por el Órgano Interno de Control, acontezca la probable comisión de delitos que sean perseguibles de oficio, tendrá la obligación de presentar las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público, debiendo dentro del ámbito de sus competencias, ser coadyuvante del Ministerio Público en el procedimiento penal respectivo.

En el supuesto de que las conductas denunciadas encuadren en la probable comisión violencia política por razones de género, atendiendo a que el Congreso lo integran servidoras públicas de elección popular, el Órgano Interno de Control tendrá la obligación de dar vista al Instituto Electoral de Michoacán, a efecto de que se analice de oficio las presuntas responsabilidades administrativa, en los términos que dispone el Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo.

En caso de que la investigación de cómo resultado la comprobación de que el trabajador implicado hubiera incurrido en una causa de terminación de la relación de trabajo, el Órgano Interno de Control deberá remitir de manera inmediata a la Presidencia de la Mesa Directiva, copias certificadas de los documentos que así lo comprueben, a efecto de que cese al trabajador dentro de los términos y plazos que establece la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios; en caso de que el trabajador se encuentre sindicalizado, se deberá también dar vista a su sindicato.

CAPÍTULO III.

DE LAS SANCIONES

Es facultad del Órgano Interno de Control, y de ser el caso de las áreas administrativas competentes del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, la imposición de las sanciones contenidas en el presente instrumento.

Las sanciones que se impongan ya sean por estar contenidas en el presente Protocolo, o en los Reglamentos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, serán independientes de aquellas que pudiesen ser constitutivas de delitos por las leyes Federales o Locales de la materia.

Las sanciones impuestas por el Órgano Interno de Control deberán notificarse de forma personal, de conformidad a las reglas y procedimientos establecidos en el presente protocolo y las leyes en la materia.

En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal, el Órgano Interno de Control impondrá las sanciones administrativas siguientes:

I. Amonestación pública o privada;

II. Suspensión temporal del empleo, cargo o comisión;

III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, que se estuviera desempeñando en el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo; e

IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

El Órgano Interno de Control podrá imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en el párrafo anterior inmediato, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la falta administrativa no grave.

La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales, sin goce de sueldo.

En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año.

Para la imposición de las sanciones a que se refiere el presente capítulo, se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el Servidor Público cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:

I. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos, la antigüedad en el servicio;

II. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución; y,

III. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.

En caso de reincidencia de Faltas Administrativas no graves, la sanción que imponga el Órgano Interno de Control no podrá ser igual o menor a la impuesta con anterioridad.

Se considerará reincidente al que habiendo incurrido en una infracción que haya sido sancionada y hubiere causado ejecutoria, cometa otra del mismo tipo.

El Órgano Interno de Control tendrá la facultad de imponer las sanciones por Faltas Administrativas no graves, y ejecutarlas.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

SEGUNDO. Se derogan las disposiciones administrativas del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, que se opongan al presente acuerdo.

TERCERO. Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley se seguirán sustanciando en los términos de la leyes y códigos con los cuales fueron iniciados.

CUARTO. El Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, deberá realizar las modificaciones orgánicas y administrativas, a efecto de que un plazo de tres meses su Contraloría Interna cuente con una Unidad de Acompañamiento, así como la estructura orgánica a la se refiere la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, y que lo es, una Autoridad Investigadora, una Autoridad Sustanciadora y una Autoridad Resolutora.

QUINTO. En un plazo no mayor de un mes, la Contraloría Interna del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, deberá presentar ante la Junta de Coordinación Política, la propuesta

de decreto que reforma el Reglamento de la Contraloría Interna del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, para su análisis, discusión y aprobación, con la finalidad de que este sea presentado ante el pleno del Poder Legislativo del Estado de Michoacán de Ocampo, para dar cumplimiento al artículo CUARTO transitorio de este Acuerdo.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo de Morelia, Michoacán, a 23 del mes de noviembre del año 2023.

A T E N T A M E N T E

DIP. LAURA IVONNE PANTOJA ABASCAL

DIP. MARÍA GUADALUPE DÍAZ CHAGOLLA

DIP. JUAN CARLOS BARRAGÁN VÉLEZ

LA PRESENTE HOJA CON FIRMA CORRESPONDE A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL AL INTERIOR DEL CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO, DE FECHA 23 DE NOVIEMBRE DE 2023, PRESENTADA POR LAS DIPUTADAS LAURA IVONNE PANTOJA ABASCAL Y MARÍA GUADALUPE DÍAZ CHAGOLLA, Y EL DIPUTADO JUAN CARLOS BARRAGÁN VÉLEZ.

APÉNDICE A: FORMATO PARA PRESENTACIÓN DE QUEJA POR PRESUNTAS ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO

QUEJA POR PRESUNTOS ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y/O HOSTIGAMIENTO SEXUAL AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO			
Fecha de presentación de la queja		Lugar de presentación de la queja	
DATOS DE LA PERSONA AGRAVIADA			
Nombre			
Cargo			
Edad		Sexo	
Teléfono		Correo	
Domicilio			
DATOS DE LA PERSONA IMPLICADA			
Nombre			
Cargo			
NARRACIÓN DE LOS HECHOS			
Fecha de los hechos			
Lugar de los hechos			

ENUMERE Y MENCIONA LAS PRUEBAS QUE ACOMPAÑAN A LA QUEJA
_____ NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN PRESENTE LA QUEJA