

Intervención del diputado Jhobanny Jiménez Mendoza, con la iniciativa de decreto por el que se expide el protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual interior del Honorable Congreso del Estado de Guerrero.

El presidente:

En desahogo del inciso “f” del punto número dos del Orden del Día, se concede el uso de la palabra al diputado Jhobanny Jiménez Mendoza, hasta por 10 minutos.

El diputado Jhobanny Jiménez Mendoza:

Con su permiso, diputado presidente.

Hoy presento ante esta Soberanía una iniciativa que no es un trámite más, sino una deuda de dignidad y de justicia que el Honorable Congreso del Estado, tiene pendiente con sus trabajadoras, con sus diputadas y con todas las mujeres que

diariamente transitan, en estas instalaciones.

Porque la violencia de género es sus modalidades de hostigamiento sexual y acoso sexual no es un problema de otros, es un problema que también ocurre aquí en este Congreso. Y mientras no lo enfrentemos con instrumentos claros, accesibles y con perspectiva de género seguiremos siendo parte de este gran problema.

Este Congreso no tiene que ser un espacio donde se tolere el silencio lo que en cualquier centro de trabajo ya se está sancionando, por eso presento esta iniciativa por el que se expide el protocolo para prevenir, atender y

sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de este Honorable Congreso.

Este protocolo será un instrumento concreto, complejo y obligatorio que contempla la implementación de un comité paritario y multidisciplinario, una unidad de acompañamiento como primer contacto y un buzón presencial y digital así como medidas de prevenciones integrales, será un procedimiento claro con plazos estrictos y confidencialidad absoluta, presunción de inocencia y garantía de audiencia.

Este protocolo cumple con los marcos legales existentes y aplicables, pero sobre todo cumple con la obligación moral que tenemos de legisladores de ser ejemplo y no excepción.

Con la aprobación de esta iniciativa estaremos enviando un mensaje claro y contundente en el Congreso del Estado de Guerrero, no hay espacio para el hostigamiento y para el acoso sexual, aquí se respeta la dignidad, aquí se protege la integridad y aquí se garantiza un ambiente laboral libre de violencia.

Hoy dentro del marco del “Día internacional de la Mujer” reconozco el valioso esfuerzo de las compañeras que diariamente trabajan por el bien de la ciudadanía y reitero ante este Pleno tenemos la gran oportunidad histórica de convertir este Recinto en un espacio seguro, inclusivo y ejemplar.

Es cuanto, diputado presidente.

Versión Íntegra

CC. DIPUTADA Y DIPUTADO SECRETARIOS DE LA MESA DIRECTIVA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO. P R E S E N T E.

El suscrito Diputado Jhobanny Jiménez Mendoza, integrante de la Sexagésima Cuarta Legislatura al Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Guerrero, en uso de las facultades que me confieren los artículos 65 fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero, y los artículos 23 fracción I, 227, 229 y 231

de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero número 231, someto a consideración del Pleno para su análisis, dictamen, discusión y aprobación en su caso la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del H. Congreso del Estado de Guerrero, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia de género, en sus modalidades de hostigamiento sexual y acoso sexual, constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación y violación a los derechos humanos en el ámbito laboral y público, estos actos no solo atentan contra la dignidad, la integridad física, psíquica y moral de las personas, sino que perpetúan estructuras de poder desiguales basadas en el género, obstaculizan el pleno desarrollo de las mujeres y menoscaban el principio de igualdad sustantiva consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución

Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero.

En México, la magnitud del problema está documentada con rigor estadístico, según la “Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021” del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el 27.9% de las mujeres de 15 años y más que han trabajado alguna vez en su vida han experimentado al menos un incidente de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida laboral, de este porcentaje, el 14.4% corresponde a violencia sexual que incluye acoso y hostigamiento sexual, mientras que el 18.1% se refiere a discriminación laboral.

En los últimos 12 meses previos a la encuesta (octubre 2020-octubre 2021), la prevalencia fue del 20.8%, destacando nuevamente la violencia sexual (7.2%) y la discriminación (21.7%), los agresores principales fueron, en orden de frecuencia, compañeros de trabajo (34.2 %” a lo largo de la vida) y jefes o patrones (21.7%), lo que evidencia el rol central

de las relaciones de subordinación jerárquica.

En el Estado de Guerrero, la situación, aunque ligeramente inferior al promedio nacional, sigue siendo alarmante: el 21.9% de las mujeres que han laborado experimentaron violencia laboral a lo largo de su vida (tercer lugar más bajo entre las entidades, pero aún significativo), y el 14.8% en los últimos 12 meses. Dentro de este ámbito, la violencia física y/o sexual alcanzó el 12.3%* a lo largo de la vida laboral, siendo el patrón o jefe el agresor principal en el 30.9% de los casos de este tipo.

La “Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2024 y 2025” del INEGI refuerza esta realidad: las mujeres presentan tasas de incidencia de delitos sexuales (incluyendo hostigamiento o intimidación sexual, manoseo, exhibicionismo e intento de violación) hasta ocho veces superiores a las de los hombres, en 2023 se registraron 4,290 delitos sexuales por cada 100 mil mujeres; en 2024 la cifra fue de 4,160,

estadísticamente similar, la cifra negra de estos delitos supera el 95% (96.8 % para hostigamiento o intimidación sexual), lo que refleja la profunda desconfianza en las instituciones, el miedo a represalias y la ausencia de mecanismos accesibles, confidenciales y con perspectiva de género.

En el ámbito político y legislativo, estas conductas adquieren una dimensión adicional. La violencia política contra las mujeres en razón de género reconocida expresamente desde la reforma de 2020 se manifiesta con frecuencia a través de acoso sexual, hostigamiento, difamación y condicionamientos laborales o políticos que buscan inhibir la participación plena de las mujeres en espacios de decisión.

El Honorable Congreso del Estado de Guerrero, como institución rectora del poder legislativo estatal, no es ajeno a estas dinámicas: las relaciones de subordinación entre diputadas, servidores públicos, personal administrativo y prestadores de servicios crean un entorno propicio para el ejercicio abusivo del poder con connotación sexual.

A nivel internacional, México ha asumido compromisos vinculantes que exigen acción inmediata, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso (ratificado por México en 2020) y los Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral de la UNODC obligan al Estado mexicano a adoptar medidas de prevención, atención, investigación y sanción con debida diligencia, perspectiva de género y enfoque de no revictimización.

En el orden interno, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley 494 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guerrero y la propia Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero (número 465) establecen obligaciones generales, sin embargo,

carecemos hasta ahora de un instrumento específico, claro, accesible y obligatorio al interior del Congreso que regule de manera integral la prevención, la atención inmediata, la investigación imparcial y la sanción proporcional de estas conductas.

La ausencia de un protocolo especializado genera impunidad, revictimización y un clima de tolerancia que contradice los principios de legalidad, equidad, presunción de inocencia, confidencialidad y perspectiva de género. Por ello, la presente iniciativa propone expedir el “Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del H. Congreso del Estado de Guerrero”, que contempla:

- Un Comité especializado paritario y multidisciplinario.
- Una Unidad de Acompañamiento como instancia de primer contacto.
- Un Órgano Interno de Control fortalecido con atribuciones específicas.
- Mecanismos de prevención anuales (diagnóstico, plan de trabajo,

capacitación obligatoria y “Cero Tolerancia”).

- Procedimientos claros, accesibles (presencial, digital, anónimo), con plazos estrictos y garantías de confidencialidad y no revictimización.

- Medidas de atención urgente, mediación (cuando proceda) y sanciones proporcionales que van desde amonestación hasta destitución e inhabilitación.

- Articulación con la Ley de Responsabilidades Administrativas y las instancias penales y electorales cuando corresponda.

Este Protocolo no solo cumple con la obligación de debida diligencia del Estado, sino que representa un avance concreto hacia la construcción de un Congreso del Estado de Guerrero libre de violencia de género, inclusivo, seguro y ejemplar en materia de igualdad sustantiva.

La aprobación de esta iniciativa enviará un mensaje claro: en el Honorable Congreso del Estado de Guerrero no hay espacio para el hostigamiento ni el acoso sexual, se trata de una deuda

pendiente con las trabajadoras, diputadas, servidoras públicas y ciudadanas que diariamente transitan por estas instalaciones, y un paso indispensable para consolidar una cultura institucional de respeto, dignidad y derechos humanos.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 65 fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero, y los artículos 23 fracción I, 227 y 229 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero número 231, me permito presentar a esta Soberanía Popular, para su análisis, discusión y aprobación en su caso, la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL AL INTERIOR DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO

ARTÍCULO ÚNICO: Se expide el Protocolo para Prevenir, Atender y

Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del H. Congreso del Estado de Guerrero, para quedar como sigue:

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El objetivo del presente protocolo es establecer mecanismos procedimentales claros y necesarios para prevenir, atender, investigar y sancionar los actos de violencia de género en sus modalidades de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como como cualquier otra forma de violencia laboral que vulnere la dignidad, la integridad o el derecho a un ambiente laboral libre de violencia al interior del Congreso del Estado de Guerrero.

2. Los Principios rectores del presente Protocolo son:

a) Debida diligencia: El procedimiento debe realizarse de acuerdo con los plazos y términos establecidos, implicando una prevención razonable, una investigación exhaustiva, una actuación oportuna, una argumentación

clara y concisa, así como una sanción proporcional y una reparación suficiente;

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

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

d) Confidencialidad: La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer, por lo tanto, las autoridades deben preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las partes y solo podrá revelar esta información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso concreto y en los términos de la Ley Número 207 de Transparencia y Acceso

a la Información Pública del Estado de Guerrero, y la Ley Número 466 de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Guerrero;

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

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

g) Buena Fe: En todo momento, los órganos competentes previstos en el presente Protocolo actuarán de buena fe respecto de la persona agraviada o

posible víctima, quien podrá señalar el daño sufrido por cualquier medio razonablemente aceptable;

h) No re-victimización: La o las personas agraviadas deberán ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado, asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario;

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

j) Legalidad: Todo acuerdo, resolución o sanción emitida por los órganos competentes facultados en este Protocolo, deberán estar debidamente

fundamentados y razonados a efectos de ser presentados;

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

l) Perspectiva de Género: Visión científica, analítica y política que busca visibilizar y erradicar la discriminación, desigualdad y jerarquías basadas en el género, promoviendo la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres mediante la equidad y el empoderamiento femenino, implica reconocer que las diferencias entre ambos no son solo biológicas, sino también construcciones sociales que generan desventajas.

En consecuencia, toda actuación de las autoridades previstas en este protocolo deberá realizarse necesariamente con perspectiva de género, garantizando decisiones libres de estereotipos y atentas al contexto de desigualdad estructural.

m) Integridad Personal: Derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y a la dignidad inherente de la persona; protege la integridad de tres dimensiones esenciales del ser humano: la física, la psíquica y la moral, asimismo, se encuentra estrechamente vinculado a la salvaguarda de la dignidad humana y guarda una relación directa con otros derechos fundamentales, tales como el derecho a la vida, la libertad personal y la salud;

n) Transparencia: Principio que obliga a garantizar la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos que integran el proceso, así como de sus fundamentos y motivaciones, asimismo, impone facilitar el acceso efectivo de cualquier persona a dicha información, mediante los medios y procedimientos que determine la ley.

MARCO CONCEPTUAL

El hostigamiento sexual y acoso sexual son actos que violentan la dignidad de la

persona y, en consecuencia, sus derechos humanos; perpetúa los estereotipos de género y niega la autodeterminación de la persona humana y el derecho al desarrollo de la personalidad y a una vida libre de violencia.

Estos actos de violencia sexual se encuentran descritos en diversos instrumentos legales nacionales e internacionales, las conductas que sean calificadas como hostigamiento y acoso sexual serán consideradas conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

GLOSARIO

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

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

Buzón de Quejas: Mecanismo institucional, disponible en modalidades digital y presencial, diseñado específicamente para la recepción, registro y atención de denuncias

relacionadas con faltas administrativas imputables a servidores públicos del Congreso del Estado de Guerrero, asimismo, brinda un medio seguro, confiable y protegido para que las víctimas o testigos externen hechos irregulares, superando inhibiciones derivadas de temor, riesgo o cualquier otra causa que desaliente la presentación directa.

Comité: Comité para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del H. Congreso.

Persona infractora. Persona Servidora Pública que ejerce cualquier tipo de violencia en razón de género en el ámbito laboral, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral dentro del Congreso.

Congreso: El H. Congreso del Estado de Guerrero.

Denunciante: Servidor Público o cualquier persona que acuda al Congreso, que ha sido afectada directa o

indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral en el lugar de trabajo y que acude ante las autoridades, con el fin de denunciar actos u omisiones que pudieran constituir conductas de hostigamiento sexual y el acoso sexual, en términos del presente Protocolo.

Ley: Ley número 465 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero.

Órgano Interno de Control: Es el Órgano Interno de Control del Poder Legislativo del Estado de Guerrero, que tendrá a su cargo las atribuciones conferidas en este protocolo y demás leyes y reglamentos aplicables.

Protocolo. El Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del Congreso.

Servidor Público. Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión, en el Congreso.

Queja. Manifestación mediante la cual la persona agraviada, presunta víctima o un tercero en su representación, comunica a la Autoridad Investigadora la presunta comisión de actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, conforme a las definiciones contenidas en el presente Protocolo y en la normativa aplicable.

La queja podrá presentarse:

- a) Por escrito, firmada, mediante el formato oficial establecido en el Apéndice del Protocolo;
- b) De manera verbal, la cual será reducida a escrito por la Autoridad Investigadora con el auxilio de la persona quejosa;
- c) De forma anónima, a través del buzón virtual habilitado para tal efecto en el sitio web oficial del Congreso, o por cualquier otro medio que garantice la confidencialidad y accesibilidad.

Quejosa. Persona que presenta una queja conforme a lo establecido en el presente Protocolo, podrá interponer la queja:

MARCO JURÍDICO

a) La persona agraviada o presunta víctima de los hechos;

b) Cualquier tercera persona que tenga conocimiento directo o fundado de conductas que puedan constituir actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, en los términos definidos en este Protocolo y en la normativa aplicable.

Recomendación. Es la resolución mediante la cual el Comité para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior Congreso, de acuerdo con el diagnóstico, análisis y evaluación de hechos, dicta las medidas de atención urgente y/o preventiva dirigida a los órganos y áreas del Congreso.

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

Instrumentos internacionales de Derechos Humanos

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Organización de Naciones Unidas (ONU)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, «Convención de Belém do Pará». Organización de Estados Americanos (OEA)

Declaración Universal de Derechos Humanos

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

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

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

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

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

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero

Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero número 231

Ley Número 494 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guerrero

Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero

Ley número 465 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero

DEFINICIONES

Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

Hostigamiento Sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas

verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

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

Actos o conductas sancionables. Son aquellas acciones u omisiones que

violen los principios de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, respeto a la dignidad humana, prohibición de toda forma de discriminación, así como las que impliquen violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Se consideran conductas sancionables aquellas realizadas contra una persona por razón de su sexo, edad, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, discapacidad, condición de salud, apariencia física, origen étnico o cualquier otra característica o condición personal que, de manera explícita o implícita, dé lugar a cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Toda conducta de naturaleza o connotación sexual que genere un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo, degradante, humillante o desagradable para la persona, independientemente de que se realice en un solo acto o de forma reiterada.

b) Condicionar, forzar o inducir, mediante amenazas o promesas relacionadas con la pérdida o adquisición de un beneficio

laboral, una mejora en las condiciones de trabajo, el mantenimiento del empleo, un ascenso, una evaluación favorable o cualquier derecho laboral o político, a que la persona se someta a requerimientos, proposiciones o conductas de carácter sexual.

c) Cualesquiera otras conductas que, a título enunciativo y no limitativo, se enumeran a continuación:

1. Observaciones sugerentes, vejatorias o desagradables y gestos obscenos.

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

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

4. Chistes, piropos o comentarios sobre la apariencia física. • Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

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

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

7. Aproximaciones no consentidas, rozamientos innecesarios.

8. Observación clandestina de personas en lugares reservados.

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

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

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

12. Agresiones físicas.

13. Relaciones sexuales no consentidas.

TÍTULO II
MEDIDAS DE PREVENCIÓN
CAPÍTULO ÚNICO
DE LA PREVENCIÓN DE
CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACOSO SEXUAL
ACCIONES ESPECÍFICAS DE
PREVENCIÓN

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

II. Los integrantes del Comité serán los designados para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual al interior Congreso, quienes por conducto de su Secretaría Técnica elaborarán anualmente un

“Diagnóstico sobre la situación de los diferentes tipos de violencia al interior del Congreso del Estado de Guerrero”, que permita la acertada toma de decisiones y una efectiva planeación anual de actividades.

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

Los integrantes del Comité en el Proyecto de Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal del año consecutivo, deberán asegurar la suficiencia presupuestal del Plan de Trabajo Anual para la Prevención de la Violencia de Género en el Congreso.

V. El Plan de Trabajo Anual para la Prevención de la Violencia de Género en el Congreso, que sistematizará la

implementación de las medidas específicas de prevención señaladas en este Protocolo; promoverá y divulgará el presente Protocolo y establecerá un enfoque integrado de género al interior del Congreso.

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

a) Adoptar un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse a la o a las personas integrantes del Congreso, que sean prestadoras de servicios, o sean trabajadoras en cualquier de sus modalidades, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

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

c) Desarrollar campañas informativas y de sensibilización para concientizar

sobre los actos de violencia de género, así como para difundir una cultura de respeto a los derechos humanos, inclusión y tolerancia.

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

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

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

g) Fortalecer la vinculación con instituciones públicas y privadas que atienden temas relacionados con la

perspectiva de género, la violencia de género y los derechos humanos.

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

TÍTULO III PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

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

Unidad de Acompañamiento. Es la instancia de primer contacto en el Congreso, para informar sobre las medidas de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual y para efectos del procedimiento tiene la obligación de brindar a la persona agraviada y/o presunta víctima información precisa, objetiva y libre de

prejuicios, el objetivo y alcances de este Protocolo, explicar de manera sencilla el procedimiento para la presentación de la queja, las etapas del mismo y las instancias además de orientar a la persona sobre las vías e instancias jurisdiccionales para la atención de su caso.

I. La Unidad de Acompañamiento de la autoridad investigadora, se coordinará de manera permanente con el Comité, para la Atención de los Casos de Violencia de Genero en su modalidad de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia psicológica, física y discriminatoria; para efectos del procedimiento tendrá las obligaciones siguientes:

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

acompañamiento integral en todo lo que requiera la víctima.

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

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

d) Recibir la queja o denuncia, ya sea de manera presencial, libre o a través del Buzón Naranja, la cual podrá presentarse por escrito y firmada o de forma anónima. En su caso, se recabarán las pruebas que la presunta

víctima o persona agraviada considere pertinentes.

Dentro de un plazo máximo de **3 días hábiles** prorrogable cuando la naturaleza o complejidad de las pruebas así lo justifique, se deberá brindar de manera inmediata una atención integral a la víctima, con el fin de auxiliarla y orientarla para que ejerza las acciones legales correspondientes ante las autoridades competentes, según los hechos denunciados.

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

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

g) La Unidad de Acompañamiento trabajará en conjunto con el Comité para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del Congreso.

II. La Unidad de Acompañamiento serán la responsable de la implementación y del seguimiento operativo del Plan de Trabajo Anual de Prevención de la Violencia de Género que apruebe el Pleno del Congreso, e informará al término del periodo sobre los resultados obtenidos.

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

IV. Las personas integrantes de la Unidad de Acompañamiento deberán contar con formación en materia de igualdad de género, derechos humanos y atención de la violencia en contra de las mujeres, debiendo ser seleccionados por los integrantes del Comité y el Congreso tendrá la obligación de dar máxima publicidad en los medios electrónicos y de consulta idóneos, a su currículum y los documentos con los

cuales acrediten sus conocimientos académicos.

V. La Unidad de Acompañamiento ejecutará las medidas de prevención dispuestas en el Plan de Trabajo Anual que apruebe el Pleno del Congreso, e informará sobre los resultados obtenidos.

EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO

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

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

Tratándose de actos u omisiones que hayan sido calificados como Faltas

Administrativas no graves, el Órgano Interno de Control será competente para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en los términos previstos en esta Ley.

En el supuesto de que el Órgano Interno de Control determine en su calificación la existencia de Faltas Administrativas, así como la presunta responsabilidad de la persona infractora, se deberá elaborar el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y presentarlo a la Autoridad Substanciadora para que proceda en los términos previstos en la Ley número 465 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero.

Cuando el Órgano Interno de Control determine que, de los actos u omisiones investigados, se desprenden tanto la comisión de Faltas Administrativas graves como no graves por el mismo Servidor Público, por lo que hace a las Faltas Administrativas graves substanciará el procedimiento en los términos previstos en esta ley, a fin de que sea el Tribunal de Justicia

Administrativa del Estado de Guerrero el que imponga la sanción que corresponda a dicha falta.

Si el Tribunal determina que se cometieron tanto Faltas Administrativas graves, como Faltas Administrativas no graves, al graduar la sanción que proceda tomará en cuenta la comisión de éstas últimas.

COMITÉ PARA PREVENIR, ATENDER
Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL AL
INTERIOR CONGRESO.

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

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

para que emita la sanción correspondiente.

El Comité para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual al Interior del Congreso, se integrará de la manera siguiente:

1. Persona titular de la Presidencia de la Mesa Directiva del Congreso, quien presidirá;
2. Persona titular de la Presidencia de la Presidencia de la Junta de Coordinación Política del Congreso, secretaría;
3. Persona titular de la Presidencia de la Comisión de Igualdad de Género, integrante;
4. Persona titular del Órgano Interno de Control del Congreso, quien fungirá como Secretario Técnico;
5. Persona titular de la Unidad de Igualdad de Género del Congreso;
6. Un representante del sector académico; y,

7. Un representante de la Secretaría de la Sección LV del Sindicato Único de Servidores Públicos del Estado de Guerrero.

8. Un representante del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Poder Legislativo del Estado de Guerrero “Sentimientos de la Nación”.

El Comité cuenta con las facultades siguientes:

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

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

c) Notificar el Acuerdo de canalización para iniciar Procedimiento Administrativo ante el Órgano Interno de Control del Congreso, para que ésta en el ámbito de su competencia realice el procedimiento

correspondiente y emita la resolución definitiva en los asuntos que fueran de su competencia, señalando las sanciones y medidas que considere conducentes, atendiendo a la gravedad del caso.

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

e) Elaborar de manera anual un “Diagnóstico sobre la situación de los diferentes tipos de violencia al interior del Congreso del Estado de Guerrero” entre personas que sean trabajadoras o prestadoras de servicio que permita la acertada toma de decisiones y una efectiva planeación anual de actividades.

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

g) Promover y divulgar el presente Protocolo estableciendo un enfoque

integrado de género al interior del Congreso.

CAPÍTULO II
DE LAS DISPOSICIONES
GENERALES DEL PROCEDIMIENTO
PROCEDIMIENTO PARA LA
ATENCIÓN DE LOS CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO
SEXUAL

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

DERECHOS EN EL PROCEDIMIENTO.

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

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

II. Derecho a la protección de la información: Se garantizará la protección de toda información confidencial de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de sus datos personales.

En el momento de correr traslado del expediente a la persona implicada, será obligatorio suprimir o reservar mediante testado los datos de localización y contacto de la víctima, de los testigos y de cualquier otra información que pueda poner en peligro su integridad, seguridad o tranquilidad personal.

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

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

IV. Derecho al Debido Proceso: El procedimiento deberá realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos en el presente Protocolo y en la normatividad aplicable en la materia y sin dilaciones injustificadas.

Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento, cuando así lo soliciten, asimismo se deberá dar a conocer a la persona implicada el contenido de la queja para la oportunidad de su defensa.

En caso de tener una situación de discapacidad, cualquiera de las partes tendrá derecho a que se realicen los ajustes al procedimiento necesarios para garantizar su debida intervención en el mismo, en el caso de que debido a una

discapacidad necesite un intérprete, éste se le será proporcionado.

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

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

OBLIGACIONES EN EL PROCEDIMIENTO.

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

II. Obligación de Guardar Confidencialidad: Las instancias y órganos de dirección y personal que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta confidencialidad sobre el mismo y no podrán transmitir ni divulgar por ningún

medio, la información del procedimiento a la que tengan acceso.

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

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

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

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

b) La negativa de comparecer o de ser entrevistado.

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

El procedimiento se llevará a través de:

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

2. El trámite de canalización de quejas y análisis y recomendación: estará a cargo de la Unidad de Acompañamiento, a efecto de que sea canalizada al Órgano Interno de Control la queja cuando no haya conciliación alguna; de ser el caso exista oportunidad de conciliar la situación, podrá analizar y emitir una recomendación, quién notificará de

manera personal a las partes y por oficio a la Mesa Directiva del Congreso.

3. El procedimiento administrativo correspondiente de investigación: Estará a cargo del Órgano Interno de Control, quien en cumplimiento de sus atribuciones, llevará de oficio las investigaciones debidamente fundadas y motivadas respecto de los actos u omisiones arbitrarios de los Servidores Públicos y particulares que puedan constituir responsabilidades administrativas.

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA.

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

Esta deberá de ser de manera libre o a través del formato que cuenta el buzón naranja en físico, mismo que se encuentra previsto en el Apéndice del

presente protocolo, o bien, de manera virtual a través del buzón naranja digital.

Si él o la quejosa acudió sin su escrito de queja o sin el formato de queja debidamente requisitado, la Unidad de Acompañamiento le brindará todo el apoyo y auxilio necesario para dar cumplimiento a lo indicado en estas disposiciones. En su caso, se adjuntará todos los medios de prueba con los que se disponga y se enviarán al Órgano Interno de Control, una vez agotado todo medio de conciliación.

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

REQUISITOS DE LA QUEJA

Toda queja deberá contener, al menos:

- I. Nombre completo de la o del quejoso, en caso de que la queja sea presentada por una persona distinta a la persona agraviada.
- II. Nombre completo de las o la persona agraviada.

PERSONAS LEGITIMADAS PARA
PRESENTAR LA QUEJA

III. Edad de la o del quejoso.

IV. Nombre completo de las o la persona implicada.

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

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

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

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

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

X. Aportar y ofrecer las pruebas que estime pertinentes.

XI. Nombre y firma de la o del quejoso.

La queja podrá presentarse por:

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

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

DE LA QUEJA ANÓNIMA

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

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

RECEPCIÓN DE LA QUEJA

La Unidad de Acompañamiento, los días lunes, miércoles y viernes de cada semana procederán a dar apertura al buzón naranja en físico, con la finalidad de verificar y tomar por presentadas las quejas que en ellas se encuentren, así

como verificar en el sistema del buzón naranja digital, para darle trámite a las que se encuentren presentadas por ese medio.

En caso de que la queja se haya presentado ante la Unidad de Acompañamiento o en el Comité, éstos en el plazo de 3 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la presentación de la queja, deberán canalizar al Órgano Interno de Control, el escrito de queja con los documentos y pruebas que haya presentado la quejosa o persona agraviada. Durante esos tres días hábiles, el Comité deberá de registrarla para su análisis y atender su canalización al Órgano Interno de Control.

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

ADMISIÓN, PREVENCIÓN O DESECHAMIENTO DE LA QUEJA.

El Órgano Interno de Control, podrá:

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

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

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

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

NOTIFICACIÓN DE LA QUEJA A LA PERSONA IMPLICADA

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

CONTESTACIÓN DE LA QUEJA

La contestación deberá entregarse por escrito y deberá contener:

I. Nombre completo de las o la persona implicada.

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

III. Teléfono, correo electrónico y domicilio de las o la persona implicada, para oír y recibir notificaciones dentro de la Ciudad de Chilpancingo de los Bravo, Guerrero, así como las personas autorizadas para los mismos efectos.

IV. Contestación de los hechos.

V. Ofrecer las pruebas que estime pertinentes.

VI. Nombre y firma de las o la persona implicada, en su caso se adjuntarán los medios de prueba.

DE LAS PRUEBAS

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

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

DE LA MEDIACIÓN.

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

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

Si se acepta la mediación entre las partes, éstas firmarán un convenio en el

cual se establecerán los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento, dando de conocimiento a la Mesa Directiva del Congreso, quedando en original en el archivo del Órgano Interno de Control.

IMPROCEDENCIA DE LA MEDIACIÓN

La mediación no procederá en los casos siguientes:

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

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

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

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

V. Cuando exista riesgo de revictimización o desequilibrio de poder que impida la voluntariedad real de la persona agraviada.

PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN

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

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

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

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

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

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

TERMINACIÓN DE LA MEDIACIÓN.

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

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

II. Por decisión conjunta o separada de las partes.

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

SUBSISTENCIA DE DERECHOS PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA ANTE AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

En todo momento se le hará saber a la persona agraviada o presunta víctima, que el procedimiento efectuado de conformidad con este Protocolo no restringe sus derechos para presentar denuncias, querellas o quejas, ante las autoridades gubernamentales correspondientes además de poner de manera inmediata a su consideración las alternativas legales posibles.

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

MEDIDAS DE URGENTE ATENCIÓN.

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

Las medidas de protección inmediata podrán incluir, reubicación,

DEL DICTAMEN O RESOLUCIÓN

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

consignados en las leyes aplicables en la materia.

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

En el supuesto de que las conductas denunciadas encuadren en la probable comisión violencia política por razones de género, atendiendo a que el Congreso lo integran servidoras públicas de elección popular, el Órgano Interno de Control tendrá la obligación de dar vista al Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, a efecto de que se analice de oficio las presuntas responsabilidades administrativas, en los términos de las leyes aplicables en la materia.

En caso de que la investigación de cómo resultado la comprobación de que la

persona Servidora Pública implicada hubiera incurrido en una causa de terminación de la relación de trabajo, el Órgano Interno de Control deberá remitir de manera inmediata a la Presidencia de la Mesa Directiva, copias certificadas de los documentos que así lo comprueben, a efecto de que cese al trabajador dentro de los términos y plazos que establece las leyes aplicables en la materia; en caso de que el trabajador se encuentre sindicalizado, se deberá también dar vista a su sindicato.

CAPÍTULO III. DE LAS SANCIONES

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

Las sanciones que se impongan ya sean por estar contenidas en el presente Protocolo, o en la Ley Orgánica o su Reglamento del Congreso, serán independientes de aquellas que pudiesen ser constitutivas de delitos por

las leyes Federales o Locales de la materia.

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

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

- I. Amonestación pública o privada;
- II. Suspensión temporal del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, que se estuviera desempeñando en el Congreso; e
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones,

arrendamientos, servicios u obras públicas.

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

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

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

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

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

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

III. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.

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

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

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

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su

publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero.

SEGUNDO. Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero el presente Decreto y su respectiva Declaratoria para su conocimiento y efectos procedentes.

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

CUARTO. El Congreso del Estado de Guerrero, deberá realizar las modificaciones orgánicas y administrativas, a efecto de que un plazo de tres meses se instale la Unidad de Acompañamiento, así como la estructura orgánica referida en el presente Decreto, además una Autoridad Investigadora, una Autoridad Sustanciadora y una Autoridad Resolutora.

QUINTO. En un plazo no mayor de unos treinta días, el Órgano Interno de Control del Congreso, deberá presentar ante la

Junta de Coordinación Política, la propuesta de un Reglamento adecuado con el presente Decreto, para su análisis, discusión y aprobación, con la finalidad de que este sea presentado ante el Pleno de esta Soberanía, para dar cumplimiento al artículo CUARTO TRANSITORIO de este Acuerdo.

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero a
05 de marzo de 2026

ATENTAMENTE

DIP. JHOBANNY JIMÉNEZ MENDOZA