

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER Y DAR SEGUIMIENTO A CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN SUS DIVERSAS FORMAS, EN ESPECIAL EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL

1.- Objetivo General

El protocolo tiene por objeto establecer acciones que generen un mecanismo para prevenir, atender y dar atención a las conductas discriminatorias y de violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y acoso sexual que se ejerzan hacia cualquier persona, con la finalidad de fortalecer y mantener una cultura institucional de respeto a los derechos humanos de las personas, a través de la protección a su integridad y seguridad personal, garantizando así el respeto a su dignidad.

2.-Glosario

Para los efectos del presente protocolo de actuación, se entenderá por:

Acompañamiento: Asistencia y apoyo que debe otorgarse a las mujeres y hombres presuntas víctimas de la violencia laboral y discriminación desde el momento en que tiene contacto con el Ombudsperson hasta el momento en que sea satisfecha su queja o denuncia;

Atención: Serie de acciones articuladas, multidisciplinarias y coordinadas que aglutinan un conjunto de servicios integrales, profesionales, gratuitos y expeditos que buscan reducir el impacto de la violencia laboral y no discriminación en la vida de las personas;

Denuncia: Narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria a lo establecido en el Código de Ética o cualquier otra disposición que regule la protección de los Derechos Humanos de las personas que laboran en el Congreso del Estado de Guanajuato;

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social,

económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

Ombudsperson: Persona encargada de proteger a los trabajadores y trabajadoras del Congreso del Estado de Guanajuato contra los abusos o actos arbitrarios de la administración pública, que pueden afectar sus Derechos Humanos y sus garantías;

Denunciante: La persona física que presuntamente sufrió daño físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de actos de discriminación o violencia laboral en sus diversas formas;

Prevención: Conjunto de acciones, estrategias, programas o políticas públicas promovidas o desarrolladas que tienen como propósito evitar que se cometan actos de violencia laboral y discriminación contra los hombres y las mujeres, en cualesquiera de sus tipos, modalidades o manifestaciones, teniendo como escenario el antes de la perpetración del hecho y como objetivo contribuir a la protección o salvaguarda de los derechos humanos de las personas a fin de evitar que sean afectadas a través de la comisión de conductas discriminatorias o violencia laboral en sus diversas formas;

Queja: Manifestación formulada por cualquier persona para hacer del conocimiento de presuntos actos de discriminación o violencia laboral en sus diversas formas;

Violencia laboral: Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la presunta víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la presunta víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, estas pueden consistir en insultos, ridiculización, descredito, burlas, emitir mensajes represivos u ofensivos, degradación, maltrato verbal o físico, mobbing (acoso laboral), hostigamiento, acoso sexual, entre otros.

3.- Acciones Específicas de Prevención

1. Acciones preventivas

Conjunto de medidas para radicar la discriminación y la violencia laboral en sus diversas formas.

Estas serán coordinadas por la Dirección de Desarrollo Institucional. Algunas medidas a implementar serán las siguientes:

1.1. Difusión

Medida a través de la cual se proporcionará información relativa a derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, instancias alternativas de apoyo y el tipo de ayuda que brinda el Ombudsperson en las problemáticas que se relacionen con los mismos.

La difusión del modelo se realizará en un apartado especial del portal de internet e intranet del Congreso del Estado a fin de que sea accesible para las servidoras y los servidores públicos.

En esta medida participarán las áreas de Desarrollo Institucional, Comunicación Social y Tecnologías de la Información.

1.2. Sensibilización y capacitación

Es la medida a través de la cual se impartirán de manera permanente cursos de sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, para que se puedan identificar este tipo de eventos y, en su caso, se denuncien.

Quienes sean los titulares de las unidades administrativas deberán brindar todas las facilidades para que el personal a su cargo reciba los cursos a que se refiere este apartado, mismo que deberán ser calendarizados y notificados previamente.

Esta medida será coordinada por Desarrollo Institucional y Comunicación Social.

4.- Presentación de Quejas o Denuncias

Las quejas o denuncias deberán ser presentadas por la persona directamente afectada. Cuando por cualquier motivo o medio, alguna área o persona distinta al Ombudsperson, tenga conocimiento de quejas o denuncias, deberá notificarlas al Ombudsperson para su atención procedente, de forma confidencial y en su caso en

sobre cerrado, preferentemente, el mismo día o al siguiente en que se tenga conocimiento.

4.1. Para la presentación de quejas o denuncias la persona afectada o tercera que tenga conocimiento deberá de requisitar el formato diseñado para tal efecto que se encontrará disponible a un costado del buzón de quejas o denuncias que se encuentra instalado en el área de servicio médico de la institución; o bien, descargándolo directamente en la página de PROLEG o en el Portal de Servidores Públicos (RH) en el apartado designado para el buzón de Atención de denuncias o bien ingresando a cualquiera de las siguientes rutas:

<https://proleg.congresogto.gob.mx> o <https://rh.congresogto.gob.mx/portal>

4.2. En caso de que la queja o denuncia sea realizada mediante el correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales o vía telefónica, deberá ser ratificada en el término de 3 días hábiles ante el Ombudsperson, contados a partir del día siguiente a su presentación. En caso contrario se tendrá a la persona por desistida de su intención.

No serán admitidas las comunicaciones anónimas ni aquellas que contengan expresiones ofensivas.

5.- Proceso de Atención de Quejas o Denuncias

Para la atención de los casos de discriminación o violencia laboral en sus diversas formas, se observará el procedimiento siguiente:

5.1. Recibir la queja o denuncia, ya sea por escrito o por comparecencia y atender de manera confidencial, formal, imparcial y autónoma.

5.2. Analizar el caso, orientar y asesorar a la persona acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la institución para prevenir y solucionar la denuncia o queja formulada;

5.2.1. El Ombudsperson procederá a integrar un expediente, el cual deberá contener, además de la queja o denuncia por escrito, las pruebas documentales, testimoniales y técnicas que se deriven de la investigación.

5.2.2 Emitir propuestas de solución y recomendación para resolver la queja o denuncia de la que tuvo conocimiento.

5.3. Cuando el caso sea de mayor relevancia y salga de la competencia del Ombudsperson, él mismo podrá asesorar al denunciante de las vías y acciones legales procedentes, según sea el caso;

5.3.1 El Ombudsperson, en caso de que los hechos puestos a su consideración pudieran constituir responsabilidad administrativa, dará vista a la Contraloría Interna del Poder legislativo, de conformidad con la normatividad que rige su actuación, el cual será responsable de recibir, integrar, dar trámite a la denuncia y, de ser el caso, imponer sanciones administrativas;

5.3.2 La Contraloría Interna del Poder Legislativo, dará vista al Ministerio Público respecto de las acciones legales que les asistan a las personas denunciantes de conductas probablemente delictivas y que se relacionen con la materia del presente protocolo.

5.4 El Ombudsperson, guardando la confidencialidad, dará seguimiento a las quejas o denuncias ante las diferentes autoridades competentes.

Acudir ante Ombudsperson, no impide, ni obstaculiza que el personal promueva las acciones legales que considere conducentes;

Las propuestas del Ombudsperson de solución no tendrán carácter vinculatorio ni injerencia en las resoluciones o actos contra los cuales se hayan ejercitado otro tipo de acciones legales;

6.- Medidas Urgentes

En caso de que se requiera la implementación de medidas urgentes, precautorias o cautelares para cesar la violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, de la que manifieste la o el servidor público haber sido presunta víctima, la Dirección de Desarrollo Institucional dictará, previa solicitud del Ombudsperson, las medidas urgentes, precautorias o cautelares que permitan salvaguardar la integridad psicofísica de la persona denunciante y se evite que tenga contacto con la persona probable agresora.

Guanajuato, Gto. 25 de octubre de 2022

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación