

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN

PRESENTE

MTRO. GASPAR ARMANDO QUINTAL PARRA, Diputado del Partido Revolucionario Institucional de la LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado, con fundamento en los artículos 35 fracción I de la Constitución Política; 16 y 22 fracción VI de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, ambos del Estado de Yucatán; someto a consideración de esta Honorable Asamblea, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO PARA EMITIR EL PROTOCOLO ESPECIALIZADO EN LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN** en virtud de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Mediante Decreto 163 publicado el 01 de abril de 2014 en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán, se emitió la nueva Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, marco normativo indiscutiblemente necesario para garantizar y promover el respeto de los derechos de las mujeres y erradicar cualquier tipo de violencia que sea ejercida hacia su persona.

Asimismo, mediante Decreto 379/2021 publicado en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán en fecha 23 de junio de 2021, se adicionó el Capítulo V a la ley en comento, mismo que es en materia de "PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA MUJERES, NIÑAS Y DE GÉNERO", y en el artículo 67, se establece que "Las dependencias y entidades de los poderes del estado, los ayuntamientos y organismos constitucionales autónomos deberán contar con protocolos especializados en la prevención, atención y sanción de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Estableciendo con posterioridad en el artículo 68 que "Los protocolos de actuación en dicha materia deberán contener cuando menos lo siguiente:

- I. Las reglas mínimas de actuación en la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra mujeres y niñas



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN



II. Las acciones específicas de prevención, atención y/o sanción, necesarias para cada tipo y modalidad de la violencia a que va dirigido.

III. Los elementos teóricos, normativos, prácticos y técnicos para su ejecución.

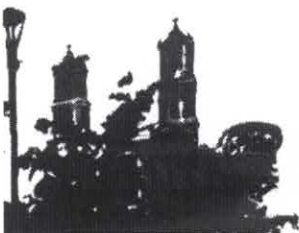
Ampliando dichos elementos mínimos en el artículo 70, para que además deban contemplar medidas de reparación integral del daño y la protección en todo el proceso de la integridad de las víctimas, así como las garantías de no repetición de la conducta, no revictimización y el respeto al principio de presunción de inocencia.

Finalmente, en el Decreto 379/2021 antes mencionado, en el apartado relativo a Transitorios, en el artículo SEGUNDO TRANSITORIO, se establece la obligación para que “Las dependencias y entidades públicas de la administración pública estatal y municipal, el Poder Legislativo y Judicial, así como organismos autónomos obligados por el presente decreto a crear los protocolos, contando así con un plazo de 180 días hábiles a partir de la publicación del decreto.

En el Revolucionario Institucional consideramos de carácter lamentable que ya hayan pasado 05 años desde la publicación de dicha reforma, y que este H. Congreso del Estado continúe sin emitir dicho protocolo.

Asimismo, el Congreso del Estado de Yucatán, como órgano depositario del Poder Legislativo y responsable de la representación democrática de la ciudadanía, tiene la obligación de garantizar que el ejercicio de la función pública se desarrolle en condiciones de respeto, igualdad y dignidad para todas las personas que integran su estructura institucional. La consolidación de una cultura organizacional basada en los derechos humanos exige que las instituciones públicas adopten medidas efectivas para prevenir, detectar, atender y sancionar cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.

En este contexto, la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual constituyen conductas que vulneran la dignidad humana, afectan la integridad física y emocional de las personas y generan entornos laborales hostiles que obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos humanos. Estas prácticas, además de reproducir relaciones de poder desiguales y patrones estructurales de discriminación, afectan el adecuado funcionamiento de las instituciones públicas y debilitan la confianza de la ciudadanía en sus autoridades.



El presente Protocolo Especializado en la Prevención, Detección, Atención y Sanción frente a Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual del Congreso del Estado de Yucatán se sustenta en el marco constitucional y legal que reconoce el derecho de todas las personas a desarrollarse en espacios laborales libres de violencia y discriminación. En particular, responde a la obligación prevista en el Capítulo V de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, la cual establece que las instituciones públicas deben adoptar mecanismos y políticas orientadas a prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral y crear protocolos especializados en la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento, además las medidas de reparación integral del daño y la protección en todo el proceso de la integridad de las víctimas, así como las garantías de no repetición de la conducta, no revictimización y el respeto al principio de presunción de inocencia.

Esta misma, legislación reconoce la violencia laboral como una modalidad de violencia que se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, o jerárquico con la víctima, y que puede manifestarse mediante conductas de hostigamiento, acoso sexual, discriminación o cualquier acto u omisión que tenga por objeto o resultado menoscabar la dignidad de las personas o generar un ambiente de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. En este sentido, la ley impone a los Poderes del Estado, la obligación de establecer mecanismos institucionales de prevención, denuncia, atención y sanción frente a estas conductas.

Asimismo, el protocolo se alinea con los principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política del Estado de Yucatán, particularmente con el deber de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos.

La adopción de este instrumento institucional responde también a la necesidad de establecer procedimientos claros, accesibles y eficaces que permitan a las personas que integran el Congreso del Estado denunciar situaciones de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, garantizando la confidencialidad, la protección de las víctimas y la debida diligencia en la investigación de los hechos.

De igual manera, el protocolo tiene como finalidad fortalecer las acciones de prevención dentro del Congreso, mediante la promoción de una cultura de respeto, igualdad sustantiva y no discriminación, así



como el desarrollo de mecanismos de capacitación, concientización y seguimiento institucional que permitan erradicar prácticas que atenten contra la dignidad de las personas.

En este sentido, el Protocolo Especializado en la Prevención, Detección, Atención y Sanción frente a Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual del Congreso del Estado de Yucatán constituye un instrumento normativo de carácter institucional orientado a garantizar que el funcionamiento del Poder Legislativo se desarrolle en un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia, contribuyendo así al fortalecimiento de la cultura democrática y al pleno respeto de los derechos humanos dentro de la vida pública del estado.

Es por lo anterior que me permito presentar ante esta Soberanía el Proyecto para emitir el **PROTOCOLO ESPECIALIZADO EN LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN.**

ÍNDICE

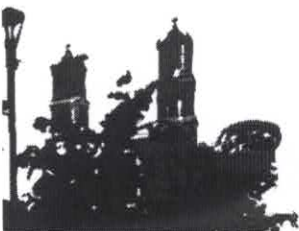
Objetivo del protocolo

Objetivos específicos

Justificación de las directrices

Personas destinatarias

- I. Los elementos teóricos, normativos, prácticos y técnicos para su ejecución**
 - I.1 Marco normativo,**
 - I.1.1 Instrumentos internacionales.
 - I.1.2 Instrumentos nacionales.
 - I.1.3 Instrumentos locales.
 - I.2 Elementos normativos.**
 - I.3 Elementos prácticos.**
 - I.4 Elementos técnicos.**
- II. Reglas mínimas de actuación en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en contra de la mujer.**



- III. **Acciones específicas de prevención, atención y/o sanción, necesarias para cada tipo y modalidad de violencia.**
- IV. **Medidas de protección de las víctimas, reparación integral del daño, garantías de no repetición, no revictimización, el respeto al principio de presunción de inocencia y la protección a la integridad de la víctima en todo el proceso.**
- V. **Pautas para atender, prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral e institucional, hostigamiento y acoso sexual para propiciar el bienestar y mejorar la calidad laboral de las mujeres.**
 - 1.1 Violencia de género.
 - 1.2 Violencia Institucional.
 - 1.3 Violencia laboral
 - 1.4 Hostigamiento y acoso sexual.
 - 1.5 Fases de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
 - 1.6 La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual como riesgos psicosociales.
 - 1.7 Diferencia entre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Procedimiento de queja

Objetivos del protocolo:

Objetivo General:



Establecer los principios, mecanismos y procedimientos institucionales para prevenir, detectar, atender, investigar y sancionar los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual que se presenten en el Congreso del Estado de Yucatán, garantizando la protección de los derechos humanos de las mujeres que integran, interactúan, o laboran con este Poder; así como el acceso a mecanismos efectivos de denuncia, atención y reparación del daño, bajo los principios de igualdad, perspectiva de género, confidencialidad, debida diligencia y no revictimización.

Objetivos Específicos:

1. Prevenir la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual mediante acciones institucionales de concientización, capacitación y promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad sustantiva y la no discriminación.
2. Establecer mecanismos accesibles de detección y denuncia que permitan identificar de manera oportuna conductas que puedan constituir violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual dentro del Congreso del Estado.
3. Garantizar la atención integral y protección de las personas afectadas, mediante la implementación de medidas de protección inmediatas, confidenciales y eficaces que eviten la revictimización y salvaguarden la integridad física, psicológica y laboral de las víctimas.
4. Definir procedimientos para la investigación y determinación de responsabilidades administrativas, asegurando que las actuaciones institucionales se desarrollen con perspectiva de género, debida diligencia y respeto al debido proceso.
5. Establecer las medidas administrativas y sanciones correspondientes frente a las conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, conforme al marco jurídico aplicable.
6. Promover acciones institucionales de seguimiento, evaluación y mejora continua, que permitan fortalecer las políticas internas del Congreso del Estado en materia de igualdad, prevención de la violencia y protección de los derechos humanos.

Personas destinatarias



El presente Protocolo Especializado en la Prevención, Detección, Atención y Sanción frente a Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual es aplicable a todas las mujeres que integran o que, por motivo de sus funciones, actividades o vínculos institucionales, desarrollan labores o interactúan dentro del Congreso del Estado de Yucatán, con independencia de la naturaleza jurídica de su relación laboral, administrativa, contractual o de colaboración.

En ese sentido, las disposiciones contenidas en este instrumento tienen como personas destinatarias a las siguientes:

1. Diputadas integrantes del Congreso del Estado, en el ejercicio de sus funciones legislativas y en su relación con el personal que labora en el Poder Legislativo.
2. Mujeres administrativas y operativas adscritas a las diversas áreas del Congreso del Estado, incluyendo las unidades, direcciones y órganos técnicos que integran su estructura orgánica.
3. Personal de confianza, asesoras parlamentarias, así como cualquier mujer que desempeñe funciones de apoyo legislativo o técnico para las diputadas y los diputados.
4. Mujeres servidoras públicas adscritas a los órganos administrativos del Congreso, incluyendo aquellas que dependan de la Secretaría General, direcciones administrativas, unidades técnicas, órganos de control y demás instancias que formen parte de la organización interna del Poder Legislativo.
5. Mujeres prestadoras de servicio social, prácticas profesionales o residencias profesionales, que desarrollen actividades dentro del Congreso del Estado.
6. Mujeres contratadas bajo esquemas de prestación de servicios profesionales o técnicos, así como consultores, asesores externos o personal eventual que realice actividades dentro de la institución.
7. Mujeres proveedoras, contratistas o prestadoras de servicios que, con motivo de la ejecución de contratos o convenios, mantengan interacción con el personal del Congreso del Estado.
8. Cualquier mujer que, sin formar parte de la estructura institucional, se encuentre en las instalaciones del Congreso o mantenga interacción laboral, institucional o profesional con las personas servidoras públicas que lo integran.



Todas las personas con independencia de su género estarán obligadas a observar y respetar las disposiciones del presente protocolo, así como a conducirse en todo momento bajo los principios de respeto, igualdad, dignidad humana y no discriminación que rigen la función pública.

Asimismo, las autoridades administrativas y órganos competentes del Congreso del Estado de Yucatán deberán garantizar la adecuada aplicación del protocolo, promoviendo acciones de prevención, atención y sanción frente a cualquier conducta que pueda constituir violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual dentro de la institución.

Principios rectores:

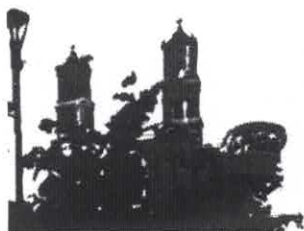
La interpretación, aplicación y ejecución del Protocolo Especializado en la Prevención, Detección, Atención y Sanción frente a Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual del Congreso del Estado de Yucatán se regirá por los principios rectores, que orientan la actuación de las autoridades responsables y garantizan la protección efectiva de los derechos humanos de las personas que integran o interactúan con esta institución, siguientes:

I. Dignidad humana. Las actuaciones derivadas de la aplicación del presente protocolo deberán garantizar en todo momento el respeto a la dignidad humana, evitando cualquier forma de trato degradante, discriminatorio o que implique menoscabo a los derechos de las personas.

II. Igualdad y no discriminación. Las acciones y procedimientos previstos en el protocolo deberán aplicarse garantizando la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminación por motivos de género, edad, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, origen étnico o nacional, condición social, religión o cualquier otra condición personal o social.

III. Perspectiva de género. Las autoridades responsables deberán analizar y atender los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual considerando las relaciones estructurales de desigualdad entre mujeres y hombres, así como los contextos de discriminación que pueden influir en la comisión de estas conductas. La aplicación de este principio permitirá identificar patrones de violencia y adoptar medidas adecuadas para su prevención y sanción.

IV. Debida diligencia. Las autoridades del Congreso deberán actuar con prontitud, eficacia, imparcialidad y profesionalismo en la prevención, atención, investigación y sanción de los casos de violencia



laboral, hostigamiento o acoso sexual, adoptando todas las medidas necesarias para garantizar la protección de los derechos de las personas involucradas.

V. Confidencialidad. Toda la información relacionada con las denuncias, investigaciones y procedimientos derivados de la aplicación del protocolo deberá ser tratada con estricta confidencialidad, con el fin de proteger la identidad, la privacidad y la integridad de las personas involucradas, especialmente de las víctimas.

VI. No revictimización. Durante los procedimientos de atención e investigación deberán adoptarse medidas que eviten someter a la persona afectada a situaciones que puedan reproducir o agravar el daño sufrido, tales como interrogatorios reiterados, cuestionamientos basados en estereotipos o cualquier otra práctica que implique un trato injustificado o degradante.

VII. Acceso efectivo a mecanismos de denuncia y atención. Las personas que integran o interactúan con el Congreso del Estado deberán contar con mecanismos accesibles, claros y confiables para presentar denuncias relacionadas con violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, garantizando que los procedimientos sean transparentes, oportunos y eficaces.

VIII. Protección de la integridad de las personas. Las autoridades competentes deberán adoptar medidas de protección inmediatas cuando exista riesgo para la integridad física, psicológica o laboral de la persona denunciante o de cualquier otra persona involucrada en el caso.

IX. Cero tolerancia a la violencia. El Congreso del Estado asume una política institucional de cero tolerancias frente a cualquier forma de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, promoviendo un ambiente laboral basado en el respeto, la igualdad sustantiva y la dignidad de todas las personas.

X. Máxima protección de los derechos humanos. La interpretación y aplicación del presente protocolo deberá realizarse conforme al principio *pro persona*, privilegiando en todo momento la protección más amplia de los derechos humanos de las personas involucradas.

Autoridades responsables de la implementación del Protocolo

La aplicación, ejecución, seguimiento y evaluación del Protocolo Especializado en la Prevención, Detección, Atención y Sanción frente a Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual estará a cargo de la Unidad de Género del Congreso del Estado, quienes deberán actuar de manera coordinada para garantizar la prevención, atención oportuna y sanción de las conductas que constituyan violencia laboral o de género.



Las autoridades responsables deberán ejercer sus atribuciones con base en los principios de debida diligencia, perspectiva de género, confidencialidad, respeto a los derechos humanos, presunción de inocencia y no revictimización.

Asimismo, se establecen las obligaciones específicas siguientes:

I. Junta de Gobierno y Coordinación Política. Corresponde a la Junta de Gobierno y Coordinación Política del Congreso del Estado de Yucatán:

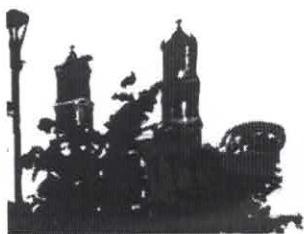
1. Aprobar, en su caso, el presente Protocolo como política institucional del Congreso del Estado.
2. Promover la adopción de medidas legislativas y administrativas orientadas a fortalecer la prevención de la violencia laboral y de género dentro del Congreso.
3. Supervisar la correcta implementación del Protocolo por parte de las áreas administrativas competentes.
4. Impulsar políticas institucionales que garanticen condiciones laborales libres de violencia, discriminación y desigualdad.
5. Solicitar informes periódicos sobre la aplicación del Protocolo y los resultados obtenidos.

II. Presidencia de la Mesa Directiva

Corresponde a la Presidencia de la Mesa Directiva:

1. Promover el cumplimiento del Protocolo dentro del ámbito parlamentario.
2. Canalizar a las instancias correspondientes las quejas o denuncias que pudieran presentarse dentro del ejercicio de las funciones legislativas.
3. Colaborar con las autoridades administrativas en la implementación de medidas institucionales de prevención.
4. Fomentar un ambiente de respeto, igualdad y no violencia durante el desarrollo de las actividades parlamentarias.

III. Secretaría General del Congreso



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN



La Secretaría General del Congreso del Estado de Yucatán será la instancia responsable de coordinar la implementación administrativa del Protocolo.

Le corresponde:

1. Establecer los mecanismos institucionales para la recepción, registro y seguimiento de las quejas o denuncias.
2. Coordinar a las áreas administrativas involucradas en la atención de los casos.
3. Garantizar la aplicación de medidas de protección cuando resulte necesario.
4. Elaborar informes periódicos sobre la aplicación del Protocolo.
5. Promover programas de capacitación y sensibilización dirigidos al personal del Congreso.

IV. Unidad de Género

La Unidad de Género tendrá, entre otras, las siguientes atribuciones:

1. Recibir, registrar y dar trámite a las quejas o denuncias relacionadas con violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
2. Brindar orientación inicial a las personas denunciantes sobre el procedimiento institucional.
3. Coordinar las acciones de investigación administrativa que correspondan.
4. Dar seguimiento a las medidas de protección y reparación adoptadas.
5. Integrar expedientes y resguardar la información bajo estrictos criterios de confidencialidad.
6. Elaborar estadísticas institucionales sobre los casos atendidos.

V. Órgano Interno de Control

El Órgano Interno de Control del Congreso del Estado de Yucatán será competente para:

1. Investigar posibles responsabilidades administrativas derivadas de actos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
2. Determinar, en su caso, la existencia de faltas administrativas conforme a la legislación aplicable.
3. Imponer las sanciones administrativas correspondientes cuando se acrediten las conductas denunciadas.
4. Garantizar que las investigaciones se realicen con apego al debido proceso y al principio de presunción de inocencia.

VI. Áreas administrativas del Congreso



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN



Las direcciones y unidades administrativas del Congreso deberán:

1. Promover el respeto a los principios de igualdad y no discriminación en sus respectivos ámbitos de competencia.
2. Colaborar con las autoridades responsables en la investigación de los casos cuando se les requiera información.
3. Implementar medidas preventivas dentro de sus áreas de trabajo.
4. Facilitar la participación del personal en programas de capacitación en materia de prevención de la violencia laboral y de género.

VII. Dirección de Administración y Finanzas

Será responsable de aplicar las medidas cautelares o sanciones administrativas que sean enviadas por la Unidad de Género, el Órgano de Control Interno, o cualquier otra autoridad competente

VIII. Obligaciones de las personas servidoras públicas

Todas las personas servidoras públicas del Congreso del Estado de Yucatán deberán:

1. Conducirse con respeto hacia todas las personas dentro del ámbito laboral.
2. Abstenerse de realizar conductas que constituyan violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
3. Colaborar con las autoridades responsables en los procedimientos derivados del presente Protocolo.
4. Participar en las actividades de capacitación y sensibilización institucional.

Interpretación y actualización del protocolo

La interpretación del presente protocolo se realizará conforme a los principios de protección más amplia de los derechos humanos. Asimismo, el instrumento deberá ser objeto de revisión periódica con el propósito de incorporar mejoras y adecuaciones conforme a la evolución del marco jurídico y de las políticas públicas en materia de igualdad y erradicación de la violencia en contra de la mujer.



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN



Elementos teóricos, normativos, prácticos y técnicos para su ejecución

Con el propósito de garantizar la adecuada implementación del Protocolo Especializado en la Prevención, Detección, Atención y Sanción frente a Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, el Congreso del Estado de Yucatán establece un conjunto de elementos teóricos, normativos, prácticos y técnicos que orientan su aplicación institucional y aseguran la eficacia de los mecanismos de prevención, atención, investigación y sanción previstos en el presente instrumento.

I. Elementos teóricos

El protocolo se sustenta en los enfoques basados en la perspectiva de género, derechos humanos, igualdad sustantiva, y prevención de la violencia.

II. Elementos normativos

El protocolo se sustenta en el marco jurídico nacional y estatal que reconoce el derecho de todas las personas a vivir y desarrollarse en entornos libres de violencia.

Entre las disposiciones jurídicas que fundamentan su aplicación se encuentran:

- I. la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el principio de igualdad y no discriminación y la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos;
- II. la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que reconoce la violencia laboral como una modalidad de violencia contra las mujeres y establece la obligación de las instituciones públicas de implementar mecanismos de prevención y atención;
- III. la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, que prevé la adopción de políticas institucionales para prevenir, atender y sancionar la violencia en el ámbito laboral;
- IV. la Ley de Gobierno del Poder Legislativo del Estado de Yucatán y demás disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas y funcionamiento interno del Poder Legislativo.



III. Elementos prácticos

Los elementos prácticos del protocolo comprenden los mecanismos institucionales que permiten la aplicación efectiva de las medidas previstas para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, entre ellos se incluyen:

1. Mecanismos de prevención, tales como programas de capacitación, campañas de sensibilización y acciones institucionales orientadas a promover la igualdad y el respeto dentro del Congreso.
2. Mecanismos de detección y denuncia, que permiten identificar oportunamente conductas de violencia laboral o acoso sexual mediante canales accesibles, confidenciales y seguros.
3. Medidas de atención y protección, dirigidas a salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de las personas afectadas.
4. Procedimientos de investigación y determinación de responsabilidades, que garantizan que los casos denunciados sean atendidos con debida diligencia y conforme al marco jurídico aplicable.

IV. Elementos técnicos

Los elementos técnicos del protocolo consisten en los instrumentos, herramientas y procedimientos operativos que permiten su correcta ejecución dentro del Congreso del Estado de Yucatán. Entre estos elementos se encuentran:

1. Formatos institucionales de denuncia y registro de casos, que permiten documentar de manera sistemática los hechos reportados.
2. Sistemas de registro y seguimiento institucional, que permiten dar seguimiento a las denuncias y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.
3. Indicadores de evaluación y mejora continua, orientados a medir el impacto de las acciones implementadas y a fortalecer las políticas institucionales de prevención de la violencia.
4. Programas de capacitación especializada, dirigidos al personal responsable de la aplicación del protocolo, con el fin de garantizar una atención adecuada a las personas involucradas.



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN



La integración de estos elementos teóricos, normativos, prácticos y técnicos permitirá que el protocolo se convierta en un instrumento institucional eficaz para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual dentro del Congreso del Estado, fortaleciendo así el respeto a los derechos humanos y la igualdad sustantiva en el ejercicio de la función pública.

Reglas mínimas de actuación en la prevención, detección, atención, sanción y erradicación de la violencia contra mujeres

La detección, atención y sanción frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en el Congreso del Estado de Yucatán establece las siguientes reglas mínimas de actuación, las cuales deberán ser observadas por todas las autoridades, áreas administrativas y personas servidoras públicas que intervengan en la prevención, atención e investigación de casos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Estas reglas se fundamentan en los principios establecidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, así como en los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

I. Reglas para la prevención

1. Las autoridades del Congreso deberán promover una política institucional de cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, por lo cual emitirá un pronunciamiento público.
2. Se deberán implementar programas permanentes de capacitación y concientización dirigidos a diputadas, diputados, personal administrativo y demás personas que integran la institución, con el fin de prevenir conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
3. Se deberán desarrollar acciones de difusión institucional que permitan informar a las personas que laboran en el Congreso sobre sus derechos, los mecanismos de denuncia disponibles y las medidas de protección previstas en el protocolo.



4. Las autoridades administrativas deberán promover un ambiente laboral respetuoso, igualitario y libre de discriminación, adoptando medidas que fortalezcan la cultura institucional de respeto a los derechos humanos.

II. Reglas para la detección

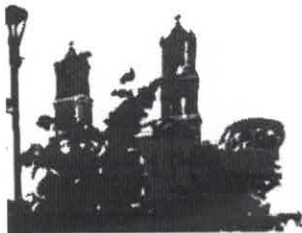
1. Las autoridades responsables deberán establecer mecanismos accesibles y confidenciales para la identificación oportuna de posibles casos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
2. Las personas servidoras públicas deberán actuar con diligencia y sensibilidad ante cualquier indicio de violencia contra las mujeres que se presente dentro de la institución.
3. Cuando se tenga conocimiento de hechos que puedan constituir violencia laboral o acoso sexual, las autoridades competentes deberán activar los mecanismos institucionales de atención previstos en el protocolo.

III. Reglas para la atención

1. Toda persona que manifieste haber sido víctima de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual deberá recibir atención inmediata, digna, respetuosa y libre de prejuicios.
2. Las autoridades responsables deberán garantizar la confidencialidad de la información, así como la protección de la identidad de las personas involucradas.
3. Se deberán adoptar medidas de protección oportunas para salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la persona afectada.
4. Durante el proceso de atención se deberá evitar cualquier forma de revictimización, absteniéndose de realizar interrogatorios innecesarios o cuestionamientos basados en estereotipos de género.

IV. Reglas para la investigación y sanción

1. Las autoridades competentes deberán llevar a cabo las investigaciones con debida diligencia, imparcialidad y perspectiva de género, garantizando el respeto al debido proceso.



2. Los procedimientos deberán desarrollarse de manera oportuna y eficaz, evitando dilaciones injustificadas que puedan afectar los derechos de las personas involucradas.
3. Cuando se acrediten conductas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, deberán aplicarse las sanciones administrativas correspondientes, conforme al marco jurídico aplicable.
4. En los casos en que los hechos pudieran constituir un delito, se deberá dar vista a las autoridades competentes para los efectos legales conducentes.

V. Reglas para la erradicación y seguimiento

1. El Congreso del Estado deberá implementar acciones institucionales permanentes orientadas a erradicar la violencia contra las mujeres dentro de su estructura organizacional.
2. Las áreas responsables deberán llevar un registro institucional de los casos atendidos, con el fin de identificar patrones de violencia y fortalecer las estrategias de prevención.
3. Se deberán desarrollar evaluaciones periódicas del protocolo para mejorar su aplicación y garantizar su eficacia en la protección de los derechos de las mujeres.

La observancia de estas reglas mínimas permitirá fortalecer los mecanismos institucionales del Congreso del Estado de Yucatán para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, garantizando así el respeto a la dignidad humana, la igualdad sustantiva y el ejercicio pleno de los derechos humanos dentro del Poder Legislativo del Estado.

Medidas de reparación integral del daño, la protección en todo el proceso, garantías de no repetición de la conducta, no revictimización y respeto al principio de presunción de inocencia.

Cuando como resultado de la investigación correspondiente se determine la existencia de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual dentro del Congreso del Estado de Yucatán, las autoridades competentes deberán adoptar medidas orientadas a garantizar la reparación integral del daño, conforme a los principios de restitución, compensación, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

La reparación integral deberá comprender, según corresponda y de acuerdo con la naturaleza del caso:



a) Restitución de derechos. La restitución de la víctima en el goce pleno de sus derechos laborales y personales, incluyendo, en su caso, la reincorporación a su puesto, la recuperación de funciones o condiciones laborales que hubieran sido afectadas por la conducta denunciada.

b) Compensación. Cuando la conducta haya generado daños materiales o inmateriales, podrán adoptarse medidas de compensación conforme a la normativa aplicable y a las determinaciones que emitan las autoridades competentes.

c) Rehabilitación. La implementación de medidas de apoyo psicológico, médico o institucional dirigidas a la recuperación integral de la persona afectada, así como el acceso a orientación jurídica durante el proceso.

d) Medidas de satisfacción. Comprenden acciones institucionales orientadas a restablecer la dignidad de la persona afectada, tales como el reconocimiento institucional de los hechos, cuando proceda, o medidas simbólicas que contribuyan a la reparación del daño moral.

e) Garantías de no repetición. Consisten en la adopción de acciones institucionales encaminadas a evitar que los hechos vuelvan a ocurrir, incluyendo capacitación obligatoria en igualdad de género, prevención de la violencia y fortalecimiento de los mecanismos institucionales de denuncia y atención.

Las medidas de reparación deberán adoptarse con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y enfoque interseccional, considerando las condiciones particulares de la persona afectada.

Entre estas acciones se encuentran:

- a) El fortalecimiento de los mecanismos institucionales de denuncia y atención.
- b) La capacitación obligatoria y periódica del personal legislativo y administrativo en materia de igualdad sustantiva, prevención de la violencia y derechos humanos.
- c) La incorporación de políticas institucionales de prevención de la violencia laboral y de género.
- d) La evaluación periódica del presente Protocolo para identificar áreas de mejora.
- e) La adopción de medidas disciplinarias o administrativas cuando se determinen responsabilidades.



Estas acciones deberán contribuir a la consolidación de un ambiente laboral libre de violencia, discriminación y desigualdad.

II. Protección durante todo el proceso

Desde el momento en que se presente una denuncia o se tenga conocimiento de hechos que puedan constituir violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, la autoridad competente deberá adoptar medidas inmediatas de protección, con el objeto de salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la persona denunciante o de la posible víctima.

Entre dichas medidas podrán contemplarse, de manera enunciativa mas no limitativa:

Principio de no revictimización. Durante todas las etapas del procedimiento, las autoridades deberán garantizar que la persona denunciante o víctima no sea sometida a actos que impliquen revictimización, estigmatización o cuestionamientos que reproduzcan estereotipos de género. En ese sentido, se deberá asegurar que:

- a) Las entrevistas o diligencias se realicen únicamente cuando resulten necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- b) Se evite la repetición innecesaria del relato de los hechos.
- c) El personal que intervenga cuente con capacitación en perspectiva de género y derechos humanos.
- d) Se garantice la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales.

La actuación institucional deberá orientarse siempre a proteger la dignidad, integridad y bienestar emocional de la persona afectada.

Respeto al principio de presunción de inocencia. En todos los procedimientos derivados de la aplicación del presente Protocolo se deberá garantizar el respeto irrestricto al principio de presunción de inocencia, reconocido en el marco constitucional y desarrollado por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerando lo siguiente:



- a) Ninguna persona podrá ser considerada responsable hasta que exista una determinación fundada y motivada por la autoridad competente.
- b) Las medidas de protección adoptadas durante el procedimiento no implicarán prejuzgar sobre la responsabilidad de la persona señalada.
- c) Se garantizará el derecho de audiencia, defensa y debido proceso de todas las personas involucradas.

La observancia de este principio deberá armonizarse con la obligación institucional de prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, conforme a los estándares establecidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Atención, prevención, sanción y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual; para propiciar el bienestar y mejorar la calidad laboral de las mujeres.

Con el propósito de garantizar un entorno laboral seguro, igualitario y libre de violencia en el Congreso del Estado de Yucatán, se establecen las siguientes pautas institucionales orientadas a atender, prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, así como a promover el bienestar y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

I. Pautas para la atención de casos

- a) Garantizar que todas las denuncias o reportes relacionados con violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual sean atendidos de manera inmediata, confidencial, imparcial y con perspectiva de género.
- b) Proporcionar a la persona denunciante orientación clara sobre los mecanismos institucionales de denuncia y las etapas del procedimiento.
- c) Implementar medidas de protección oportunas para salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la persona afectada.



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN



- d) Brindar acompañamiento institucional especializado, incluyendo apoyo psicológico, orientación jurídica y seguimiento administrativo durante el proceso.
- e) Garantizar que la atención institucional se realice bajo los principios de no revictimización, trato digno, confidencialidad y respeto a los derechos humanos.

II. Pautas para la prevención

- a) Promover una cultura institucional de respeto, igualdad sustantiva y cero tolerancia a la violencia laboral y de género.
- b) Implementar programas permanentes de capacitación y sensibilización dirigidos a diputadas, diputados, personal legislativo, administrativo y de apoyo, en materia de igualdad de género, prevención de la violencia y derechos humanos.
- c) Difundir de manera permanente el presente Protocolo y los mecanismos de denuncia disponibles dentro del Congreso del Estado.
- d) Desarrollar campañas informativas y materiales de sensibilización que permitan identificar conductas de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral.
- e) Incorporar la perspectiva de género en las políticas internas, reglamentos y prácticas administrativas del Congreso.

III. Pautas para la sanción

1. Investigar de manera diligente, objetiva y oportuna las conductas que puedan constituir violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
2. Garantizar que las investigaciones se realicen conforme a los principios de debido proceso, presunción de inocencia y derecho de audiencia.
3. Determinar las responsabilidades administrativas o disciplinarias correspondientes cuando se acrediten las conductas denunciadas.
4. Aplicar las sanciones previstas en la normativa interna y en las disposiciones legales aplicables, asegurando que estas sean proporcionales a la gravedad de la conducta.
5. Coordinarse, cuando corresponda, con las autoridades competentes para la canalización de los casos que puedan constituir delitos o faltas administrativas graves.

IV. Pautas para la erradicación de la violencia



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN



1. Implementar políticas institucionales orientadas a eliminar prácticas discriminatorias, estereotipos de género y conductas que reproduzcan desigualdades en el ámbito laboral.
2. Fortalecer los mecanismos institucionales de seguimiento, evaluación y mejora continua del presente Protocolo.
3. Impulsar acciones de diagnóstico institucional que permitan identificar factores de riesgo y áreas de oportunidad en materia de igualdad laboral y prevención de la violencia.
4. Promover entornos laborales basados en el respeto, la inclusión y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
5. Garantizar que todas las áreas del Congreso del Estado adopten medidas encaminadas a consolidar un espacio de trabajo seguro, digno y libre de violencia para las mujeres.

V. Pautas para el bienestar y la mejora de la calidad laboral de las mujeres

1. Promover condiciones laborales que favorezcan el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y personal.
2. Impulsar medidas institucionales que contribuyan a la eliminación de brechas de género en el ámbito laboral.
3. Fomentar espacios de participación y diálogo que permitan escuchar las necesidades y experiencias de las mujeres que laboran en el Congreso del Estado.
4. Fortalecer políticas internas orientadas a garantizar ambientes laborales seguros, libres de discriminación y con pleno respeto a los derechos humanos.
5. Evaluar periódicamente las condiciones laborales de las mujeres dentro de la institución, con el fin de identificar áreas de mejora y fortalecer las políticas de igualdad sustantiva.

Procedimiento de queja

I. Presentación de la queja

1. La queja podrá ser presentada por:
 - a) La persona que presuntamente haya sido víctima de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
 - b) Cualquier persona que tenga conocimiento directo de los hechos.
2. La queja podrá presentarse ante la Unidad de Género mediante:



- a) Escrito libre dirigido a dicha Unidad.
 - b) Formato institucional de denuncia.
 - c) Comparecencia personal ante la Unidad de Género.
 - d) Medios electrónicos institucionales habilitados para tal efecto.
3. La queja deberá contener, en la medida de lo posible:
- a) Nombre de la persona denunciante o, en su caso, solicitud de confidencialidad.
 - b) Área de adscripción dentro del Congreso.
 - c) Nombre de la persona señalada como presunta responsable.
 - d) Narración clara y cronológica de los hechos.
 - e) Lugar y fecha aproximada en que ocurrieron.
 - f) Elementos de prueba disponibles o indicios.
4. La presentación de la queja no estará sujeta a formalismos estrictos, con el fin de garantizar el acceso efectivo a los mecanismos institucionales de protección.

II. Recepción y registro de la queja

1. La Unidad de Género del Congreso del Estado de Yucatán deberá recibir la queja y registrar la información en el sistema institucional correspondiente.
2. Una vez recibida la queja, la Unidad de Género deberá:
 - a) Asignar un número de expediente.
 - b) Resguardar la información bajo estrictos criterios de confidencialidad.
 - c) Informar a la persona denunciante sobre el procedimiento que se seguirá.
3. Cuando la situación lo amerite, la Unidad de Género podrá recomendar medidas de protección inmediatas para salvaguardar la integridad de la persona denunciante.

III. Orientación y acompañamiento

La Unidad de Género deberá brindar a la persona denunciante orientación jurídica e institucional sobre las opciones disponibles para la atención del caso.

1. Asimismo, podrá proporcionar:
 - a) acompañamiento institucional durante el procedimiento;
 - b) canalización a servicios de apoyo psicológico o especializado;
 - c) información sobre otros mecanismos de protección existentes.



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN



2. La actuación de la Unidad de Género deberá observar en todo momento los principios de:
 - a) perspectiva de género
 - b) confidencialidad
 - c) trato digno
 - d) no revictimización.

IV. Análisis preliminar

Una vez recibida la queja, la Unidad de Género realizará un análisis preliminar de los hechos denunciados con el objeto de determinar:

- a) si los hechos pueden constituir violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual;
- b) la necesidad de adoptar medidas de protección;
- c) la instancia competente para la investigación administrativa.

La Unidad de Género podrá solicitar información adicional a la persona denunciante cuando sea necesario para el análisis inicial del caso.

1. Cuando del análisis preliminar se desprenda la posible existencia de conductas que constituyan violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, la Unidad de Género deberá remitir el expediente a la autoridad competente para la investigación correspondiente.
2. En el ámbito del Congreso, la investigación administrativa podrá ser turnada al Órgano Interno de Control del Congreso del Estado de Yucatán, conforme a sus atribuciones.
3. En caso de que los hechos puedan constituir un delito, se informará a la persona denunciante sobre la posibilidad de acudir ante las autoridades ministeriales competentes.

VI. Medidas de protección

Durante el procedimiento, la Unidad de Género podrá proponer a las autoridades correspondientes la adopción de medidas de protección, tales como:

- a) separación temporal de áreas de trabajo;
- b) restricción de contacto entre las personas involucradas;
- c) ajustes en las condiciones laborales para proteger a la persona denunciante;
- d) acompañamiento institucional.



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN



Estas medidas deberán adoptarse respetando el principio de proporcionalidad y sin prejuzgar sobre la responsabilidad de la persona señalada.

VII. Seguimiento del caso

1. La Unidad de Género dará seguimiento al desarrollo del procedimiento administrativo hasta la emisión de la resolución correspondiente.
2. Asimismo, deberá verificar que se cumplan las medidas de protección y las medidas de reparación que en su caso se determinen.
3. La Unidad de Género también integrará registros estadísticos institucionales sobre los casos atendidos, con el fin de fortalecer las políticas de prevención dentro del Congreso del Estado de Yucatán.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Protocolo Especializado en Actuación para la Prevención, Detección, Atención y Sanción Frente a Casos de Violencia Laboral, Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual del Congreso del Estado de Yucatán entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial del Gobierno del estado de Yucatán.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Este Congreso del Estado deberá implementar su unidad de género, a más tardar en los siguientes quince días hábiles de su publicación en el Diario Oficial del Gobierno del estado de Yucatán de haberse publicado el presente Decreto.

PROTESTO LO NECESARIO EN LA CIUDAD DE MÉRIDA, YUCATÁN A LOS OCHO DÍAS DEL MES DE MARZO DE 2026.

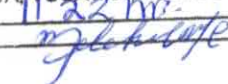


MTRO. GASPAR ARMANDO QUINTAL PARRA

*Diputado del Partido Revolucionario Institucional en la
LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Yucatán*

GOBIERNO DEL ESTADO
PODER LEGISLATIVO
SECRETARÍA GENERAL

08 MAR. 2026

RECIBIDO
MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO
HORA: 11:23 AM
FIRMA: 



**DIPUTADO
REVOLUCIONARIO**
LXIV LEGISLATURA YUCATÁN

