



PERIÓDICO OFICIAL



DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

LAS LEYES Y DEMÁS DISPOSICIONES OBLIGAN POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO

Chetumal, Q. Roo a 23 de Mayo de 2024

Tomo II

Número 96 extraordinario

Décima Época

REGISTRADO COMO ARTÍCULO DE SEGUNDA CLASE EN LA OFICINA LOCAL DE CORREOS

EDICION DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO

ÍNDICE

PLAZA CIVICA PLAYACAR", S. DE R.L. DE C.V. ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE SOCIOS, PRIMERA CONVOCATORIA. COMUNICA A LOS SOCIOS DE "PLAZA CIVICA PLAYACAR", SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE, PARA LA CELEBRACIÓN EN PRIMERA CONVOCATORIA DE UNA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE SOCIOS, QUE SE LLEVARÁ A CABO EL DÍA 14 DEL MES DE JUNIO DEL 2024, A LAS 10:00, EN EL INMUEBLE UBICADO EN EL SALÓN VENUS, DEL HOTEL ADHARA HACIENDA, UBICADO EN LA AVENIDA CARLOS NADER 1,2,3, SUPERMANZANA 1, MANZANA 2, EN LA CIUDAD DE CANCÚN, QUINTANA ROO. -----PÁGINA.2

PLAZA CIVICA PLAYACAR", S. DE R. L. DE C. V. ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE SOCIOS, PRIMERA CONVOCATORIA. CONVOC A LOS SOCIOS DE LA SOCIEDAD DENOMINADA "PLAZA CIVICA PLAYACAR", S. DE R. L. DE C. V., PARA LA CELEBRACIÓN EN PRIMERA CONVOCATORIA DE UNA ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE SOCIOS, QUE SE LLEVARÁ A CABO EL DÍA 14 DEL MES DE JUNIO DEL 2024, A LAS 11:45, EN EL INMUEBLE UBICADO EN EL SALÓN VENUS, DEL HOTEL ADHARA HACIENDA, UBICADO EN LA AVENIDA CARLOS NADER 1,2,3, SUPERMANZANA 1, MANZANA 2, EN LA CIUDAD DE CANCÚN, QUINTANA ROO. -----PÁGINA.3

SECRETARÍA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL, DIRECCIÓN DE DESARROLLO URBANO Y FISONOMÍA. EN RELACIÓN AL OFICIO NO. MSOL/SOTMYS/DDUYF/ 0315/2024, NO. DE EXPEDIENTE: SPU-AZUS-1195-2023, REFERENTE A LA SOLICITUD PARA LA EMISIÓN DEL TRÁMITE DE ZONIFICACIÓN Y USO DE SUELO, REFERENTE A LA ACCIÓN URBANÍSTICA DEL PROYECTO DENOMINADO "KANTAL", UBICADO EN EL PREDIO REGIÓN 004, SUPERMANZANA 000, MANZANA 002, LOTE 081, LOCALIDAD PLAYA DEL CARMEN, MUNICIPIO DE SOLIDARIDAD, QUINTANA ROO. -----PÁGINA.4

SECRETARÍA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL, DIRECCIÓN DE DESARROLLO URBANO Y FISONOMÍA. EN RELACIÓN AL OFICIO NO. MSOL/SOTMYS/DDUYF/ 3104/2023, NO. DE EXPEDIENTE: SPU-AZUS-0858-2023, REFERENTE A LA SOLICITUD PARA LA EMISIÓN DEL TRÁMITE DE ZONIFICACIÓN Y USO DE SUELO, REFERENTE A LA ACCIÓN URBANÍSTICA DEL PROYECTO DENOMINADO "TIERRA_MADRE", UBICADO EN EL PREDIO REGIÓN 004, SUPERMANZANA 000, MANZANA 021, LOTE 007-105, DENTRO DEL PREDIO SMYRNA, LOCALIDAD PLAYA DEL CARMEN, MUNICIPIO DE SOLIDARIDAD, QUINTANA ROO. -----PÁGINA.11

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. -----PÁGINA.17



El Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, con fundamento en lo dispuesto por los numerales 139 Bis, 139 Ter, 139 Quáter, 139 Quinquies, 139 Sexies, 139 Septies, y en cumplimiento a lo establecido por los artículos 139 Quater fracción X, 139 Septies fracción VI, todos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, así como en lo establecido por el artículo Segundo Transitorio del Decreto número 193 por el que se adiciona un Título Décimo denominado "Del Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo", que comprende los Artículos del 139 Bis al 139 Nonies, recorriéndose en su orden los títulos subsecuentes; y se deroga la Sección Primera "De la Unidad de Igualdad de Género", del Capítulo Segundo "Del Instituto de Investigaciones Legislativas", del Título Séptimo "De Los Órganos Técnicos y Administrativos" y el Artículo 109, todos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, emitido por la XVII Legislatura en fecha 14 de diciembre de 2023, y publicado en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo el día 21 de diciembre de 2023, en relación con la fracción V del numeral 12 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo, emite el presente 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, con base en la siguiente:

TABLA DE CONTENIDO

ANTECEDENTES	3
MARCO JURÍDICO	6
a. Internacional	6
b. Nacional	9
c. Local	12
CONTEXTO: Qué nos dicen las estadísticas en relación a la violencia laboral.....	18
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.....	23
SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES	23
1. Objetivo General	23
2. Objetivos específicos	23
3. Ámbito de Aplicación	24
4. Principios	24
5. Glosario	25
6. Observancia	28



SECCIÓN SEGUNDA. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN	28
7. De la prevención	28
8. De la Atención	29
A. Del Órgano para la Igualdad de Género	29
B. De la Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres	29
C. Procedimiento de Actuación por competencias	30
D. Primer contacto	31
E. Atención especializada	32
9. De la Investigación y Sanción	32
A. Del Órgano Interno de Control	32
B. De la atención ante la autoridad investigadora	33
C. De la emisión de las medidas de protección	34
D. De la valoración de las pruebas con perspectiva de género	35
E. De la resolución con perspectiva de género	35
ANEXO 1	37
FORMATO DE PRIMER CONTACTO	37
ANEXO 2	39
CARTA COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	39



ANTECEDENTES

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

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder, por medio de amenazas, omisiones o acciones, realizadas contra sí mismo, otra persona, grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos en el desarrollo o privaciones que afecten a una o más personas"¹.

Por su parte, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, emitida por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece que "todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer"² constituye violencia contra la mujer.

La Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), establece la obligación de los Estados Parte de abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres, así como de actuar con la debida diligencia mediante políticas orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Es imperativo entender que las mujeres son más propensas a sufrir algún tipo de violencia y que los centros laborales, sin importar si son públicos o privados, son espacios en los que se puede producir y que cuando esto sucede se le denomina violencia laboral, pues ello permitirá implementar acciones que contribuyan a identificarla, atenderla y erradicarla.

Históricamente las mujeres se encuentran en relaciones desiguales de poder frente a los hombres en el ámbito laboral; salarios desiguales, limitación para ascender en los puestos, condicionar la maternidad y doble jornada, son algunos de los obstáculos a los que se enfrentan. Por lo que emprender acciones que permitan su identificación, atención y erradicación son compromisos que las autoridades deben asumir desde sus esferas de competencia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que "la violencia laboral vulnera la dignidad, seguridad, salud y bienestar de todas las personas, porque impacta negativamente a las y los trabajadores, las y los patrones y las familias de ambos grupos, así como a sus comunidades, sectores industriales o económicos dónde se desempeñan y

¹

http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=C353BCF8D2FAB3F5AE4EB27439FF458B?sequence=1. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Organización Mundial de la Salud, 2002.

²<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>.



a la sociedad en su conjunto. En particular, vulnera el derecho a contar con un trabajo productivo y decente para todas las personas y la reducción de las desigualdades". De manera particular el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, de la OIT, ratificado por nuestro país establece que la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género"³.

Señala además, que estas situaciones "pueden ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo".⁴

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁵ (LGAMVLV), establece en su artículo 10, que la violencia laboral "se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la 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 víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual".

De igual forma, en su artículo 11 establece las acciones o conductas que son constitutivas de violencia laboral.

En el artículo 13 de la citada ley se establece que "el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁴ *Ibid.*

⁵ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>



El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".

Similar redacción respecto de estos conceptos se encuentra en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo.

Mientras que en la Ley Federal del Trabajo el artículo 3o. Bis⁶, hace referencia al hostigamiento y al acoso sexual para definirlos de la siguiente manera:

- a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la 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.

Históricamente las conductas que implican hostigamiento y acoso sexual, han sido vistas como "naturales", y en muchas ocasiones las mujeres son acusadas de causar o provocar las agresiones.

Para contribuir a visibilizar el hostigamiento sexual es necesario conocer las características que lo definen, entre las que se encuentran:

- **Acciones sexuales no recíprocas**: conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, y son recibidas sin ser bienvenidas;
- **Coacción sexual**: presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta sexual;
- **Sentimientos de desagrado para quien lo recibe**: sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión;
- **Comportamiento reiterado**.

Entre las conductas que constituyen hostigamiento sexual se encuentran: " (...) exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que incomoden a las personas; piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden a las personas; burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa; presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo; cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseadas; amenazas

⁶ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

5



que afecten negativamente la situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales; castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales; contacto físico no deseado; presión para tener relaciones sexuales; intento de violación.⁷

Resulta importante señalar que, aun no se cuenta con legislación sobre el acoso laboral, sin embargo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el juicio de amparo directo 47/2013⁸, estableció que el acoso laboral se presenta de manera sistemática y tiene por objetivo intimidar u opacar o aplazar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agreir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

Así mismo, establece que esta conducta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo:

- a) **Horizontal.** Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- b) **Vertical descendente.** Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- c) **Vertical ascendente.** Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe/a victimizado/a.

Lo anterior nos lleva a entender que la violencia laboral puede ser cometida por hombres y mujeres, y las víctimas igualmente pueden ser mujeres y hombres, así como personas de la diversidad sexual, pero que los actos de violencia laboral contra las mujeres tienen un impacto desproporcional que les afecta con mayor gravedad en virtud de su posición de desigualdad material y discriminación en todas las esferas de la sociedad.

MARCO JURÍDICO

a. Internacional

El marco normativo vigente en el país inicia con los tratados y convenciones internacionales que México ha suscrito y ratificado, ya que éstos en materia de protección de los derechos humanos de mujeres, niñas y niños, de conformidad al artículo 133 de la Constitución

⁷ INMUJERES (2006) Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas. P.p. 14-15, México

⁸ https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf



política, al ser aprobados por el Senado pasan a ser la ley suprema de toda la Unión y los jueces están obligados a aplicarlos.

El reconocimiento de que el fenómeno de la violencia contra la mujer atenta contra sus derechos humanos, y el reconocimiento de que toda persona tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, ha quedado plasmado en normas internacionales que establecen la obligación para los Estados parte de establecer los mecanismos de protección para las personas, respecto de prácticas violatorias de sus derechos, que se dan no solo en el ámbito público, sino también y particularmente en la familia, que es donde se ejerce mayor violencia en contra de mujeres, niños y niñas.

A continuación, se presentan los principales instrumentos internacionales que enmarcan el actuar de las autoridades legislativas.

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW):

Ratificada por el Estado Mexicano en 1981 y su Protocolo Facultativo en 2002, es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer. La CEDAW, nombrada así por sus siglas en inglés "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados miembros de las Naciones Unidas (ONU), la han adoptado 188 países, lo que le otorga un poderoso mandato internacional.

Provee un marco obligatorio de cumplimiento para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y estipula que los Estados parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como mejorar la situación de facto de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados. Para vigilar el cumplimiento de la CEDAW, esta cuenta con un Comité de 23 expertas en materia de derechos de la mujer procedentes del mundo entero, llamado Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

De manera específica, el Comité aborda el tema del hostigamiento sexual en el ámbito laboral en su Recomendación General 19. Establece, con respecto al artículo 11, párrafo 17 que la "[...] igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo" (Comité CEDAW, 1992: 3) y en el párrafo 18 que señala: "El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil" (Comité CEDAW, 1992: 3). Por otra parte, en las observaciones finales derivadas de la presentación del noveno informe periódico de México



ante el Comité CEDAW, se le observa en el apartado "Acceso a la Justicia", párrafo 14, inciso d), que: "Aliente a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, incluida la violencia doméstica, se asegure de que las mujeres víctimas de discriminación y violencia de género tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y garantice que todos los casos de violencia de género contra la mujer se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda" (Comité CEDAW, 2018).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém Do Pará"

El ámbito regional latinoamericano es el de la Organización de los Estados Americanos, y el documento más representativo de la lucha contra la violencia es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, también conocida como la Convención de Belém do Pará por haberse adoptado en esa ciudad brasileña, el 9 de junio de 1994.

Ratificada por el estado mexicano en 1998, define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad (OEA, 1994). Establece, en el artículo 7, que los "[..] Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia" (OEA, 1994: 3).

El instrumento establece para los Estados Parte obligaciones específicas, como la adopción de medidas legislativas, administrativas y programas, que tengan por objeto el prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Entre las medidas legislativas se puntuiza la necesidad de incluir en la legislación interna de los Estados parte normas penales, civiles y administrativas, o de otra naturaleza, así como la forzosa modificación o abolición de las leyes o reglamentos vigentes que permiten la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer. Asimismo, se señala la necesidad de que se establezcan los mecanismos judiciales y administrativos eficaces, basados en procedimientos legales justos, para que la mujer que haya sido sometida a la violencia se valga de ellos y tenga acceso efectivo al resarcimiento, reparación de los daños u otros medios de compensación justos y eficaces.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Suscrita por el Estado Mexicano en el año 2015, la Agenda fue aprobada por los 193 Estados miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas, plantea 17 objetivos con 169 metas a alcanzar para el año 2030. Representa un consenso internacional por poner fin a la pobreza en el mundo. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible incluyen, entre otros puntos, erradicar el hambre y lograr la seguridad alimentaria; garantizar una vida sana y una educación de calidad; lograr la igualdad de género; asegurar el acceso al agua



y la energía; promover el crecimiento económico sostenido; adoptar medidas urgentes contra el cambio climático; promover la paz y facilitar el acceso a la justicia (ONU, 2015: 16). El Objetivo 5 "Lograr igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas", menciona entre sus metas, las siguientes: [...] 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. [...] 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisarios en la vida política, económica y pública. [...] 5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles".

b. Nacional

En el ámbito nacional también se establece la prohibición de discriminar por cualquier condición o característica de la persona, reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, y el que las autoridades deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Mención especial merece el que la Carta Magna reconoce a todas las personas no sólo los derechos humanos contemplados en esta, sino también aquellos contenidos en los tratados internacionales.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

"Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. [...]

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. [...]

Artículo 4o.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley.*

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres



Esta ley buscar generar las condiciones para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, alcanzar la igualdad sustantiva a través de luchar contra la discriminación basada en el sexo. Entre los instrumentos de política que establece para alcanzar este objetivo están el definir una Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Entre los objetivos de dicha Política para fortalecer la igualdad deberán estar "medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres [...]" (DOF, 2006: 18), por lo que:

"Artículo 34. [...] las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones: [...]

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, [...]"

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

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), en su capítulo II, artículos 10 al 15, reconoce que las mujeres llegan a enfrentar violencia en el ámbito laboral y docente, el acoso u hostigamiento sexual en el trabajo constituye violencia laboral, así como "la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género" (DOF, 2007: 4)

El artículo 13 de la citada ley señala que el "[...] hostigamiento sexual es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva" (DOF, 2007: 5), en tanto que el acoso sexual lo define como "[...] una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que realice en uno o varios eventos" (DOF, 2007: 5).

En los artículos 14 y 15, se especifica lo que deben considerar las entidades federativas y las acciones que deben tomar los tres órdenes de gobierno con relación al hostigamiento y acoso sexual.

Cabe hacer mención que esta Ley también reconoce la violencia institucional, artículo 18, 19 y 20, la cual puede llegar a ser cometida por personas servidoras públicas al obstaculizar o impedir el ejercicio de los derechos de las mujeres o el goce del derecho a una vida libre



de violencia, esto en referencia a que en el ámbito laboral muchas veces existen resistencias para reconocer situaciones de acoso u hostigamiento sexual laboral por los estereotipos y prejuicios de género.

Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo también contiene definiciones de acoso y hostigamiento sexual, en su artículo 3 Bis señala que (DOF, 1970:2):

"a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la 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".

Prohibe a los (las) patrones(as), y sindicatos cometer, permitir o tolerar actos de hostigamiento u acoso sexual en el trabajo en contra de las personas trabajadoras, miembros del sindicato, sus representantes o en contra de terceros. Asimismo, entre las obligaciones que señala para los (las) patrones(as) está el instrumentar "un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual [...]" (DOF, 1970: 36).

Es de destacar que esta ley establece una sanción laboral, como es la rescisión de la relación laboral si la persona trabajadora comete acoso u hostigamiento sexual contra cualquier persona.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 establece dentro de su contenido medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable. Definiendo a la violencia laboral como "Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que puedan dañar su integridad o salud."

7.2...

- g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:
- 1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta norma no se considera el acoso sexual;



- 2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y
- 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

c. Local

A nivel estatal, nuestra Constitución se ha reformado para estar en concordancia con la Carta Magna nacional, respecto a la protección y salvaguarda de los derechos humanos de las y los quintanarroenses, así como la prohibición de todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana. Asimismo, algunas normas estatales en la materia, han sido reformadas para estar armonizadas con sus similares nacionales, principalmente respecto a la protección de los derechos humanos, la violencia contra las mujeres, la violencia laboral, así como la igualdad entre mujeres y hombres.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.

Artículo 12.- La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y la paz social. En el Estado de Quintana Roo, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y esta Constitución, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esos mismos ordenamientos establezcan.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades estatales, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado de Quintana Roo, deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Artículo 13.- Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, la condición sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas que habitan en este Estado. El Estado diseñará, promoverá y llevará a cabo las acciones y medidas necesarias para garantizar el derecho a la no discriminación. El Estado garantiza la igualdad jurídica respecto de sus habitantes sin distinción de origen, sexo, condición o actividad social.



La mujer y el hombre serán sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la Ley. Toda referencia de esta Constitución y de las leyes del Estado al género masculino, lo es también para el género femenino, cuando de su texto y contexto no se establezca que es expresamente para uno u otro género.

Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.

Artículo 7.- No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por razón de origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, la condición sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de los trabajadores. Cualquier acto o comportamiento que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, será considerado como discriminatorio.

Artículo 50.- Queda prohibido a los funcionarios de los Poderes, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, la condición sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de los trabajadores;

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo.

Artículo 8.- Por **violencia laboral** y docente se entenderá aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la 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 víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. **También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.**

Artículo 9.- Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado; las amenazas; la intimidación; las humillaciones; la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Incluyendo la exigencia o condicionante de certificado de no gravidez para la obtención del trabajo, el despido, solicitud de renuncia, licencia sin goce de sueldo, o cualquier otra figura para que abandone su trabajo en tanto subsista y esté acreditado el embarazo, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 11.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral, escolar o ambas. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de



connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo

Las disposiciones de esta ley son de orden público e interés social y de observancia general en el territorio del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, y tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres mediante los mecanismos institucionales y de aceleramiento para la igualdad así como a través de las políticas públicas de equiparación que permitan en el estado, la materialización de la igualdad sustantiva o real en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Artículo 7.- La igualdad sustantiva o real, parte de la necesidad de otorgar derechos y articular políticas públicas de manera fáctica e inmediata para quienes carecen de ello, y que se encuentran en desventaja y desigualdad en relación a otros, por lo que requieren dichos derechos y acciones para establecer la igualdad de hecho, siendo parte de ésta:

- I. La igualdad jurídica;
- II. La igualdad de oportunidades;
- III. La igualdad salarial; y
- IV. La igualdad de género

Artículo 12.- La igualdad de oportunidades, es el acceso al pleno desarrollo en el ámbito público y privado de las mujeres y los hombres en las mismas condiciones, considerando la necesidad de articular mecanismos especiales que la garanticen, los cuales bajo ninguna circunstancia podrán ser considerados como prácticas discriminatorias.

Artículo 13.- Serán objetivos de la Política Estatal de Igualdad en materia económica: I. Promover y vigilar el otorgamiento de salarios iguales a mujeres y hombres por trabajos iguales en condiciones iguales, dentro de la Administración Pública Estatal y Municipal, Poderes Legislativo y Judicial, en los órganos autónomos, así como en los ámbitos social y privado;

Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo.

Artículo 7. Los derechos de las víctimas que prevé la presente ley son de carácter enunciativo y no limitativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de este cuerpo normativo, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos. Las víctimas tendrán, entre otros, los siguientes derechos:

- I. A una investigación pronta y eficaz que lleve, en su caso, a la identificación y enjuiciamiento de los responsables de violaciones de los Derechos Humanos y a su reparación integral; [...]



VI. A solicitar y a recibir ayuda, asistencia y atención en forma oportuna, rápida, equitativa, gratuita y efectiva por personal especializado en atención al daño sufrido desde la comisión del hecho victimizante, con independencia del lugar en donde ella se encuentre; así como a que esa ayuda, asistencia y atención no dé lugar, en ningún caso, a una nueva afectación.

Artículo 80.- Se entienden como medidas que buscan garantizar la no repetición de los delitos ni de las violaciones a derechos humanos, las siguientes: I. Supervisión de la autoridad; II. Prohibición de ir a un lugar determinado u obligación de residir en él, en caso de existir peligro inminente para la víctima; III. Caución de no ofender; IV. La asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, y V. La asistencia a tratamiento de deshabituación o desintoxicación dictada por un juez y sólo en caso de que la adicción hubiera sido la causa de la comisión del delito o hecho victimizante, en los términos de la ley de la materia.

Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo.

La presente ley es de orden público y tiene por objeto regular la estructura, organización, funcionamiento y atribuciones del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, así como los procedimientos legislativos.

Artículo 139 Bis. El Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo del Estado, es el órgano especializado e imparcial, con autonomía técnica y de gestión para decidir sobre su funcionamiento, que tiene por objeto la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, así como la prevención y atención de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, que se susciten entre las personas servidoras públicas del Poder Legislativo, así como entre aquellas personas que presten algún tipo de servicio personal o social, sin tener un vínculo laboral con éste. Para efectos de este Capítulo se entenderá por violencia laboral contra las mujeres en razón de género, lo establecido en los numerales 8 y 9 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de Quintana Roo.

Artículo 139 Ter. El Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo, estará adscrito al Pleno de la Legislatura, sin que ello se traduzca en subordinación alguna, contará con una persona Titular que lo representará y con la estructura administrativa necesaria y el presupuesto suficiente para el cumplimiento de sus funciones. Será el órgano rector de la política en materia de igualdad de género, que fomente entre el personal relaciones laborales equitativas, igualitarias y respetuosas, a fin de transformar al Poder Legislativo en sus estructuras y cultura institucional.

Artículo 139 Quater. El Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo del Estado, tendrá las atribuciones siguientes: I. Formular e implementar su Programa Anual de Trabajo; II. Diseñar e implementar un mecanismo de prevención y atención de la violencia laboral contra las mujeres en razón de género, con el fin de eliminar dichas prácticas al interior del Poder Legislativo; III. Generar diagnósticos con perspectiva de género y enfoque basado en



derechos humanos, que permitan identificar las brechas de desigualdad de género que se presenten en la estructura organizacional del Poder Legislativo, con el fin de impulsar acciones afirmativas para acortar las mismas y elaborar políticas para la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal; IV. Promover que la selección del personal y los ascensos que se realicen en el Poder Legislativo, se otorguen con base en criterios de transparencia y paridad de género; V. Realizar acciones con las organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas que trabajen temas de igualdad de género con el fin de vincularlas con la labor que realiza el Órgano; VI. Organizar cursos de capacitación enfocados a fortalecer la igualdad de género y la formación en masculinidades igualitarias y alternativas, al interior del Poder Legislativo; VII. Gestionar convenios de colaboración con organizaciones nacionales e internacionales, con el fin de desarrollar foros y proyectos para el intercambio de buenas prácticas en la materia que compete al Órgano; VIII. Difundir información que permita concientizar y sensibilizar al personal sobre la exigibilidad de sus derechos, con el fin de crear una cultura de no violencia y de igualdad entre mujeres y hombres al interior del Poder Legislativo; IX. Colaborar con el área de Comunicación Social, para que los mensajes, imágenes y campañas que se transmitan tengan perspectiva de género, enfoque basado en derechos humanos, lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista; X. Elaborar y emitir lineamientos, y protocolos de actuación para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral contra las mujeres en razón de género, que incluye el acoso laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual; así como la violencia sexual que comprende el aprovechamiento sexual, con el fin de eliminar dichas prácticas al interior del Poder Legislativo; XI. Emitir opiniones técnicas derivadas de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, que incluye el acoso laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, en términos de lo dispuesto en el Protocolo de actuación que al efecto se emita; XII. Emitir recomendaciones a las personas titulares de los Órganos y Unidades del Poder Legislativo para la adopción de medidas de prevención general, a fin de desincentivar o evitar la realización de posibles conductas de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, entre el personal a su cargo, en términos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia y del protocolo de actuación que al efecto se emita; XIII. Realizar actividades de investigación encaminadas a contribuir en la toma de decisiones legislativas para erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres; XIV. Emitir una opinión técnica, así como recomendaciones para incorporar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de análisis, discusión y dictaminación presupuestal a cargo del Poder Legislativo del Estado; XIV. Las demás inherentes a la consecución de las anteriores y las que le señalen otras disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 139 Quinquies. Para la atención de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género que se susciten al interior del Poder Legislativo, el Órgano contará con un área especializada denominada Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres, la cual tendrá las siguientes atribuciones: I. Otorgar atención inmediata, de primer contacto a las personas denunciantes; II. Orientar respecto a los medios institucionales para atender la violencia laboral contra las mujeres en razón de género, considerando las necesidades y voluntad de la solicitante y la naturaleza de la conducta denunciada; III. Proporcionar asesoría y acompañamiento a las personas denunciantes, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades competentes a cargo de la investigación y de la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa; IV. Proporcionar, en su caso, atención psicológica a las personas denunciantes; Elaborar, en su caso, los proyectos de opiniones



técnicas y recomendaciones a que se refieren las fracciones XI y XII del artículo anterior; VI. Las demás que establezcan las disposiciones jurídicas y normativas aplicables.

Artículo 139 Septies. La persona titular de Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo tendrá las siguientes atribuciones: I. Representar al Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo; II. Formular su anteproyecto anual de presupuesto basado en resultados, ante la Junta; III. Formular el Programa Anual de Trabajo del Órgano, el cual será remitido al Pleno de la Legislatura y a la Junta de Gobierno y Coordinación Política, para conocimiento; IV. Expedir los manuales de organización y de procedimientos que se requieran para la debida organización y funcionamiento del Órgano; V. Proponer los proyectos de modificación o actualización de su estructura orgánica, personal y/o recursos a la Junta; VI. Expedir los lineamientos y protocolos que esta Ley le confiere; VII. Solicitar a los órganos y unidades del Poder Legislativo la información que con motivo de sus atribuciones requiera; VIII. Celebrar convenios de coordinación o colaboración en materia de igualdad de género; IX. Dar seguimiento a todas las opiniones técnicas que obren en su registro, salvaguardando en todo momento los datos personales; X. Presentar al Pleno en el mes de febrero de cada año, un informe anual de resultados de su gestión; XI. Las demás que señale la presente Ley, y las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Artículo 136. El Órgano Interno de Control del Poder Legislativo, a través de su titular, tendrá las siguientes atribuciones: I. Las que contempla la Ley General de Responsabilidades Administrativas; II. Prevenir, corregir, investigar y calificar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas de servidores públicos del Poder Legislativo y de particulares vinculados con faltas graves; para sancionar aquellas distintas a las que son competencia del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado; III. Resolver sobre la responsabilidad de los servidores públicos del Poder Legislativo e imponer en su caso las sanciones administrativas que correspondan; XII. Recibir, tramitar, investigar y resolver, en su caso, las quejas, sugerencias y denuncias en contra de los servidores públicos del Poder Legislativo, conforme a las leyes aplicables;

Código de Ética y Reglas de integridad para las Personas Servidoras Públicas del Poder Legislativo del Estado De Quintana Roo.

El Código de Ética tiene como objeto:

- I. Constituir un elemento de la política de integridad del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, para fortalecer la prestación de servicios públicos de manera ética e íntegra;
- II. Precisar los principios y valores fundamentales para el adecuado ejercicio de la función pública;
- III. Incidir en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas, para formar una ética e identidad profesional compartida, y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público;
- IV. Establecer mecanismos de capacitación de las personas servidoras públicas, en el razonamiento sobre los principios y valores que deberán prevalecer en la toma



de decisiones y en el correcto ejercicio de la función pública en situaciones concretas, y

- V. Establecer las obligaciones y mecanismos institucionales para la implementación del Código de Ética, así como las instancias para denunciar su incumplimiento.

Artículo 6. Los valores que rigen a las personas servidoras públicas del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, son: [...]

III) Igualdad y no Discriminación: Prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en 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 en cualquier otro motivo;

IV) Equidad de Género: Promover y proteger que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

XV) Justicia: Conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas, promoviendo las conductas integras y condenando las infracciones a las normas éticas de conducta de la institución.

CONTEXTO: Qué nos dicen las estadísticas en relación a la violencia laboral.

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021).

La ENDIREH 2021 ofrece información sobre las experiencias de violencia física, económica, sexual, psicológica y patrimonial que han enfrentado las mujeres de 15 años y más en los ámbitos familiar, escolar, **laboral**, comunitario y de pareja.

En la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021), el "ámbito" de violencia se conceptualiza como "el espacio definido por las relaciones sociales en el que se producen las situaciones de violencia contra las mujeres". Por ello, el ámbito se define siempre a partir del tipo de vínculo con la persona agresora y no a partir del lugar físico en donde ocurre la violencia.

En el **ámbito laboral**, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la 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 víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

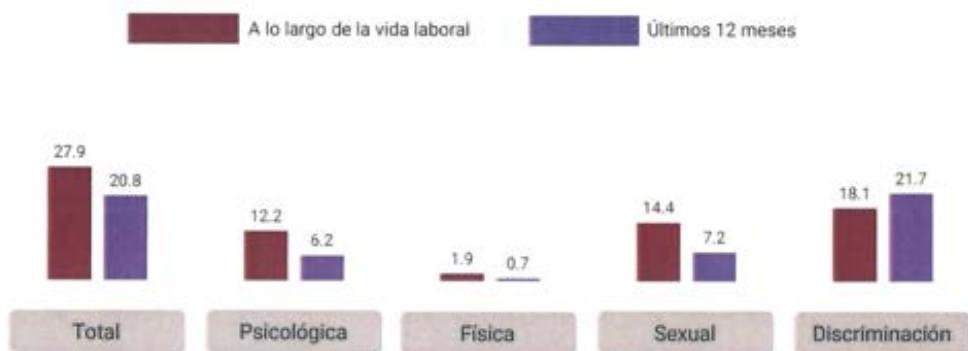


Periodos de referencia:

- A lo largo de la vida laboral
- Últimos 12 meses
- Últimos 5 años

Prevalencia de violencia en el ámbito laboral entre las mujeres de 15 años y más por tipo de violencia según periodo de referencia.

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021(ENDIREH)



Prevalencia de violencia en el ámbito laboral contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida por tipo de violencia y año de la encuesta.

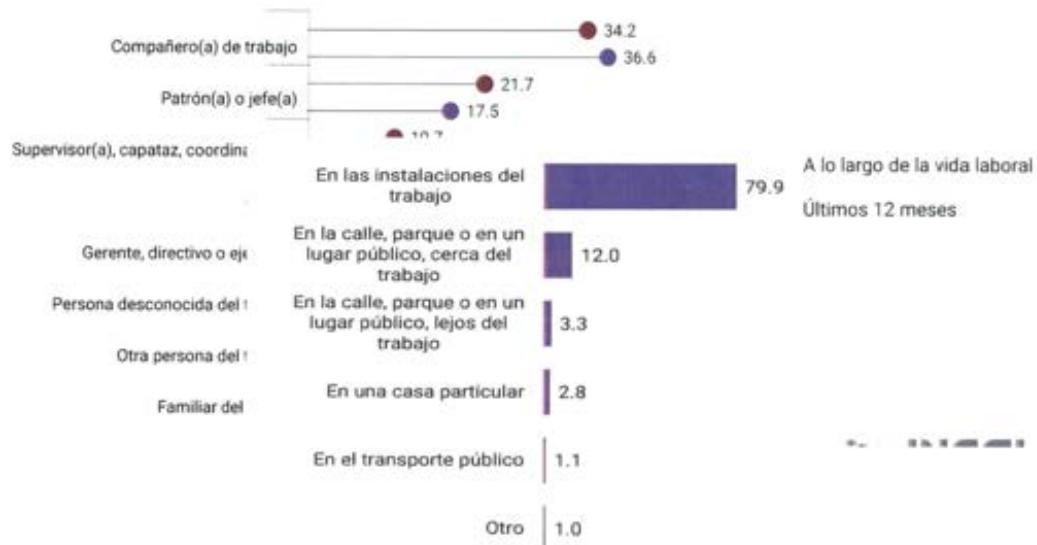


Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021(ENDIREH)



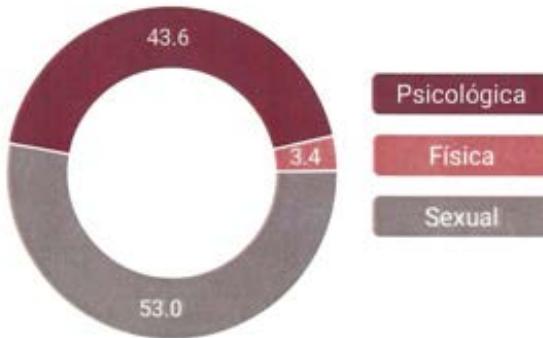


Distribución de las personas agresoras mencionadas por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito laboral según periodo de referencia.
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021(ENDIREH)



Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021(ENDIREH)

Tipo de violencia ocurrida en las instalaciones de trabajo



Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021(ENDIREH)



El estudio nos muestra la prevalencia de violencia en el ámbito laboral contra las mujeres de 15 años y más, a lo largo de la vida por entidad federativa, en donde Quintana Roo se encuentra en el **sexto lugar a nivel nacional** con un índice del 31.2%, según la encuesta ENDIREH 2021, realizada del 4 de octubre al 30 de noviembre del 2021.



El estudio también nos muestra la prevalencia de violencia en el ámbito laboral contra las mujeres de 15 años y más, **en los últimos 12 meses** por entidad federativa, en donde **Quintana Roo** se encuentra en el **quinto lugar a nivel nacional** con un índice del 22.9%, según la encuesta ENDIREH 2021, realizada del 4 de octubre al 30 de noviembre del 2021.



21



La información que ofrece ENDIREH 2021, permite el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y favorece el estudio de su dinámica y características.

Fuente:

<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf

Ante todo lo antes comentado, el Poder Legislativo no puede estar ajeno a esta problemática, ni exento a estas situaciones, por lo que como Poder Público tiene la obligación de velar por la garantía y el respeto a los derechos humanos consagrados en nuestra Carta Magna y Tratados Internacionales, dentro de las interacciones humanas que se desarrollan al interior de la institución, propiciando un ambiente digno para todas y todos, teniendo como fin primordial la erradicación de cualquier forma de violencia o discriminación que se pueda presentar.

Por ello, en Sesión número 34 del Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio Constitucional de la H. XVII Legislatura del Estado, celebrada en fecha 13 de diciembre de 2023, emitió el Decreto número 193 por el que se adiciona un Título Décimo denominado "Del Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo", que comprende los Artículos del 139 Bis al 139 Nonies, recorriéndose en su orden los títulos subsecuentes; y se deroga la Sección Primera "De la Unidad de Igualdad de Género", del Capítulo Segundo "Del Instituto de Investigaciones Legislativas", del Título Séptimo "De Los Órganos Técnicos y Administrativos" y el Artículo 109, todos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, el cual fue publicado en el Periódico Oficial del Estado el día 21 de diciembre de 2023, creando el Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo, con el objetivo principal de prevenir y atender los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género que se susciten al interior del Poder Legislativo, fomentando una cultura institucional de respeto a los derechos humanos de las mujeres, y adquiriendo el compromiso de no tolerar ninguna forma de discriminación y violencia por razones de género.

En este tenor, este Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres, desde su creación ha desarrollado e implementado diversas acciones para dar a conocer los diferentes tipos de violencia, su identificación, así como la manera de prevenirla, combatirla y erradicarla. Dentro de estas acciones se encuentra la emisión del presente 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 tiene como objetivo primordial cumplir con lo marcado en cuanto al Derecho Internacional, Nacional y Local en materia de Derechos Humanos de las mujeres, adoptando medidas apropiadas y eficaces que coadyuven a combatir los actos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, dentro de la que se comprenden el



hostigamiento y acoso sexual, que se puedan presentar al interior del Poder Legislativo del Estado.

El presente Protocolo 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, estableciendo las diferentes áreas administrativas que tienen responsabilidades de acuerdo con sus atribuciones para la atención y sanción de estas conductas, así como de prevención, para fomentar espacios laborales libres de violencia en contra de las trabajadoras del Poder Legislativo.

Por todo lo anterior, con la convicción de que para combatir la violencia contra las mujeres ésta debe ser visibilizada y que su erradicación implica el trabajo constante de todas las partes involucradas, se emite el siguiente:

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.

SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

1. Objetivo General.

Prevenir, atender y sancionar la violencia laboral contra las mujeres en razón de género al interior del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, propiciando un ambiente laboral libre de violencia.

2. Objetivos específicos.

- a) Implementar medidas específicas para prevenir al interior del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, la violencia laboral contra las mujeres en razón de género.
- b) Promover una cultura institucional de igualdad de género, enfoque de derechos humanos y un clima laboral libre de violencia.
- c) Disponer de un procedimiento de atención con perspectiva de género, que garantice la no repetición y el acceso a la justicia.



- d) Identificar áreas competentes al interior del Poder Legislativo que deban conocer y en su caso, investigar y/o sancionar la violencia laboral contra las mujeres en razón de género.

3. Ámbito de Aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación obligatoria para todas las personas servidoras públicas del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo.

4. Principios

En el Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, se establecen los principios constitucionales y legales que rigen a las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el Poder Legislativo; en este Protocolo son retomados con carácter enunciativo, más no limitativo, al igual que los contemplados en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y con la finalidad de ampliar el alcance de estas normas, se consideran además los siguientes principios:

- a) **Buena fe:** Las personas servidoras públicas de las áreas competentes para la atención y sanción de las conductas de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, presumirán la buena fe de la persona denunciante, no deberán criminalizarla o responsabilizarla por la situación, permitiéndole el ejercicio efectivo de sus derechos;
- b) **Confidencialidad:** Se cuidará que el personal adscrito a las áreas del Poder Legislativo que participen en la investigación y en los procedimientos de atención, manejen la información bajo estricta reserva y protección de los datos personales, a efecto de proteger la identidad, intimidad y dignidad durante los procedimientos y una vez concluidos estos;
- c) **Igualdad sustantiva:** El personal del Poder Legislativo deberá actuar en términos de igualdad sustantiva, entendida como la idéntica titularidad, protección y garantía de los mismos derechos y oportunidades entre mujeres y hombres;
- d) **Debida diligencia:** Obligación de las personas que participen y tienen a su encargo la aplicación del presente Protocolo, de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las personas afectadas;
- e) **Efectividad:** Se adoptarán, en razón del reporte de los hechos y desde el marco de las capacidades institucionales, las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que les garanticen el ejercicio de sus derechos;
- f) **Imparcialidad:** El trato a las personas implicadas, será libre de estereotipos, favoritismos, inclinaciones o preferencias personales; en ningún caso se harán concesiones o restricciones de ventajas y privilegios;



- g) **Legalidad:** Se garantizará el estricto apego al marco jurídico aplicable y el respeto a los derechos humanos de las personas implicadas;
- h) **Neutralidad:** Todas las personas involucradas en la atención y seguimiento de los casos presentados deberán evitar expresar verbal o por cualquier otro medio cualquier opinión, juicios o prejuicios respecto de las personas atendidas e implicadas, así como de los resultados y consecuencias del procedimiento;
- i) **No discriminación:** Todas las personas involucradas en la atención y seguimiento de los casos actuarán en todo momento libres de discriminación;
- j) **No revictimización:** Implica no exigir mecanismos o procedimientos que agraven la condición de las personas involucradas, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos, ni la exposición a sufrir daño alguno;
- k) **Perspectiva de Género:** Se atenderán y analizarán todos los casos desde una visión crítica, explicativa, analítica y alternativa de las relaciones entre los géneros y las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres;
- l) **Presunción de inocencia:** Toda persona debe tenerse por inocente hasta que exista una sentencia o resolución firme de autoridad competente en la que se le considere responsable de la comisión de un hecho que la ley señale como delito o falta administrativa, respectivamente;
- m) **Respeto a la dignidad humana:** Se actuará en todo momento observando principios y parámetros que permitan el pleno desarrollo de la persona, en especial los relacionados con los derechos humanos. Se atenderá a las personas con absoluto respeto, con escucha empática, sin revictimizarlas;
- n) **Responsabilidad:** Llevar a cabo con seriedad las acciones que correspondan y asumir plenamente las consecuencias de los actos, con motivo de las decisiones que se tomen;

5. Glosario

Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- a) **Acoso Laboral:** Forma de violencia que se presenta dentro de una relación laboral, que tiene como objetivo intimidar, opacar, aplazar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona, con miras a excluirla de la institución o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. El acoso laboral se puede presentar en tres niveles: de forma horizontal, vertical ascendente y vertical descendente.



- b) **Acoso Sexual:** Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se manifiesta en cualquier comportamiento físico o verbal de connotación sexual o lasciva que atenta contra la dignidad de la persona y que convierte su entorno laboral en intimidatorio, degradante u ofensivo.
- c) **Autoridad investigadora:** La autoridad en el Órgano Interno de Control, encargada de la investigación de faltas administrativas;
- d) **Autoridad substanciadora:** La autoridad en el Órgano Interno de Control que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;
- e) **Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en el Órgano Interno de Control. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado;
- f) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá adoptarse con la persona denunciante, sin prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredeirla de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- g) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la persona denunciante, que implican violencia laboral contra las mujeres en razón de género, incluyendo dentro de ésta el hostigamiento y acoso sexual, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- h) **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, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- i) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres



a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

- j) **Formato de primer contacto:** El formato que utilizará el Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo para recabar los datos proporcionados por la persona denunciante;
- k) **Hostigamiento Sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- l) **Medidas de Protección:** Implementación de una serie de acciones de cuidado institucional para coadyuvar a la salvaguarda de la integridad física y emocional de la persona violentada, sin que el proceso afecte los derechos laborales, en particular el salario y la permanencia en el empleo;
- m) **Órgano Interno de Control:** Órgano Interno de Control del Poder Legislativo.
- n) **Órgano para la Igualdad de Género:** El Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres del Poder Legislativo;
- o) **Persona denunciante:** La servidora pública o mujer que presten algún tipo de servicio personal o social en el Poder Legislativo que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de algún presunto acto de violencia laboral;
- p) **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Poder Legislativo del Estado;
- q) **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- r) **Primer contacto:** El momento dentro del Poder Legislativo, ante el Órgano para la Igualdad de Género, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres, en que la persona denunciante de violencia laboral recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- s) **Poder Legislativo:** Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo;
- t) **Protocolo:** 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;



- u) **Unidad de Atención:** La Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres, adscrita al Órgano para la Igualdad de Género.
- v) **Violencia Laboral:** Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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 persona, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

6. Observancia.

El Órgano Interno de Control y el Órgano para la Igualdad de Género, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia y cumplimiento del presente Protocolo.

SECCIÓN SEGUNDA. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

7. De la prevención

Para prevenir y atender la violencia laboral contra las mujeres en razón de género, el Poder Legislativo deberá realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna, para lo cual se auxiliará del Órgano para la Igualdad de Género como rector de la política en materia de Igualdad de género, al interior del Poder Legislativo.

Estas acciones deberán fomentar entre el personal relaciones laborales equitativas, igualitarias y respetuosas a fin de transformar al Poder Legislativo en sus estructuras y cultura institucional, tal y como se establece en el Capítulo Único del Título Décimo de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado.

En este sentido, se deberán realizar, al menos, las siguientes acciones:

- A. Comunicar periódicamente a las personas servidoras públicas de los Órganos de Dirección, Representación, Técnicos y Administrativos, el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de violencia laboral, así como cualquier forma de violencia al interior del Poder Legislativo, que al efecto se emita, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- B. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar las campañas de difusión que anualmente se lleven a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar la violencia laboral;



- C. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen violencia laboral;
- D. Proporcionar al Órgano para la Igualdad de Género, los recursos humanos, materiales y financieros para llevar a cabo sus actividades con oportunidad, en los casos de violencia laboral;
- E. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención de la violencia laboral, y
- F. Brindar facilidades para la capacitación y certificación, en su caso, del personal del Órgano para la Igualdad de Género.

8. De la Atención

En el momento en que una trabajadora o mujer que preste algún tipo de servicio personal o social en el Poder Legislativo, identifique que se cometió contra su persona una presunta conducta de violencia laboral, la cual comprende el acoso sexual, hostigamiento sexual, hostigamiento laboral y acoso laboral, así como la violencia sexual que comprende el aprovechamiento sexual, podrá acudir personalmente al Órgano para la Igualdad de Género, en donde se le brindará la atención requerida, con la seguridad de que recibirá un trato digno y respetuoso.

A. Del Órgano para la Igualdad de Género.

Para la aplicación del presente Protocolo, el Órgano para la Igualdad de Género deberá contar con los recursos humanos y materiales necesarios para su adecuada función, actuando bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de violencia laboral;
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- g) Utilizar comunicación assertiva, y
- h) Escuchar de forma activa.

B. De la Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres.

Para la atención de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, que se susciten al interior del Poder Legislativo, el Órgano para la Igualdad de Género cuenta con un área especializada, denominada Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres, la cual dará atención de primer contacto a las personas denunciantes.





Son funciones de la Unidad de Atención a la Violencia Contra las Mujeres en la aplicación del presente Protocolo, las siguientes:

- I. Orientar respecto de los medios institucionales para atender la violencia laboral, considerando las necesidades y voluntad de la solicitante, así como la naturaleza de la conducta denunciada;
- II. Auxiliar, en su caso, a la persona denunciante en la narrativa de los hechos para el llenado del formato de primer contacto;
- III. Proporcionar asesoría a la persona denunciante conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- IV. Llevar un registro de atención de primer contacto de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género;
- V. Dar acompañamiento a la persona denunciante, cuando así lo solicite, ante el Órgano Interno de Control, a efecto de que presente su denuncia; en estos casos se dará seguimiento hasta el final de la investigación (acuerdo de conclusión o informe de presunta responsabilidad administrativa), sin que esto signifique una representación legal;
- VI. Proporcionar, en su caso, atención psicológica a las personas denunciantes;
- VII. Informar a las autoridades investigadora o substanciadora cualquier situación de riesgo en la que se encuentre la persona denunciante, previo consentimiento de ésta, para que esa información pueda ser considerada en el dictado o modificación de las medidas pertinentes;
- VIII. Elaborar los proyectos de opiniones técnicas derivadas de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, que incluye el acoso laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, en términos de los lineamientos que al efecto se expidan, y
- IX. Elaborar los proyectos 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 que al efecto se expidan.

C. Procedimiento de Actuación por competencias.

El procedimiento de Actuación se seguirá por etapas y en ellas participarán:

- I. El Órgano para la Igualdad de Género, como primer contacto;
- II. El Órgano Interno de Control, como autoridad investigadora, substanciadora y resolutora.

El procedimiento de actuación se sujetará a las reglas aplicables establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

El Procedimiento de Actuación, desde el primer contacto hasta la resolución, se tratará con perspectiva de género y respeto a los derechos y la dignidad humana, tanto de la persona denunciante como del presunto responsable.



Se garantizará la presunción de inocencia del presunto responsable, hasta en tanto no exista una resolución en donde se acredite la falta denunciada.

El Procedimiento de actuación que se lleve a cabo al amparo del presente Protocolo, en ningún momento extingue, reemplaza, ni limita las acciones que, tanto la persona denunciante como el presunto responsable, puedan instaurar ante las instancias administrativas y jurisdiccionales correspondientes.

Las personas que lleven a cabo el Procedimiento de actuación, deberán realizar las acciones necesarias para clasificar la información y/o datos que obtengan por motivo de sus actuaciones, como reservados.

La información que se obtenga por parte del Poder Legislativo con motivo de la aplicación del presente Protocolo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en la materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad vigente y aplicable.

Durante el desarrollo de la investigación, el nombre de la persona denunciante tendrá el carácter de información confidencial, esto para evitar se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por la comisión de las conductas de violencia laboral, que incluye el hostigamiento y acoso sexual. El nombre de la persona perpetradora tendrá el mismo carácter, en tanto no se emita la resolución correspondiente.

Con la finalidad de garantizar la confidencialidad en el manejo de la información, el personal adscrito al Órgano para la Igualdad de Género y al Órgano Interno de Control, deberán firmar una carta compromiso que garantice un manejo en apego estricto a la confidencialidad de la información (Anexo 2).

D. Primer contacto.

Para la atención de los casos de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, al interior del Poder Legislativo, el Órgano para la Igualdad de Género contará con un área especializada denominada Unidad de Atención a la Violencia contra las Mujeres, misma que tendrá el primer contacto con las personas denunciantes, las orientará respecto de los medios institucionales para atender su caso, les proporcionará asesoría, acompañamiento y, en su caso, atención psicológica, así también elaborará los proyectos de opiniones técnicas y recomendaciones para la adopción de medidas preventivas.

En la entrevista de primer contacto se recabará toda la información con relación a los hechos en el formato destinado para ello (ANEXO 1), abriendo el expediente individual correspondiente para el control y seguimiento de la atención, y en su caso, de la atención especializada.

La entrevista deberá realizarse en un espacio privado, sin interferencias; que garantice la libertad de exponer en confidencialidad y debida diligencia, los hechos que se denuncian.



En caso de que la persona denunciante presente directamente ante el Órgano Interno de Control su denuncia, el personal de éste, tomará todas las previsiones como primer respondiente y comunicará al Órgano para la Igualdad de Género.

De igual manera, cualquier área del Poder Legislativo que reciba una queja o denuncia por violencia laboral contra la mujer en razón de género, deberá referirla al Órgano para la Igualdad de Género, donde se le dará la asesoría en relación a su queja o denuncia, y se le referirá con la autoridad que deba atender su caso.

La Unidad de Atención brindará a la persona denunciante, la orientación precisa y libre de prejuicios, identificando en un primer momento, la problemática, así como sus necesidades y prioridades con relación a la situación de violencia. Posteriormente, realizará una explicación detallada respecto de sus derechos, así como de los recursos y mecanismos disponibles para la atención y resolución de su asunto.

En este primer contacto se deberá establecer una relación de confianza encaminada a fortalecer la toma de decisiones de la persona denunciante, cuidando en todo momento que los argumentos proporcionados no generen en ella la intención de desistimiento.

Una vez finalizada la entrevista de primer contacto, y en caso de que la persona denunciante deseare continuar con el procedimiento de denuncia, si así lo solicitare, personal de la Unidad de Atención le acompañará al Órgano Interno de Control, remitiendo copia del formato de primer contacto donde consten los hechos relatados y en estos casos dará seguimiento hasta la resolución del asunto.

E. Atención especializada

En la atención de primer contacto, la Unidad de Atención identificará si la persona denunciante requiere de apoyo psicológico el cual podrá otorgarla en un área que cuente con las características necesarias para mantener protegida la privacidad, confidencialidad y respeto a la dignidad de la persona.

La Unidad de Atención garantizará a la persona denunciante, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que ésta le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su atención psicológica.

9. De la Investigación y Sanción

A. Del Órgano Interno de Control.

El Órgano Interno de Control, a través del área correspondiente o de la autoridad investigadora, en acato a los postulados constitucionales y convencionales en materia de derechos humanos, al analizar las quejas o denuncias deberán hacerlo con perspectiva de



género, por lo que identificarán la posible existencia de una relación asimétrica o desigual de poder que genere una situación de vulnerabilidad o desigualdad patente en perjuicio de las personas denunciantes, o bien que se traduzcan en un estado de indefensión que les ponga en riesgo o peligro.

Atendiendo a la naturaleza de los hechos, 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.

El Órgano Interno de Control, y en su caso, la autoridad investigadora, deberá preservar la confidencialidad de la identidad y demás datos personales de las denunciantes, a efecto de evitar que se agrave su condición o se les exponga a sufrir un nuevo daño; medida que se hará extensiva respecto de la persona denunciada o presuntas responsables para garantizar su derecho de presunción de inocencia, así como de los testigos; además de guardar la debida diligencia y discreción necesaria de los hechos.

B. De la atención ante la autoridad investigadora

La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto tiene establecido el Órgano Interno de Control a través del área correspondiente o de la autoridad investigadora. Además, su presentación podrá realizarse:

- a) Directamente por parte de la persona denunciante, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias, sin que esto sea motivo de desechamiento, las cuales podrán ser presentadas posteriormente, y
- b) 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.

La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, y conforme a lo siguiente:

- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral, para lo cual podrá auxiliarse del Órgano para la Igualdad de Género.

La investigación iniciará ante la unidad administrativa de investigación a partir de la recepción de la denuncia.



En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular del área de investigación podrá solicitar la presentación de la persona denunciante a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, no revictimización, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con conductas de violencia laboral contra las mujeres en razón de género, entre éstas el hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral, serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la persona denunciante no sufra un mayor agravio.

La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

La autoridad investigadora, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

C. De la emisión de las medidas de protección.

La autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, a petición de la persona denunciante o de manera oficiosa cuando así lo considere, deberá emitir las medidas de protección correspondientes. Estas medidas podrán dictarse desde la interposición de la denuncia y hasta antes de la resolución.

Los órganos, direcciones, unidades y áreas del Poder Legislativo deberán adoptar las medidas de protección que dicte la autoridad investigadora.

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, de manera enunciativa más no limitativa, y comprenden las siguientes:

- a) 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;
- b) 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;
- c) En su caso, reubicación física de la persona presuntamente responsable, previo análisis de la pertinencia de esta medida;
- d) 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, y
- e) La canalización de la persona denunciante a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.





Las medidas de protección serán de carácter preventivas, por lo que se emitirán siempre en apego a los derechos humanos y laborales tanto de la persona denunciante, como de la persona presunta responsable.

D. De la valoración de las pruebas con perspectiva de género.

La valoración de las pruebas por parte de la autoridad substancial deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Se valorará preponderantemente la declaración de la persona denunciante, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello, se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

Se deberá analizar la declaración de la persona denunciante en conjunto con otros elementos de convicción.

Se tomará en cuenta el contexto de la persona denunciante de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.

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

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, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la persona denunciante, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

E. De la resolución con perspectiva de género.

La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad substancial, con perspectiva de género.





Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente Protocolo.

Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

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.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción, ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 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.



ANEXO 1

FORMATO DE PRIMER CONTACTO

Registro _____

Fecha: _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre	
Edad	
Área de Adscripción	
Puesto o Cargo	
Nombre de su jefa o jefe inmediato	
Cargo de su jefa o jefe inmediato	
Teléfono	
Correo electrónico	
¿Pertenece a un grupo en situación de vulnerabilidad, cuál?	
DATOS DE LA PERSONA PRESUNTA RESPONSABLE	
Nombre	
Edad	
Área de Adscripción	
Puesto o Cargo	
Nombre de su jefa o jefe inmediato	
Cargo de su jefa o jefe inmediato	
NARRACIÓN DE LOS HECHOS (DESCRIBA CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR)	
<p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p>	



MEDIDAS ADMINISTRATIVAS SUGERIDAS	
EVIDENCIAS PRESENTADAS (relacionar)	
¿Algunas personas tienen conocimiento de los hechos? ¿Quiénes?	
¿Ha recibido amenazas por parte del presunto responsable?	
¿Qué consecuencias en su vida personal, laboral, familiar y social ha tenido a partir de los hechos de violencia?	
SERVICIOS BRINDADOS A LA PERSONA DENUNCIANTE	
Orientación	
Asesoría jurídica	
Atención psicológica	
Canalización	
DATOS DE QUIEN O QUIENES ATENDIERON A LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y cargo	
Nombre y cargo	

Firma de la persona denunciante

Firma de la o las personas servidoras públicas



ANEXO 2

CARTA COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

C. _____ en mi carácter de persona servidora pública adscrita a _____ del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, suscribo la presente Carta Compromiso, en apego a lo establecido en 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, referente a la confidencialidad en el manejo de la información en los casos de presunta violencia laboral contra las mujeres en razón de género.

Refrendo mi compromiso a regirme por los principios establecidos en el Protocolo, principalmente el de Confidencialidad a efecto de proteger la identidad, intimidad, dignidad y datos personales de las personas denunciantes de violencia laboral en contra de las mujeres en razón de género, así como de las personas denunciadas.

Derivado de lo anterior, me comprometo a:

- No divulgar por ningún medio los datos personales de las personas denunciantes ni denunciadas por presunta violencia laboral contra las mujeres en razón de género, ni al interior ni fuera del Poder Legislativo.
- No compartir los documentos generados en la atención de los casos de presunta violencia laboral contra las mujeres en razón de género, con personas ajenas a la atención de los mismos.
- Conducirme en apego a lo establecido en el Aviso de Privacidad generado para los efectos de la atención de los casos de presunta violencia laboral contra las mujeres en razón de género al interior del Poder Legislativo.

Asimismo, asumo las responsabilidades y alcances correspondientes en caso de no cumplir con los compromisos adquiridos en el presente documento.

(Nombre y firma de la persona servidora pública)



Dado en la Ciudad de Chetumal, Quintana Roo, a los 22 días del mes de mayo del año 2024.



LIC. ELIZABETH MORENO REJÓN

TITULAR DEL ÓRGANO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

La presente hoja de firma corresponde al 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.



Secretaría de Gobierno

Dirección del Periódico Oficial

Directorio

Lcda. María Elena H. Lezama Espinosa
Gobernadora Constitucional del Estado

Lcda. María Cristina Torres Gómez
Secretaria de Gobierno

Lcdo. Carlos Rafael Hernández Blanco
Director del Periódico Oficial

Lorena Salazar Canul
Encargada de Edición

Dirección: Av. Insurgentes esquina Corozal 202,
entre David Gustavo Ruíz, Chetumal, Quintana Roo.
C.P.-77013
Tel: 83-2.65.68
E-mail: periodicooficialqr@hotmail.com

Publicado en la Dirección del Periódico Oficial