TOMO CLVI
Pachuca de Soto, Hidalgo
18 de noviembre de 2024
Ordinario
Núm. 47

HIDALGO
PRIMERO EL PUEBLO
2022-2028

Estado Libre y Soberano de Hidalgo

LIC. JULIO RAMÓN MENCHACA SALAZAR
Gobernador del Estado de Hidalgo

LIC. GUILLERMO OLIVARES REYNA
Secretario de Gobierno

LIC. RAÚL SERRET LARA
Coordinador General Jurídico

L.I. GUSTAVO CORDOBA RUIZ
Director del Periódico Oficial

PERIÓDICO OFICIAL
DEL ESTADO DE HIDALGO

2024_nov_18_ord0_47

Calle Mariano Matamoros No. 517, Col. Centro, C.P. 42000, Pachuca de Soto, Hidalgo, México

+52 (771) 688-36-02
poficial@hidalgo.gob.mx
https://periodico.hidalgo.gob.mx
/poficialhgo
@poficialhgo

Publicación electrónica

SUMARIO

Contenido

Auditoría Superior del Estado de Hidalgo.- Acuerdo que contiene el Protocolo cero Tolerancia, al Hostigamiento Laboral y/o Sexual, así como del Acoso Laboral y/o Sexual, su Prevención, Atención y Sanción de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo. 3

Poder Ejecutivo. Operadora de Eventos del Estado de Hidalgo.- Acuerdo que reforma diversas disposiciones del Acuerdo que crea el Comité de Control y Desempeño Institucional. 12

Poder Ejecutivo. Secretaría de Infraestructura Pública y Desarrollo Urbano Sostenible.- Informe del tercer trimestre de 2024 en el Sistema de Recursos Federales Transferidos. 15

Poder Ejecutivo. Servicios de Salud de Hidalgo.- Reporte tercer trimestre 2024 sobre el ejercicio, destino y resultados de los recursos públicos. 17

Poder Ejecutivo. Comisión Estatal del Agua y Alcantarillado.- Informe tercer trimestre julio-septiembre 2024 del ejercicio y destino del gasto de los recursos federales transferidos. 18

Poder Ejecutivo. Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo.- Acuerdo que contiene el Reglamento de Control Escolar. 19

Instituto Estatal Electoral de Hidalgo.- Acuerdo IEEH/CG/284/2024 se aprueban Lineamientos para regular la Conciliación Laboral, el Procedimiento Laboral Sancionador, y el Recurso de Inconformidad del Instituto Estatal Electoral de Hidalgo. 42

AVISOS JUDICIALES 43

AVISOS DIVERSOS 68

Publicación electrónica

MTRO. JORGE VALVERDE ISLAS, AUDITOR SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 116 FRACCIÓN II PÁRRAFO SEXTO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PÁRRAFO PRIMERO DEL 56 BIS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE HIDALGO, 4 PÁRRAFO PRIMERO, 74 FRACCIÓN VII, VIII Y XII DE LA LEY DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR Y RENDICIÓN DE CUENTAS DEL ESTADO DE HIDALGO, 192 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE HIDALGO Y 10 FRACCIÓN XI DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO, Y CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 1 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 4 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE HIDALGO; 34 FRACCIÓN XII DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES; 10, 13 Y 15 FRACCIÓN III DE LA LEY GENERAL DE ACCESO A LA MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; 57 DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; 1, 3, 33 Y 36 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE HIDALGO; 1, 2 ,7, 14 Y 15 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL ESTADO DE HIDALGO; EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA AUDITORIA SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO, TIENE A BIEN EMITIR, EL ACUERDO NÚMERO ASEH/007/2024 MEDIANTE EL CUAL SE EMITE EL PROTOCOLO CERO TOLERANCIA, AL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y/O SEXUAL, ASÍ COMO DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL SU PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO.

CONSIDERANDO

PRIMERO. - Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Constitución Política del Estado de Hidalgo reconocen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, sus derechos humanos, las garantías para su protección, y la obligación de las autoridades del Estado en el ámbito de sus competencias de promover, respetar, proteger y garantizar bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, además de reconocer la prohibición de todo tipo de discriminación.

SEGUNDO. - Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

TERCERO. - Que a través de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), el Estado Mexicano se compromete a proveer de un marco jurídico, sancionatorio que prohíba toda discriminación contra la mujer, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

CUARTO. - Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), se establece el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

QUINTO. - Que el hostigamiento laboral y/o sexual, así como el acoso laboral y/o sexual, son manifestaciones de violencia que trasgreden los derechos humanos de las personas, que atentan contra la libertad, dignidad, integridad física, sexual y psicológica de hombres y principalmente mujeres, con consecuencias en ámbitos de la vida personal, familiar y laboral.

SEXTO. - Que la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, busca priorizar la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como garantizar su acceso a la justicia y una vida libre de cualquier tipo de violencia, y con ello que las personas servidoras públicas sean íntegras y su actuación descanse en todo momento sobre una cultura de valores y principios éticos que guíen su labor cotidiana en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

SÉPTIMO. - Que, con el propósito de fortalecer y mejorar el conocimiento de las personas servidoras públicas en la atención a la prevención y erradicación de actos de hostigamiento sexual y/o laboral, así como acoso laboral y/o sexual, con base en los instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos en la materia, y a efecto de coadyuvar a garantizar el acceso a las personas a un trato digno y no discriminatorio.

Publicación electrónica

Por lo anteriormente expuesto esta Auditoría Superior del Estado de Hidalgo ha tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO
QUE CONTIENE EL PROTOCOLO CERO TOLERANCIA, AL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y/O SEXUAL, ASÍ COMO DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, SU PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

OBJETIVO GENERAL

Artículo 1.- El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y/o laboral y el hostigamiento sexual y/o laboral, logrando que todas las personas que laboran en la Auditoria Superior del Estado de Hidalgo se desarrollen en igualdad de condiciones, sin discriminación ni violencia de género, generando espacios en los que impere la igualdad, la equidad y respeto a la dignidad de todas las personas.

INTRODUCCIÓN

Artículo 2.- El presente Protocolo establece las acciones a realizar para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, al interior de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, teniendo como principios preservar la dignidad, confidencialidad, debida diligencia, igualdad de oportunidades, ambiente saludable y armonioso, la no re victimización, no criminalización y la presunción de inocencia; su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género, en este sentido, como parte de las medidas que se implementan se encuentra el establecimiento de una campaña permanente de difusión para prevenir cualquier forma de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo; asimismo, se establece la figura de Persona Orientadora, la cual brindará información al personal para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, garantizando a la posible víctima la debida confidencialidad en la atención y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación, en su caso, de medidas de contención y protección, de igual manera se establece el proceso de orientación ante las autoridades competentes cuando de la valoración de los hechos pudiera implicar la existencia de delitos.

GLOSARIO

Artículo 3.- Para efectos de este Protocolo, se entenderá por:

I. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva o sexual que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
II. **Acoso laboral:** Conducta que se presenta dentro del entorno laboral con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de las labores propias de la dependencia o entidad o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir a la víctima; se puede presentar sistemáticamente a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles en el ámbito laboral;
III. **Auditoría:** La Auditoría Superior del Estado de Hidalgo;
IV. **Autoridad Investigadora:** Acorde a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo es autoridad investigadora la persona Titular de la Unidad de Investigación del Órgano Interno de Control;
V. **Autoridad Substanciadora:** Acorde a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo es autoridad substanciadora la persona Titular de la Unidad de Substanciación del Órgano Interno de Control;
VI. **Autoridad Resolutiva:** Acorde a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo es autoridad resolutiva, la persona Titular de la Unidad de Resolución del Órgano Interno de Control, encargado de dictar la resolución bajo el procedimiento de responsabilidad administrativa de faltas no graves;
VII. **Capacitación:** Proceso a través del cual las y los servidores públicos de la Auditoría, se preparan y actualizan para un desempeño eficiente de su función, enfocado al desarrollo profesional o, cuando corresponda, para coadyuvar a la certificación de capacidades relativas a su profesión o competencias;
VIII. **Comité:** Comité de Integridad de la Auditoría, órgano que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de interés a través de acciones de

Publicación electrónica

orientación, capacitación y difusión en la Institución, además será el encargado de determinar si las faltas correspondientes al Código de Conducta quedan registradas en el expediente laboral o, en su caso, se turnan al Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior para la investigación correspondiente por la posible comisión de conductas o hechos que pudieran constituir probable responsabilidad administrativa, lo anterior sin perjuicio de las atribuciones y facultades del Órgano Interno de Control;

IX. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la o el denunciante o por un tercero, que implican hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

X. **Denunciante:** La persona o personas servidoras públicas que con el fin de denunciar actos u omisiones que pudieran implicar hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral acude ante el Orientador, el Comité o el Órgano Interno de Control;

XI. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión con intención o sin ella no sea objetiva, racional ni proporcional y que tenga por efecto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades cuando se basa en uno o más de los motivos siguientes: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

XII. **Razón de género:** Práctica de asignar a una persona determinada, mujer u hombre atributos, características o funciones específicas, únicamente por su género;

XIII. **Equidad de género:** El personal de la Auditoría, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales;

XIV. **Hostigamiento sexual:** 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;

XV. **Hostigamiento laboral:** El ejercicio del poder en una relación de subordinación que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar. Puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad;

XVI. **Igualdad de género:** Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres;

XVII. **Medidas de protección:** Acciones que tienen como finalidad proteger la integridad física y psicológica de la o del denunciante a efecto de garantizar el acceso a la justicia, igualdad jurídica y la no discriminación;

XVIII. **Obstrucción:** Conjunto de acciones tendientes a inhibir la presentación de denuncias o el seguimiento por parte de cualquier persona servidora pública de la Auditoría hacia el denunciante;

XIX. **Órgano Interno de Control:** Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo;

XX. **Orientador:** Persona designada por el Comité para dar orientación a la persona víctima de hostigamiento laboral y/o sexual, así como abuso laboral y/o sexual;

XXI. **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género;

XXII. **Persona servidora pública:** Aquella que desempeña un empleo, cargo, comisión, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público en la Auditoría;

XXIII. **Procuraduría:** Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo;

XXIV. **Protocolo:** Protocolo cero tolerancia, al hostigamiento laboral y/o sexual, así como del acoso laboral y/o sexual su prevención, atención y sanción de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo;

XXV. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXVI. **Sensibilización:** La primera etapa de la capacitación en materia de prevención, atención y sanción al hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral en la que incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género, y

Publicación electrónica

XXVII. **Violencia de género:** Actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

ALCANCE

Artículo 4.- El presente Protocolo, es de observancia general y obligatoria para el personal de la Auditoría en el desempeño de su empleo, cargo o comisiones y su incumplimiento será sancionado con las Leyes referentes a las Responsabilidades Administrativas sin perjuicio de aquellas otras Leyes que también sean aplicables.

Artículo 5.- La aplicación del presente Protocolo por parte de la Auditoría deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas y procedimientos para la imposición de sanciones, en materia de responsabilidades administrativas, materia penal o laboral.

OBJETIVOS

Artículo 6.- Erradicar conductas de hostigamiento laboral y/o sexual, así como de acoso laboral y/o sexual en la Auditoría, construyendo una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

ACCIONES

Artículo 7.- Para prevenir las conductas de hostigamiento laboral y/o sexual, así como de acoso laboral y/o sexual en la Auditoría, construyendo una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, se realizarán las siguientes acciones:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual;

II. Dar a conocer las acciones y mecanismos, así como orientar en el trámite ante las autoridades competentes al o la victima de hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral, dando seguimiento al proceso;

III. Establecer e informar sobre los canales de comunicación, así como procedimientos que permitan brindar orientación a la víctima de hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral, que propicien el acceso a la justicia y a la protección de la víctima;

IV. Informar sobre las instancias competentes al interior de la Auditoría, que puedan conocer y en su caso investigar o sancionar el hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral;

V. Elaborar un registro de los casos de hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral en la Auditoría, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen;

VI. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en la Auditoria;

VII. La aplicación del presente Protocolo por parte de la Auditoría deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas y procedimientos que se deben de observar por otras dependencias para la imposición de sanciones, en materia de responsabilidades administrativas, materia penal o laboral. La Auditoría a través del Comité, tiene el firme compromiso de llevar a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas puedan haber sido víctimas de hostigamiento laboral y/o sexual o acoso laboral y/o sexual, en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o bien, como usuarios al acudir a solicitar un trámite o servicio de la Auditoría. El Comité tiene como objetivo plantear y ejecutar acuerdos, estrategias y acciones para promover la integridad como eje rector de la actuación y desempeño de las personas servidoras públicas de este Órgano Técnico, así como para la prevención y mitigación de posibles conductas contrarias a la misma.

VIII. La Auditoría a través del Comité llevará a cabo acciones que promuevan el respeto, la prevención, la protección y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas puedan haber sido víctimas de hostigamiento laboral y/o sexual o acoso laboral y/o sexual, en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, o comisión.

TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Artículo 8.- La información que se obtenga, genere o resguarde por las distintas áreas de la Auditoría con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de

Publicación electrónica

transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivo y demás normativa aplicable.

Artículo 9.- El nombre de la víctima de hostigamiento laboral y/o sexual o acoso laboral y/o sexual, tendrá carácter de información confidencial para evitar que se agraven sus condiciones o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no cause estado la correspondiente resolución sancionatoria.

Artículo 10.- La información que se genere con base en su agregación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

CAPITULO II APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 11.- Para garantizar la eficacia y correcta aplicación del presente Protocolo las resoluciones y medidas tomadas, tendrán un carácter de obligatoriedad para la Auditoría.

Artículo 12.- En la interpretación y aplicación del Protocolo se priorizará evitar la revictimización, actuándose conforme a los siguientes principios:

- Legalidad;
- Imparcialidad;
- Confidencialidad;
- Debida diligencia;
- Discrecionalidad.
- Igualdad de género.
- Integridad personal.
- No revictimización.
- Presunción de inocencia.
- Transparencia.
- Prohibición de represalias.
- Pro-persona.
- Respeto, protección y garantía de la dignidad.

Artículo 13.- En el desempeño del empleo, cargo o comisión de las personas servidoras públicas de la Auditoría, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de todas y cada una de ellas.

Artículo 14.- Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión de realizar conductas de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual. Cualquier persona podrá presentar denuncias ante las instancias competentes cuando alguna persona servidora pública incurra en actos de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual.

Articulo 15.- Lo que no sea previsto en el presente Protocolo será sujeto a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo, así como el Código de Ética de y Código de Conducta de la Auditoría; así como cualquier otro ordenamiento jurídico aplicable a la materia.

Artículo 16.- El Comité, así como el Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus competencias promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL Y/O SEXUAL, ASÍ COMO ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO.

Artículo 17.- La Auditoría a través del Comité y del Órgano Interno de Control, deberá realizar las acciones que considere pertinentes para prevenir y atender el hostigamiento laboral y/o sexual, así como el acoso laboral y/o sexual, para lo cual llevará a cabo al menos las siguientes acciones:

I. El Auditor Superior del Estado de Hidalgo deberá emitir el pronunciamiento de **Cero Tolerancia** a las conductas de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual, que deberá comunicarse a

Publicación electrónica

las y los servidores públicos a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos;

II. Garantizar a través de la Comité de Equidad de Género, el Comité y el Órgano Interno de Control que el personal de nuevo ingreso reciba al menos una capacitación al incorporarse al servicio público en la Auditoría, así como realizar una capacitación anual para todo el personal sobre el tema de prevención y denuncia del hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual;

III. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento laboral y/o sexual y acoso sexual y/o laboral, y

IV. El Comité dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual, y hará público el reporte de resultados de éstas.

CAPITULO III DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS

Artículo 18.- Se contará en la Auditoría con una figura llamada “Persona Orientadora”, que será la persona designada por la mayoría de los votos del Comité o en su caso unanimidad, la cual deberá tener el perfil adecuado, y cumplir con los siguientes requisitos**:**

I. Tener la ciudadanía mexicana en pleno goce y ejercicio de sus derechos;

II. Ejercer algún empleo, cargo o comisión dentro de la Auditoria;

III. Contar con al menos 2 (dos) años de antigüedad dentro de la Auditoría, así como reconocida por su ética y valores al interior de la Institución;

IV. No haber sido acreedor de alguna sanción por faltas administrativas o tener un procedimiento en curso en el Órgano Interno de Control, y

V. Contar preferentemente con estudios a nivel licenciatura.

Artículo 19.- El Comité en colaboración con la Unidad de Equidad e Igualdad de Género de la Auditoría, emitirá una convocatoria dirigida al personal, para elegir a las “Personas Orientadoras” en cada una de las Unidades Administrativas y mantendrán actualizado su directorio para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la Institución.

Artículo 20.- El Comité se deberá asegurar que el número de “Personas Orientadoras” se represente por al menos una por cada 100 personas servidoras públicas.

Artículo 21.- Las “Personas Orientadoras” que se designen estarán dos años en el cargo, el cual será honorífico, pudiendo ser removido del mismo por el Comité, si llegaran a incurrir en alguna falta administrativa o por notoria falta de conocimiento para orientar y dar seguimiento a las víctimas.

DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS

Artículo 22.- Las funciones y atribuciones de las “Personas Orientadoras” serán las siguientes:

I. Otorgar la atención de primer contacto y en su caso, de urgencia, a la presunta víctima de conductas de hostigamiento laboral y/o sexual, así como acoso laboral y/o sexual, por lo cual la orientará haciendo de su conocimiento las instancias competentes para conocer y atender los hechos;

II. Orientar a la presunta víctima sobre las posibles acciones legales relacionadas con las conductas que impliquen la posible comisión de hostigamiento laboral y/o sexual, así como acoso laboral y/o sexual**,** sin que esto signifique una representación legal;

III. Canalizarla para que presente su denuncia en la instancia correspondiente, informándole los medios y formas en que podrá hacerlo;

IV. Informar por escrito al Comité y cuando lo crea conveniente a la persona Titular de la Unidad Administrativa donde se encuentre adscrita la presunta víctima, la situación existente a fin de solicitar su intervención;

V. Informar periódicamente, por escrito, a la persona que presentó la denuncia, sobre el avance y el proceso que se llevará a cabo, y

VI. Proponer al Órgano Interno de Control la aplicación de las medidas de protección contenidas en el presente Protocolo.

Artículo 23.- Las “Personas Orientadoras” deberán turnar en un plazo no mayor a 3 (tres) días hábiles las denuncias en las cuales haya sido el primer contacto, al Comité, al Órgano Interno de Control o al área que resulte competente.

Publicación electrónica

Artículo 24.- Las “Personas Orientadoras” deberán conducir en el acompañamiento hacía la presunta víctima de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual bajo las siguientes directrices:

- **I.** Se comunicará creando un ambiente de confianza y seguridad hacía la presunta víctima;
- **II.** Compromiso ético;
- **III.** Capacidad de análisis y de toma de decisiones al tener conocimiento de los hechos;
- **IV.** Actuar con secrecía, así como tratar con reserva los datos que obtenga respecto a los asuntos relacionados con las posibles comisiones de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual;
- **V.** Facilitar que la presunta víctima tome una decisión informada sobre lo que hará con base en las opciones posibles, que varían según el caso presentado y sus intereses;
- **VI.** Expresar con claridad y precisión la orientación a la presunta víctima, así como el acompañamiento a la misma;
- **VII.** Escuchar de manera activa, sin emitir juicios que puedan ser perjudiciales para la presunta víctima, y
- **VIII.** Ser empáticos ante la situación en la que se encuentra la presunta víctima.

Artículo 25.- Las “Personas Orientadoras” deberán mantenerse en constante capacitación, con la finalidad de ampliar sus conocimientos y estar actualizadas en el tema motivo del presente Protocolo.

CAPITULO IV ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Artículo 26.- La Auditoría deberá incluir en sus programas anuales, cursos de sensibilización y capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.

Artículo 27.- Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente la Auditoría deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Comité.

Artículo 28.- El Comité propondrá a la Auditoría, cursos en materia de prevención de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual, derechos humanos, derechos de las mujeres, violencia laboral y de género, igualdad de género y no discriminación, para la sensibilización y capacitación o formación de las personas servidoras públicas, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca la Auditoría.

VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

Artículo 29.- Las denuncias podrán ser presentadas:

- Suscrita por la víctima y/o el interesado.
- Por correo.
- Vía Telefónica.
- Presencial en las oficinas correspondientes.

Artículo 30.- Las denuncias por actos de hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral, se presentarán ante el Comité o ante el Órgano Interno de Control.

Artículo 31.- Durante la presentación de la denuncia, el Comité dará atención y orientación inmediata a la o el denunciante. Asimismo, orientará respecto a otras instancias competentes donde puede acudir para la defensa de sus derechos vulnerados, como lo son:

- Comité de Integridad.
- Órgano Interno de Control.
- Procuraduría General de Justicia Estado de Hidalgo.
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.
- Cualquier entidad pública protectora de derechos fundamentales.

CAPITULO V INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL, EN ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y/O SEXUAL, ASÍ COMO AL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Publicación electrónica

Artículo 32.- El Órgano Interno de Control a través de la persona facultada para ello, acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la presentación de la denuncia por parte de la o el interesado en los términos que disponga la Ley de la materia, en caso de existir elementos.

Artículo 33.- Dentro de la investigación se deberán observar los principios de legalidad, respeto, secrecía, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas sobre acciones que pudieran encuadrarse en hostigamiento laboral y/o sexual, así como acoso laboral y/o sexual, serán conducidas por las autoridades que corresponda, de manera que la o el denunciante no sufra un mayor agravio.

Artículo 34.- Si no se encontraren elementos suficientes para demostrar la existencia de la conducta y la presunta responsabilidad, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentan nuevos indicios o pruebas en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 35.- En medida de lo posible se evitará, que la o el denunciante o víctima declare en más de una ocasión o que reitere su declaración ante distintas instancias, así como inquirir sobre aspectos de la vida íntima de las personas involucradas en la denuncia.

Artículo 36.- Si durante la investigación llegara a existir un riesgo a la integridad física, moral, psicológica de la o el denunciante o víctima, de sus condiciones laborales o pueda verse afectada la esfera de derechos, el Órgano Interno de Control a través de la persona facultada para ello solicitará, con el consentimiento de la o el denunciante o víctima, a las áreas competentes de la Auditoría en el ámbito de sus atribuciones, la adopción de medidas de protección, que serán pertinentes, razonables, proporcionales y temporales.

Artículo 37.- El Órgano Interno de Control a través de la persona facultada para ello llevará a cabo el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en casos de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual.

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 38.- El Comité, el Órgano Interno de Control, o en su caso la autoridad competente, atendiendo las circunstancias de los hechos denunciados y sin señalar juicio alguno sobre la veracidad de estos, podrá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, para lo cual se deberá escuchar a la presunta víctima.

Artículo 39.- Las medidas de protección tendrán por objeto procurar la integridad física y/o emocional de la presunta víctima.

Artículo 40.- Atendiendo a las circunstancias del caso, podrán determinarse una o más de las medidas de protección que de manera enunciativa y no limitativa podrán consistir en lo siguiente:

I. Reserva de datos personales de la presunta víctima o denunciante;
II. Reubicación física o cambio de Unidad Administrativa, siempre que exista el consentimiento de la presunta víctima por los actos discriminatorios materia de la denuncia, para lo cual se deberá tomar en consideración el espacio físico de las Unidades Administrativas de la Auditoría, las condiciones laborales, las funciones que de manera habitual desempeña la presunta víctima o persona denunciada en su lugar de trabajo, así como los derechos humanos que les asistan. Ello con la finalidad de evitar que la víctima y la persona denunciada tengan contacto;
III. Orientación y/o canalización de la persona presuntamente afectada a la institución correspondiente con la finalidad de que reciba el apoyo que en su caso requiera, y
IV. Cualquier otra que por su naturaleza se considere oportuna, idónea y eficaz, en función de la seguridad y los derechos humanos de la presunta víctima.

SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y/O SEXUAL Y ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Artículo 41.- El Órgano Interno de Control a través de la persona facultada para ello determinará la responsabilidad a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas de conformidad a la normativa aplicable.

Publicación electrónica

Artículo 42.- El Órgano Interno de Control contará con un registro de casos de hostigamiento laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual, sus modalidades en la Auditoría, características y de las determinaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

DADO EN LAS OFICINAS QUE OCUPA LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO, UBICADAS EN AVENIDA TECNOLÓGICO NÚMERO 201, PUERTA DE HIERRO, C.P. 42086, PACHUCA DE SOTO, HIDALGO, A LOS SEIS DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Acuerdo entrara a vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo.

MTRO. JORGE VALVERDE ISLAS
AUDITOR SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO.
RUBRICA

Derechos Enterados.- 14-11-2024

Publicación electrónica

Estado Libre y Soberano
de Hidalgo