



XVIII
LEGISLATURA DE LA
JUSTICIA SOCIAL



OIGPAVCM
ÓRGANO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO,
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES

Protocolo

para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral contra las Mujeres en Razón de Género

al interior del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo.





Introducción

La violencia contra las mujeres es una realidad que se vive todos los días, no conoce condición social, nivel educativo, origen o religión y se produce tanto en el ámbito privado como en el público.

Es por ello, que la XVII Legislatura del Poder Legislativo de Quintana Roo,

consciente de su obligación de velar por el respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres,

creó mediante el Decreto 193, el Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo, con el objeto de prevenir y atender los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género que se susciten al interior del Poder Legislativo. En cumplimiento de sus facultades, el 23 de mayo de 2024 este Órgano emitió el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral contra las Mujeres en Razón de Género al interior del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, el cual se constituye en una

guía de actuación que expone la forma en que las autoridades del Poder Legislativo deberán atender de manera adecuada y eficiente

los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, incluyendo el hostigamiento y acoso sexual, que puedan presentarse entre el personal de esta institución, así como con aquellas personas que presten algún tipo de servicio personal o social sin tener un vínculo laboral con la misma.

Derivado de lo anterior, te presentamos este documento didáctico en el que conocerás la ruta de atención a los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género al interior del Poder Legislativo, desde el 1er contacto, los servicios que se ofrecen a las personas denunciantes, así como la investigación, sustentación y resolución de los casos.

De la atención

En el momento de que una persona trabajadora identifique que se cometió contra su persona una presunta conducta de violencia laboral, que incluye el acoso y hostigamiento sexual, puede acudir personalmente al OIG, donde recibirá un trato digno y respetuoso.

Para atender a las personas denunciantes, el **Órgano para la Igualdad de Género** cuenta con un área especializada denominada **Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres (UA)**, que actuará conforme a lo siguiente:

- ▶ Respeto sin emitir juicio y empatía ante la situación;
- ▶ Escucha activa;
- ▶ Garantizamos la confidencialidad;
- ▶ Orientar respecto de los medios institucionales para atender la violencia laboral, considerando las necesidades y voluntad de la decisión, así como la naturaleza de la conducta denunciada;
- ▶ Auxiliar en la narrativa de los hechos para el llenado del formato de primer contacto;
- ▶ Proporcionar asesoría jurídica, sin que esto signifique una representación legal;
- ▶ Llevar un registro de atención de primer contacto;
- ▶ Dar acompañamiento, cuando así lo solicite la persona denunciante, ante el Órgano Interno de Control, a efecto de que presente su queja;
- ▶ Proporcionar, en su caso, atención psicológica, la cual se otorgará en un área que cuente con las características necesarias.
- ▶ Informar a las autoridades investigadora o substanciadora cualquier situación de riesgo en la que se encuentre la persona denunciante, para tomar las medidas pertinentes;



La entrevista que deberá realizarse en un espacio adecuado:



¿Qué pasa si la persona denunciante acude a cualquier otra área del Poder Legislativo?



Cualquier área del Poder Legislativo que reciba una queja o denuncia por violencia laboral contra la mujer en razón de género, deberá referirla para su debida atención al **Órgano para la Igualdad de Género** y con esto garantizar un

“trato digno y con enfoque de Derechos Humanos”

La Unidad de Atención también

Elaborará **recomendaciones** a las personas titulares de los órganos y áreas del Poder Legislativo **para la adopción de medidas de prevención** para evitar conductas de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, en términos de los lineamientos que al efecto se expidan.



Elaborará los proyectos de **opiniones técnicas** respecto al caso atendido, así como de **recomendaciones** a las personas titulares de los órganos y áreas del Poder Legislativo para la adopción de medidas de prevención para evitar conductas de violencia laboral contra las mujeres en razón de género en términos de los lineamientos..

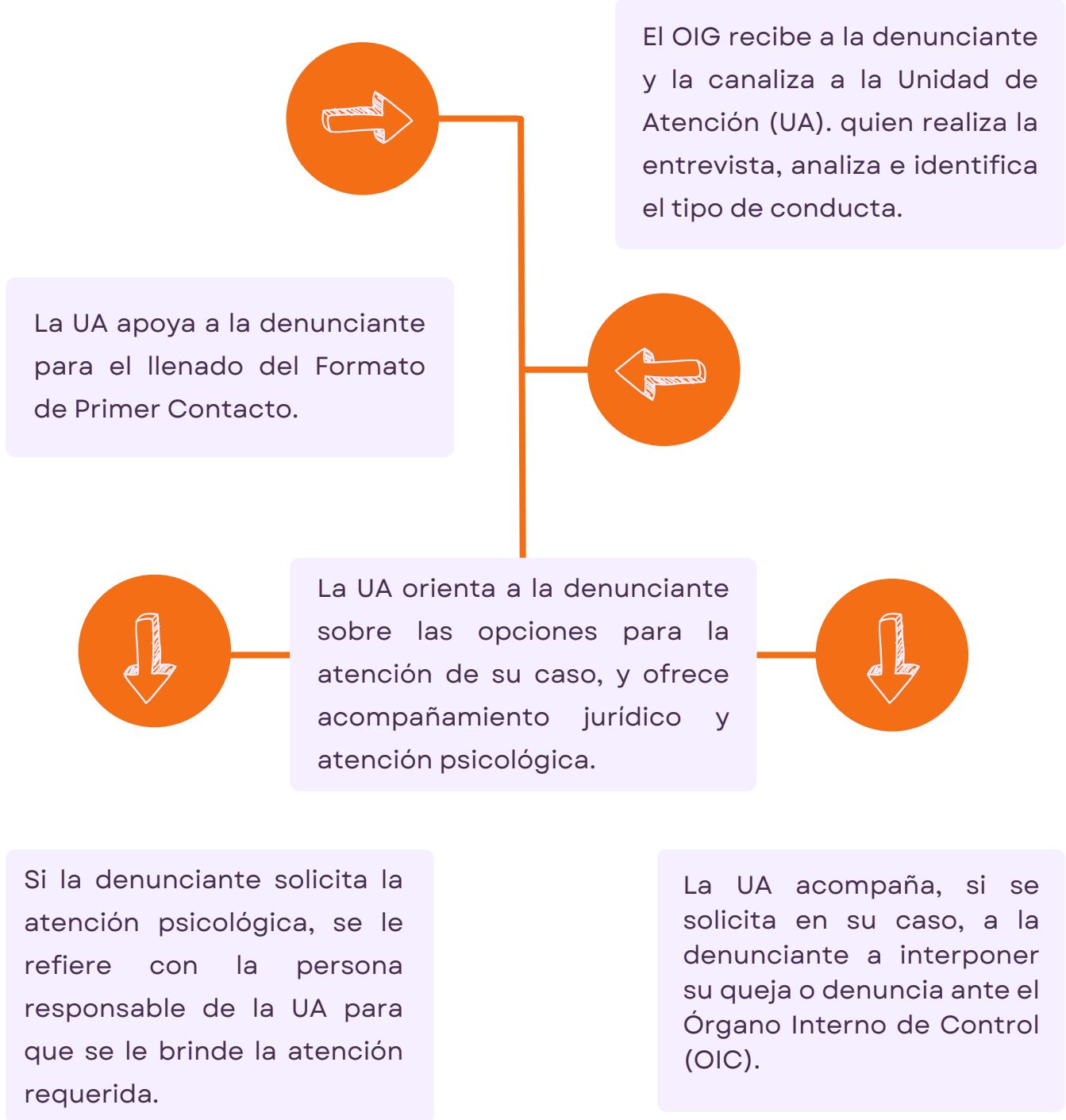


ETAPA I

Atención de primer contacto

ESTE INICIA CON UNA ENTREVISTA

Procedimiento



De la Unidad de Atención del OIG

Atención psicológica



Acompañamiento Jurídico



Se agandan las sesiones, las cuales durarán hasta por un periodo de tres meses.



Se evalúa la efectividad del tratamiento determinando el alta o la extensión del tratamiento.

El OIC recibe la denuncia y una copia del Formato de Primer Contacto e inicia la investigación.



El OIG emite la opinión técnica del caso y la remite al OIC, a efecto de que sea considerada por dicho Órgano.



La UA da seguimiento al procedimiento de la denuncia, hasta la conclusión y/o resolución de la misma.

ETAPA 2

De la investigación

El Órgano Interno de Control (OIC), a través de la autoridad investigadora al analizar las quejas o denuncias deberá hacerlo con **perspectiva de género**, por lo que identificará la posible existencia de:

- Una relación asimétrica o desigual de poder que genere una situación de vulnerabilidad o desigualdad patente en perjuicio de la mujer denunciante; o bien
- Una relación asimétrica o desigual de poder que se traduzca en un estado de indefensión que ponga a la mujer denunciante en riesgo o peligro.



Asimismo, deberán orientar a la persona denunciante, **respecto de otras instancias competentes a las que pueden acudir para la defensa de sus derechos**, informándoles que la denuncia interpuesta continuará su trámite de forma paralela, con independencia de otras acciones.

La recepción de denuncias será a través de los mecanismos, que establezca el OIC y su presentación para realizarse:

Las denuncias podrán presentarse:

- Directamente por parte de la persona denunciante, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias, sin que esto sea motivo de desechamiento, y
- Por parte de la persona denunciante, acompañada por la persona representante del Órgano para la Igualdad de Género, en su caso, con copia del formato de primer contacto donde consten los hechos relatados por ella.

El análisis de las quejas del caso se realizará por la autoridad investigadora con **enfoque de derechos humanos y perspectiva de género**, conforme a lo siguiente:

Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.

Se identificará la vulneración de uno o más derechos.

Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral, psicológica, o algún tipo de riesgo laboral.

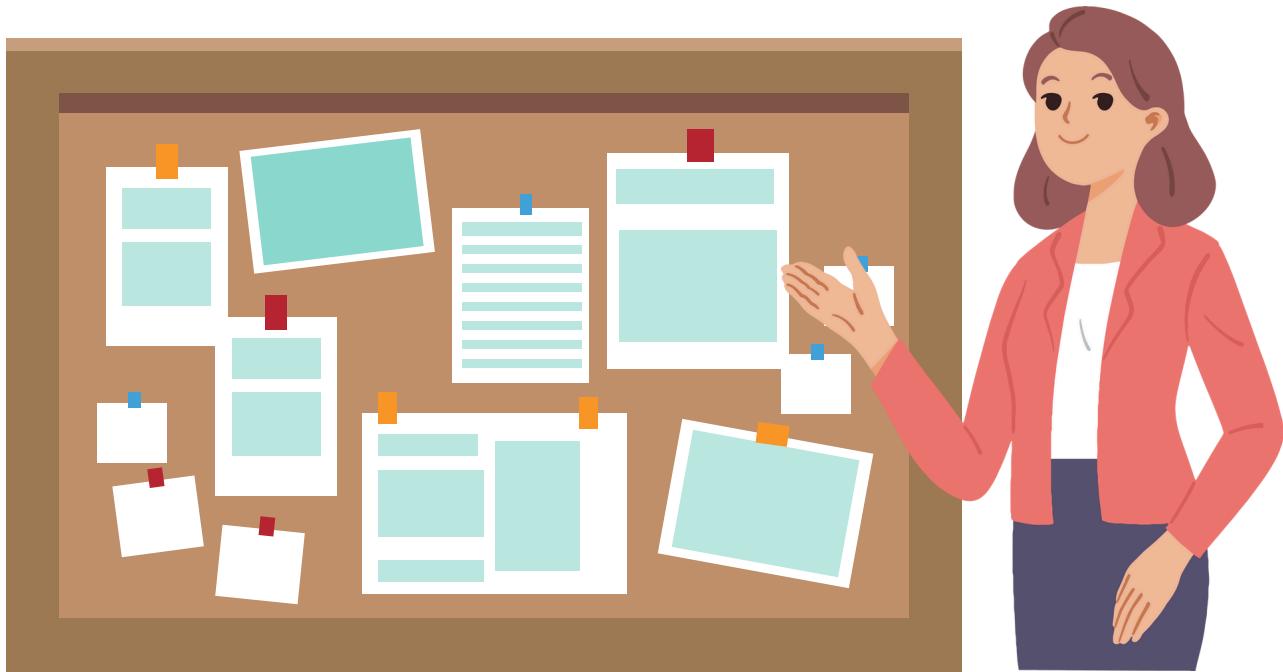
En caso de que no se cuente con elementos suficientes, se podrá solicitar la presentación de la persona denunciante a fin de subsanar dicha insuficiencia.

De la substanciación

De la valoración de las pruebas

La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar situaciones de desventaja provocadas por la condición de género.

Se valorará preponderantemente la declaración de la persona denunciante, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas, por lo que deberá procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias.



Se tomará en cuenta el contexto de la persona denunciante de **manera interseccional** considerando factores como:

- Edad;
- Condición social;
- Pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado;
- Situación laboral y forma de contratación, entre otros.

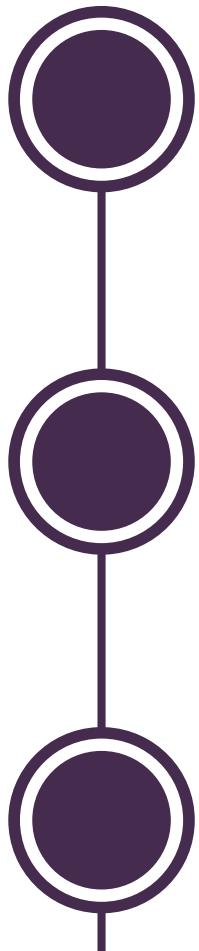
Se deberá valorar:

La ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, especialmente en los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Pruebas periciales sin perder de vista que quienes las realicen lo deben hacer con perspectiva de género.

Respecto de la persona denunciada, además corresponde valorar antecedentes como quejas, denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

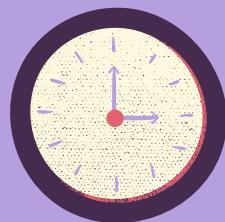


De la resolución

La autoridad resolutora al realizar su labor, deberá:

- Identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio en las partes del asunto.
- Deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar.
- Evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria.

Dada la naturaleza de los asuntos de **hostigamiento sexual y acoso sexual**, en estos casos, **NO** operará la conciliación entre las partes, sin excepción.



El Órgano Interno de Control fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas, y en caso de así considerarlo, dictará las medidas encaminadas a garantizar la no repetición de la falta cometida.

En caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues ésta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

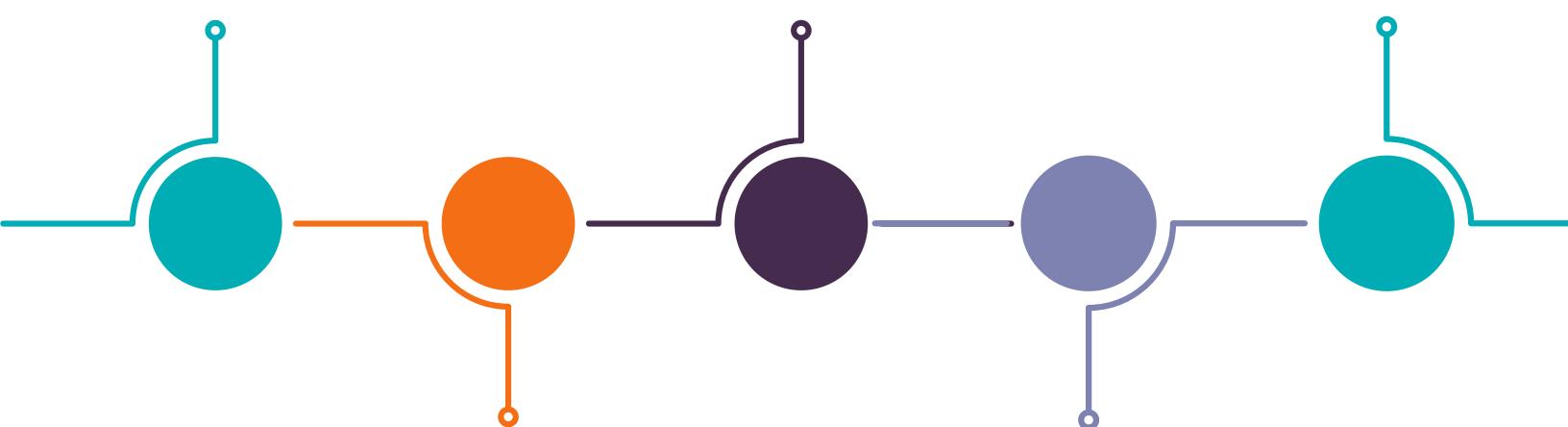
De las medidas de protección.

Las medidas de protección podrán ser las siguientes:

La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores de la persona denunciante, tomando en consideración las necesidades expresadas por la misma.

La autorización a efecto de que la persona denunciante realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.

La reubicación física de la persona presuntamente responsable, previo análisis de la pertinencia de esta medida.



La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación por cualquier medio, así como evitar actos intimidatorios o de molestia con la persona denunciante.

La canalización de la persona denunciante a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

El Órgano Interno de Control, a petición de la persona denunciante o de manera oficiosa cuando así lo considere, deberá emitir las medidas de protección correspondientes, mismas que deberán ser adoptadas por los:

**órganos,
direcciones,
unidades y
todas las áreas del Poder Legislativo.**

Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la

no discriminación.



Del Órgano Interno de Control

Procedimiento

El OIC recibe la denuncia y una copia del Formato de Primer Contacto e inicia la investigación.



El OIC valorará preponderantemente la declaración de la denunciante y deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta denunciada.



El OIC, a petición de la denunciante o de manera oficiosa, deberá emitir medidas de protección desde la recepción de la denuncia y hasta antes de la resolución.



El OIC de comprobarse la conducta fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar, e impondrá las sanciones respectivas y, en caso de así considerarlo, dictará las medidas para garantizar la no repetición de la falta cometida.

**La Unidad de Atención de la Violencia
Contra las Mujeres del OIG está para
atenderte a través del correo:**

unidad.atencion.oig@congresoqroo.gob.mx

Para cualquier duda, aclaración
o asesoramiento,

¡Contáctanos!





OIGPAVCM

ÓRGANO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO,
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES



983 83-2-28-22, ext. 117



organo.igualdad.genero@congresoqroo.gob.mx



Francisco J. Mújica. No. 252
esq. Belisario Domínguez.
Col. Adolfo López Mateos, C.P. 77010.
Chetumal, Quintana Roo