



GOBIERNO DEL  
ESTADO DE MÉXICO

# Periódico Oficial

## Gaceta del Gobierno

Gobierno del Estado Libre y Soberano de México

REGISTRO DGC NÚM. 001 1021 CARACTERÍSTICAS 113282801

[edomex.gob.mx](http://edomex.gob.mx)

[legislacion.edomex.gob.mx](http://legislacion.edomex.gob.mx)

Mariano Matamoros Sur núm. 308 C.P. 50130

A: 202/3/001/02

Fecha: Toluca de Lerdo, Méx., martes 29 de junio de 2021

“2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

### Sumario

#### PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO

**PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.**

#### PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

##### SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

ACUERDO POR LO QUE SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA EL EJERCICIO DE LOS RECURSOS ASIGNADOS AL PROGRAMA DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO 2021.

##### SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y OBRA

ACUERDO POR EL QUE SE AUTORIZA EN FAVOR DE “ICH 002”, S.A.P.I. DE C.V., EL DESARROLLO DE DOS CONDOMINIOS VERTICALES DE TIPO HABITACIONAL MEDIO, EN LOS LOTES 1 Y 2 DE LA MANZANA 3, DEL CONJUNTO URBANO DE TIPO HABITACIONAL MEDIO DENOMINADO “RANCHO DE FUENTES”, EN EL MUNICIPIO DE CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO.

AVISOS JUDICIALES: 3312, 3320, 3339, 3582, 3614, 3703, 3790, 3793, 3805, 3806, 3809, 3813, 3895, 3897, 3898, 3903, 3904, 3906, 3907, 3908, 3909, 3910, 3911, 3913, 3914, 3915, 3916, 3918, 3919 y 3920.

AVISOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES: 3601, 3603, 3604, 3605, 3606, 3607, 3611, 3616, 3618, 3619, 3620, 3621, 3622, 3624, 3626, 3627, 3628, 3894, 3896, 3899, 3900, 3901, 3902, 3905, 3912, 3917, 3922, 3923, 3921, 3662, 3924, 3686, 3642, 3695 y 3815.

# PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO



**Diputadas y Diputados Locales**  
Estado de México

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE MÉXICO.**

### CONTENIDO

**PRESENTACIÓN**

**CONSIDERANDOS**

**MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO**

**CAPÍTULO PRIMERO**

Protocolo para la prevención y atención de presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual en el Poder Legislativo del Estado de México

Generalidades

**CAPÍTULO SEGUNDO**

Prevención de conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual en el Poder Legislativo

**SECCIÓN PRIMERA**

Acciones institucionales de prevención

**SECCIÓN SEGUNDA**

Acciones de sensibilización

**CAPÍTULO TERCERO**

Atención ante presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual

**SECCIÓN PRIMERA**

Vías competentes de atención

**SECCIÓN SEGUNDA**

Persona consejera

**SECCIÓN TERCERA**

Del Grupo de Trabajo Intrainstitucional

**SECCIÓN CUARTA**

De las instituciones de apoyo para atención especializada al exterior del Poder Legislativo

**SECCIÓN QUINTA**

Del seguimiento de la “Denuncia de Hechos”

**SECCIÓN SEXTA**

Registro de casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual

**TRANSITORIOS**

## PRESENTACIÓN

La Legislatura del Estado de México, en el ejercicio de sus facultades conferidas por ministerio de Ley, aprobó la iniciativa de reformas y adiciones al Capítulo Noveno Bis de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, mediante las cuales, se estableció formalmente, la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, con la finalidad de implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como órgano de consulta y asesoría en la materia, por lo cual y en virtud de ello, el 8 de agosto del año 2018, mediante publicación en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México, se dio a conocer formalmente, el acuerdo por el que se crea la nueva estructura de la Secretaría de Administración y Finanzas del Poder Legislativo del Estado de México, en la que se contempla la creación, modificación y denominación de las diversas unidades administrativas que la integran.

De acuerdo a lo anterior y considerando que una de las atribuciones que tiene la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia es la de generar acciones con perspectiva de género, promoción de la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos y la no discriminación, se crea el presente protocolo, que constituye ser una guía con directrices para prevenir y atender presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual de las personas servidoras públicas del Poder Legislativo.

Por otra parte, el protocolo, observa la normatividad internacional, federal y estatal, además de aplicar de acuerdo al ámbito de competencia la formalidad del modelo del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México, considerado ser un referente para las dependencias e instituciones de gobierno, con el propósito de hacer frente a dichas conductas.

En razón de lo anterior, enseguida se exponen los siguientes apartados de los Considerandos, Marco Normativo, Capítulos y Secciones, que conforman y sustentan el protocolo de actuación.

## CONSIDERANDOS

De conformidad con la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, en su artículo 7 establece que para la efectiva aplicación de los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, las personas servidoras públicas deberán observar las directrices que se marcan en la mencionada ley.

En cumplimiento con el artículo 34 Bis Ley de Igualdad de Trato de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, el Poder Legislativo a través de la Secretaría de Administración y Finanzas cuenta con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, cuyos criterios transversales tiene por objeto implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como órgano de consulta y asesoría en el Poder Legislativo; objetivos que se concatenan con las atribuciones con que cuenta el Secretario para definir y establecer objetivos, políticas y procedimientos en materia de administración y desarrollo de personal del Poder Legislativo, conforme a lo establecido en el artículo 160 fracción II del Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México.

Que las disposiciones de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, prevén que todas las medidas que se deriven de la Ley en referencia, garantizarán la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y promoverán su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

La referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran al hostigamiento sexual y acoso sexual, como una modalidad de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de dicho ordenamiento.

Que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas administrativas graves; en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

Que en este contexto, es importante establecer en el ámbito de su competencia, una guía con directrices para prevenir y atender presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual de las personas servidoras públicas del Poder Legislativo.

## MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

### Normatividad internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Conferencias mundiales sobre la mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias.
- Sexagésima Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y sus acuerdos.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- Enmiendas de las comisiones normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Observaciones finales CEDAW sobre el noveno informe periódico de México.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará.
- Mecanismo de Seguimiento de Implementación de la Convención de Belém do Pará.
- Informes Hemisféricos de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI).

### Normatividad federal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Código Penal Federal.
- Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2019-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

### Normatividad estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
- Código Penal del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres del Estado de México.
- Plan Estatal de Desarrollo 2017 - 2023.

### **Normatividad del Poder Legislativo**

- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México.
- Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México.
- Reglamento interno de la Secretaría de Administración y Finanzas del Poder Legislativo del Estado de México.
- Reglamento de las Condiciones de Trabajo del Poder Legislativo del Estado de México.
- Manual General de Organización de la Secretaría de Administración y Finanzas.
- Lineamientos generales para la integración, organización, atribuciones y funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México.
- Código de Ética y Conducta del Poder Legislativo del Estado de México.
- Normas Administrativas del Poder Legislativo del Estado de México.

### **Y demás ordenamientos legales y administrativos aplicables.**

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **Protocolo para la prevención y atención de presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual en el Poder Legislativo del Estado de México**

#### **Generalidades**

1. El protocolo es de observancia general y tiene como objeto ser una guía con directrices para prevenir y atender presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual de las personas servidoras públicas del Poder Legislativo.
2. Objetivos del protocolo:
  - a) Establecer acciones específicas de prevención y atención de conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual en el Poder Legislativo y promover una cultura institucional de igualdad de género y favorecer con condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de violencia, entre las personas servidoras públicas del Poder Legislativo;
  - b) Servir de guía para prevenir y atender conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual en el Poder Legislativo;
  - c) Generar una coordinación entre las dependencias a favor de la prevención y atención;
  - d) Disponer de elementos para la prevención y atención de presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual; y
  - e) Establecer un registro de los casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, para dar seguimiento e implementar acciones de prevención que los inhiban o disminuyan.

3. Para efectos del protocolo, se entenderá por:
- a) **Atención:** A proporcionar información y orientación en la materia a las personas servidoras públicas del Poder Legislativo;
  - b) **Comunicación asertiva:** A la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
  - c) **Contraloría:** A la Contraloría del Poder Legislativo;
  - d) **Denuncia de Hechos:** A la manifestación de algún acto presuntamente irregular que se hace del conocimiento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, por la presunta víctima o por un tercero, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de su empleo, cargo o comisión;
  - e) **Departamento de Profesionalización y Desarrollo de Personal:** A la unidad administrativa encargada de elaborar, integrar y operar el Programa Anual de Profesionalización de las personas servidoras públicas con base en las necesidades de actualización de las dependencias y unidades administrativas del Poder Legislativo, así como fomentar las actividades físicas;
  - f) **Dependencias:** A las establecidas en el artículo 94 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México;
  - g) **Discriminación:** A cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incompreensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y trato de las personas;
  - h) **GTI:** Al Grupo de Trabajo Intrainstitucional de la Secretaría;
  - i) **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:** A la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo;
  - j) **Instituciones de apoyo para atención especializada al exterior del Poder Legislativo:** A las instituciones del Gobierno del Estado de México especializadas en brindar atención médica, psicológica y asesoría jurídica a las que puede acudir la presunta víctima, así como para presentar su denuncia por situación de violencia de género en cualquier tipo o modalidad.
  - k) **Persona consejera:** A la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Poder Legislativo;
  - l) **Persona servidora pública:** A la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en el Poder Legislativo;
  - m) **Perspectiva de género:** A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;
  - n) **Poder Legislativo:** Al Poder Legislativo del Estado de México;
  - o) **Presunta Víctima:** A la persona que denuncia haber sido presuntamente afectada;
  - p) **Primer contacto:** Al momento en el que la presunta víctima acude a dar testimonio del presunto hecho ante la persona consejera y ésta recibe consulta y asesoría libre de prejuicios, sobre vías e instituciones en el ámbito de su competencia que podrán conocer, atender y en su caso, investigar al interior y exterior del Poder Legislativo;
  - q) **Procedimiento interno administrativo de atención:** Al procedimiento de atención de presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia;
  - r) **Protocolo:** Al protocolo para la prevención y atención de presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual en el Poder Legislativo del Estado México;

- s) **Revictimización:** A la profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
  - t) **Secretaría:** A la Secretaría de Administración y Finanzas del Poder Legislativo del Estado de México;
  - u) **Sensibilización:** A la serie de actividades implementadas con perspectiva de género para concientizar a las personas servidoras públicas;
  - v) **Titulares:** A las personas titulares de las dependencias y unidades administrativas del Poder Legislativo; y
  - w) **Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia:** A la unidad de consulta y asesoría en materia de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.
4. En la interpretación y aplicación del protocolo se deberán considerar los derechos, principios de actuación y postulados siguientes:
- a) Acceso a la justicia;
  - b) Celeridad;
  - c) Cero tolerancia frente a conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - d) Confidencialidad;
  - e) Debida diligencia;
  - f) Integridad personal;
  - g) No revictimización;
  - h) Perspectiva de género;
  - i) Presunción de inocencia;
  - j) Prohibición de represalias;
  - k) Pro persona;
  - l) Respeto, protección y garantía de la dignidad; y
  - m) Transparencia.
5. En la aplicación del protocolo, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la normatividad internacional, nacional y estatal aplicable que de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) y demás disposiciones normativas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
6. Los titulares de las dependencias, la Contraloría y la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en el ámbito de su competencia, deberán promover y vigilar la observancia del presente, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables al Poder Legislativo.
7. En caso de inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en el protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de estos actos en materia laboral, administrativa y penal.
8. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del protocolo o de cualquier procedimiento ejecutado, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública, protección de datos personales y demás normatividad aplicable.
9. En el desempeño del empleo, cargo o comisión dentro del Poder Legislativo, se deberá salvaguardar la integridad y dignidad de las personas.

**CAPÍTULO SEGUNDO****Prevención de conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual  
y acoso sexual en el Poder Legislativo****SECCIÓN PRIMERA****Acciones institucionales de prevención**

1. Son aquellas acciones o actividades a corto, mediano y largo plazo orientadas a la prevención, detección y disuasión de conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual al interior del Poder Legislativo.
2. Los titulares desarrollarán periódicamente acciones institucionales con líneas de acción como:
  - a) Promover la "cero tolerancia" frente a conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual; a través de medios o canales de comunicación institucionales;
  - b) Promover el respeto y protección de los derechos humanos de las personas servidoras públicas;
  - c) Promover la capacitación en materia de perspectiva de género, igualdad entre mujeres y hombres, violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual y demás aplicables;
  - d) Promover campañas de sensibilización y difusión disuasivas y reeducativas que permitan detectar oportunamente y evitar conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual en el ambiente de trabajo y los efectos que genera en las personas;
  - e) Promover cambios actitudinales y conductuales por una cultura institucional de igualdad de género que favorezca y garantice un ambiente de trabajo libre de violencia;
  - f) Garantizar a las personas servidoras públicas que la "Denuncia de Hechos", no constituirá una causa de represalia o despido; y
  - g) Colaborar con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, en la planeación, coordinación y ejecución de acciones en materia de prevención y atención de conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.

**SECCIÓN SEGUNDA****Acciones de sensibilización**

3. La Secretaría a través del Departamento de Profesionalización y Desarrollo de Personal pondrá a disposición de las personas servidoras públicas capacitación en materia de perspectiva de género, igualdad entre mujeres y hombres, violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual y demás en la materia.
4. La Secretaría promoverá que las acciones, planes y programas de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, sean realizados con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos.
5. La Secretaría a través de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia realizará la difusión del protocolo, así como del procedimiento interno administrativo de atención de presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.
6. La Secretaría a través de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, propiciará la colaboración entre las dependencias con el fin de compartir buenas prácticas con perspectiva de género a favor de la no violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.

**CAPÍTULO TERCERO****Atención ante presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual****SECCIÓN PRIMERA****Vías competentes de atención**

- a) La Persona consejera;
- b) La Contraloría; y
- c) La Coordinación Administrativa o equivalente de la dependencia.

7. Son las vías a las que la presunta víctima podrá acudir para dar testimonio del presunto hecho y en el ámbito de su competencia conocerá, atenderá y en su caso, investigará presuntos casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual al interior del Poder Legislativo.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **Persona consejera**

8. La persona titular de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, con las siguientes funciones:
  - a) Cumplir con los derechos, principios de actuación y postulados establecidos en el protocolo;
  - b) Brindar atención de primer contacto a la presunta víctima conforme al protocolo y a la normatividad aplicable, sin que esto signifique una representación legal;
  - c) Actuar con base en el procedimiento interno administrativo de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia;
  - d) Entrevistar a la presunta víctima a partir de la formulación de preguntas enfocadas a recabar información de utilidad y apoyar en el llenado de la "Denuncia de Hechos" para una reconstrucción cronológica del hecho y documentarlo;
  - e) Integrar el expediente de la "Denuncia de Hechos" y dar vista al Grupo de Trabajo Intrainstitucional;
  - f) Canalizar la "Denuncia de Hechos" a la Contraloría para que inicie la acción pertinente de acuerdo al ámbito de sus atribuciones;
  - g) Dar seguimiento ante la Contraloría, respecto al desahogo y atención de la "Denuncia de Hechos", para informar al Grupo de Trabajo Intrainstitucional; y
  - h) Excusarse de intervenir en el supuesto que pudiera representar un conflicto de interés.
9. Pautas de actuación de la persona consejera ante la presunta víctima:
  - a) Generar confianza con la persona servidora pública que da testimonio del presunto hecho;
  - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, expresión de sentimientos y emociones;
  - c) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
  - d) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la presunta víctima;
  - e) Respetar el principio de presunción de inocencia;
  - f) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad el proceso de resolución de la problemática planteada;
  - g) Expresar con exactitud el alcance de sus funciones; y
  - h) Escuchar de forma activa y emplear comunicación asertiva.
10. Respetar el derecho de la presunta víctima para decidir el proceso que a sus intereses convenga.

## **SECCIÓN TERCERA**

### **Del Grupo de Trabajo Intrainstitucional**

11. Facultado para conocer el presunto hecho y determinar las medidas de protección inmediata para asegurar la integridad física de la presunta víctima durante la etapa de investigación, integrado por los titulares de la Secretaría de Administración y Finanzas, Coordinación de Normatividad y Desarrollo Administrativo, Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y Dirección de Administración y Desarrollo de Personal.
12. Una vez que la persona consejera da vista de la "Denuncia de Hechos" al Grupo de Trabajo Intrainstitucional, realiza lo siguiente:
  - a) Se reúne para analizar los posibles riesgos a los que está expuesta la presunta víctima respecto a su entorno laboral y determina las medidas de protección inmediata, para salvaguardar su integridad física.
  - b) Se desempeña conforme a derechos, principios de actuación y postulados establecidos en el protocolo;

- c) Trata los datos personales recabados conforme a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública, protección de datos personales y demás normatividad aplicable; y
- d) A través de la persona consejera solicita a la dependencia de adscripción de la presunta víctima la implementación de medidas de protección inmediata, la cual deberá informar su seguimiento.

#### **SECCIÓN CUARTA**

##### **De las instituciones de apoyo para atención especializada al exterior del Poder Legislativo**

13. La persona consejera, brindará asesoría a la presunta víctima para que si así lo decide, acuda a la institución especializada del Gobierno del Estado de México.

#### **SECCIÓN QUINTA**

##### **Del seguimiento de la “Denuncia de Hechos”**

14. La Contraloría es la vía interna para investigar y resolver administrativamente conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.
15. La persona consejera informará por escrito a la Contraloría y a la dependencia, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del protocolo.

#### **SECCIÓN SEXTA**

##### **Registro de casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual**

16. La Unidad de Igualdad y Erradicación de la Violencia establecerá un registro de los casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, para dar seguimiento e implementar acciones de prevención que los inhiban o disminuyan utilizando los formatos y herramientas establecidas por la unidad.

#### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El protocolo en el Poder Legislativo entrará en vigor el día hábil siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del Protocolo debe hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias, por lo que no implica erogaciones adicionales.

Dado en la Ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México; a los catorce días del mes de junio del año dos mil veintiuno.

**C.P. Luis David Miranda Gómez**  
Secretario de Administración y Finanzas  
del Poder Legislativo del Estado de México  
(Rúbrica).

**Dr. en E.J. Walfred José Gómez Vilchis**  
Coordinador de Normatividad y Desarrollo  
Administrativo de la Secretaría de Administración y  
Finanzas del Poder Legislativo  
del Estado de México  
(Rúbrica).

**L.A. Diana Martínez Tello**  
Jefa de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación  
de la Violencia de la Secretaría de Administración y  
Finanzas del Poder Legislativo del Estado de México  
(Rúbrica).