GUANAJUATO
GOBIERNO DE LA GENTE

Fundado el
14 de Enero de 1877

Registrado en la Administración de Correos el 1° de Marzo de 1924

PERIÓDICO OFICIAL

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE

Guanajuato

Año:	CXII
Tomo:	CLXIII
Número:	10

TERCERA PARTE

14 de Enero de 2025
Guanajuato, Gto.

Consulta este ejemplar en su versión digital

periodico.guanajuato.gob.mx

SUMARIO:

Para consultar directamente una publicación determinada en el ejemplar electrónico, pulsar o hacer clic en el texto del título en el Sumario. Para regresar al Sumario, pulsar o hacer clic en ***Periódico Oficial, fecha o página*** *en el encabezado.*

GOBIERNO DEL ESTADO - PODER LEGISLATIVO

FE DE ERRATAS al Decreto número 31, que contiene la Ley de Ingresos para el Municipio de San Diego de la Unión, Guanajuato, para el el Ejercicio Fiscal del año 2025, Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato número 261, décima novena parte, de fecha 30 de diciembre de 2024..... 3

GOBIERNO DEL ESTADO - PODER EJECUTIVO

POLÍTICA de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del estado de Guanajuato (NMX-R-025-SCFI-2025)..... 9

PROTOCOLO para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso, y el hostigamiento sexual en la Administración Pública en el Estado de Guanajuato..... 18

DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTE DEL ESTADO DE GUANAJUATO

DETERMINACIÓN que autoriza por única ocasión la modificación del municipio de León, Guanajuato a la ciudad de Silao de la Victoria, Guanajuato, respecto del número económico SI-0175, relativo a la prestación del servicio público de transporte de personas en su modalidad de alquiler sin ruta fija "Taxi"..... 86

PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO

FE DE ERRATAS Al Decreto Legislativo número 29, mediante el cual se expide la Ley de Ingresos para el Municipio de Salamanca, Gto., para el Ejercicio Fiscal del año 2025, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado número 261 Décima Octava Parte, del 30 de diciembre de 2024..... 96

GOBIERNO DEL ESTADO - PODER EJECUTIVO

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del estado de Guanajuato (NMX-R-025-SCFI-2025)

C O N S I D E R A N D O

Incorporar la igualdad laboral, de oportunidades, de trato digno, la no discriminación y la perspectiva de género instrumentando acciones afirmativas para el establecimiento de condiciones igualitarias para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo, ha sido una prioridad para las administraciones públicas del orden Federal, Estatal y municipales en las últimas décadas.

En este sentido, en 2003 el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) como un primer esfuerzo con el objeto de que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres se alcanzara en todas las organizaciones del país[1].

Este modelo tuvo vigencia hasta el 2015 y certificó a escala federativa a organismos tanto públicos como privados, encontrándose entre ellos el Gobierno del estado de Guanajuato; con esta certificación, la Administración Pública Estatal demostró su compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro del ámbito laboral.

Dando continuidad al MEG, a finales de 2015 con el objetivo de promover y consolidar la igualdad de oportunidades y no discriminación en materia laboral entre mujeres y hombres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el INMUJERES y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, sumaron esfuerzos y se estableció la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015[2] en Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación, así como el desarrollo integral de las personas trabajadoras.

---

[1] Tuvo como antecedente el Proyecto sobre equidad de género «Generosidad», el cual contó con el apoyo del Banco Mundial, en el año 2002 designando el Gobierno de México al Instituto Nacional de las Mujeres como ejecutor del proyecto, que buscó insertar dentro de los proyectos del Instituto el probar y evaluar herramientas para promover la equidad de género; incluyó el desarrollo el Programa de Certificación en equidad de género que incluyó la generación del Modelo de Equidad de Género MEG:2003. Ver https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015

[2] La Declaratoria de la vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2025, se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 19 de octubre de 2015. Consultable en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015#gsc.tab=0

Siendo así, en 2016 el Gobierno del estado de Guanajuato consciente de que la transformación de los centros de trabajo requiere corresponsabilidad, compromiso, conocimientos y herramientas eficaces para lograr el desarrollo institucional y organizacional de los mismos, así como en relación con su entorno; emprendió acciones para lograr la certificación en este instrumento, por lo cual se inició formalmente con la ejecución del programa de trabajo que incluía realizar y reforzar actividades en los catorce requisitos, y cinco medidas de nivelación que marca la citada Norma, logrando certificar a 41 dependencias y entidades a partir del 2 de agosto de 2017.

Ese mismo año en cumplimiento a la Norma, el Poder Ejecutivo del Estado emite la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del estado de Guanajuato.

Dos años después, en 2019, la entonces Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas, hoy Secretaría de la Honestidad emite el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato, el cual se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado número 34 Segunda Parte del 15 de febrero de 2019, como uno de los requisitos de cumplimiento indispensable de la Norma, mismo que tiene por objeto regir la actuación de las personas servidoras públicas, al servicio de las dependencias, entidades y unidades adscritas directamente a la persona titular del Poder Ejecutivo de la entidad, de conformidad con lo previsto en las leyes del Sistema Estatal Anticorrupción, y de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Asimismo, es requisito de cumplimiento indispensable de la referida Norma, el contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación que cumpla con los siguientes elementos: i) exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo; ii) incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política; iii) esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1o de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; iv) establezca el área responsable de su implementación y evaluación; v) considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.); y vi) contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, así como condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales o situación migratoria.

Posteriormente en 2021, el Gobierno del estado de Guanajuato logra la renovación de certificado, con un total de 94 de 100 puntos, medida de nivelación Plata y la integración de 51 dependencias y entidades, mismas que conforman el multisitio y el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno del Estado de Guanajuato. Asimismo, se logra la conversión a multisitio del Instituto de Salud Pública.

En el 2023, se lleva a cabo la segunda auditoría de vigilancia al Gobierno del estado de Guanajuato, donde se alcanzan 96 de 100 puntos, medida de nivelación Oro y se refrenda el compromiso con la mejora continua y progresividad.

Con la adopción de la Norma el personal resulta beneficiado, entre otros factores, al tener un ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad en el centro de trabajo; el incremento en la confianza y credibilidad en la organización que promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas y, el fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

Es por ello que, el Gobierno de la Gente refrenda el compromiso con la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación a fin de continuar a la vanguardia y asegurar desde el interior de la administración pública el reconocimiento y garantía de otorgar las mismas oportunidades y derechos para las mujeres y los hombres que desarrollan la función pública, así como el mismo trato en el ámbito laboral; además de prohibir cualquier forma de discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

En este sentido y a fin de fortalecer la igualdad de oportunidades y de trato, hemos incluido en la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación el principio de cero tolerancia a la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual, así como la cero tolerancia a la discriminación.

A su vez, hemos incluido el principio de inclusión y accesibilidad para todas las personas y el principio de progresividad de la presente política.

Además de fortalecer otros principios ya existentes como la corresponsabilidad laboral, familiar y personal y el de igualdad de trato, oportunidades y desarrollo para todas las personas.

Este compromiso a favor de condiciones laborales en igualdad y libres de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, corresponde a la

confianza y el respeto a la dignidad humana de las mujeres y hombres que trabajan en el Gobierno de la Gente y que durante la presente administración asumen la responsabilidad de llegar a cada rincón de Guanajuato para mejorar la vida de las personas.

Por lo anteriormente expuesto, con fundamento en las disposiciones legales y consideraciones previamente señaladas se emite la siguiente:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE GUANAJUATO 2024

Fundamento

La presente política, obedece al cumplimiento del requisito 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación para obtener y mantener el Certificado que constata que los centros de trabajo de la Administración Pública Estatal integran, implementan y ejecutan dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de su personal, independientemente de su tipo de contrato de trabajo.

Objeto

La presente política, tiene por objeto establecer los principios, ejes y valores que regirán en todas y cada una de las dependencias, entidades y unidades de apoyo del Poder Ejecutivo del estado de Guanajuato para garantizar el respeto y protección de los derechos humanos, la cero tolerancia a la discriminación por ningún motivo, la cero tolerancia al maltrato, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, así como la igualdad laboral, la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad de los centros de trabajo, la comunicación incluyente, accesible y no sexista para todas las personas que en ellas laboran, en apego a lo establecido en la normatividad vigente en la materia a nivel internacional, federal y estatal.

Personas sujetas de su aplicación

La presente política es aplicable a todas las dependencias, entidades y unidades de apoyo de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, y de observancia para todo el personal que en ellas laboran, independientemente de su tipo de contrato de trabajo, cargo o función, que se adhieran o adopten la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Área responsable de su implementación y evaluación

La implementación, vigilancia y evaluación de la presente Política, estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del estado de Guanajuato, así como de los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación o sus equivalentes de cada una de las dependencias, entidades o unidades de apoyo que para tal efecto se conformen, de acuerdo con los lineamientos de operación que los mismos establezcan tanto a nivel estatal como de manera interna.

Principio rector

Corresponde a cada persona titular de las dependencias, entidades y unidades de apoyo de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, asegurar que dentro de sus centros de trabajo y el personal a su cargo, cumpla los principios de la presente Política y que se realicen las acciones necesarias para la implementación, monitoreo, mejora continua y cumplimiento de la misma.

Asimismo, están obligados a garantizar la no discriminación entendida como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades. Se prohíbe cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de los centros de trabajo hacia el personal y entre el personal que se base en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Ejes transversales

La presente Política se basa en los siguientes ejes transversales:

a) Enfoque de derechos humanos: La aplicación del marco conceptual fundamentado en los ordenamientos internacionales, nacionales y estatales de Derechos Humanos para orientar la formulación, implementación, monitoreo y evaluación de las medidas adoptadas por las dependencias, entidades y

unidades de apoyo de la Administración Pública Estatal para proteger, respetar, promover y satisfacer los derechos humanos de su personal.

b) Perspectiva de género: Aplicación de 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, en promoción de la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; para contribuir a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades, para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones.

c) Instituciones libres de violencia: La implementación de acciones y procedimientos en forma clara, sencilla y uniforme al interior de las distintas dependencias, entidades y unidades de apoyo de la Administración Pública Estatal para establecer condiciones que inhiban conductas constitutivas de violencia, discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral.

Principios generales

Además de los principios establecidos en el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato, la presente Política se rige bajo los siguientes:

- **Igualdad laboral:** Respetamos los derechos laborales de todas las personas trabajadoras, así como el reconocimiento de las mismas oportunidades y el mismo trato, en el ámbito laboral.

- **No discriminación:** Respetamos la dignidad de toda persona, por ello, queda prohibida cualquier forma de discriminación por cualquier motivo, entendida como la cero tolerancia a la misma, reforzando las acciones orientadas a la sensibilización y capacitación de todas las personas trabajadoras, así como la incorporación de este principio en los programas, planes, regulaciones y mecanismos que de la Norma se desprendan.

- **Igualdad de trato, oportunidades y desarrollo para todas las personas:** Garantizamos la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos de recursos humanos incluyendo el reclutamiento, selección, contratación, promoción, capacitación y cualquiera que se derive la normatividad aplicable, que les permita un crecimiento profesional y amplíe sus capacidades laborales, habilidades técnicas, habilidades blandas y de primer contacto.

- **Corresponsabilidad familiar, laboral y personal:** Respetamos y promovemos el derecho de mujeres y hombres para alcanzar un equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal. Procuramos la certificación de salas de lactancia, oferta de cuidados para niñas, niños y adolescentes, así como flexibilidad para las personas que realizan labores de cuidados de personas adultas mayores y personas con discapacidad.

- **Condiciones laborales libres de violencia:** Fomentamos espacios libres de violencia laboral contando con lugares, herramientas y personal capacitado para atender y dar seguimiento a cualquier tipo de denuncia en estos temas.

- **Cero tolerancias al acoso y hostigamiento sexual:** Garantizamos espacios laborales libres de acoso y hostigamiento sexual y aseguramos la no revictimización de las personas denunciantes, contando con herramientas y personal capacitado para atender las denuncias, así como un registro interno de los casos para su atención y seguimiento.

- **Visibilización y respeto de todas las personas en la comunicación:** Aseguramos en todo tipo de comunicación interna y externa la accesibilidad, así como un lenguaje incluyente y no sexista que visibilice a todas las personas y a todos los grupos.

- **Inclusión y accesibilidad laboral para todas las personas:** Promovemos la inserción laboral de mujeres embarazadas, personas adultas mayores y personas con discapacidad, así como la accesibilidad arquitectónica, el acceso a los bienes y recursos institucionales y herramientas de trabajo acordes a sus necesidades particulares.

- **Reconocimiento igualitario al desempeño laboral:** Aseguramos que mujeres y hombres tengan el mismo reconocimiento de sus logros de acuerdo con sus méritos laborales, sin hacer distinciones o conceder privilegios.

- **Progresividad de la Política de Igualdad y No Discriminación:** Aseguramos la progresividad de las medidas, programas y acciones derivadas de la presente Política para que todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal cuenten con igualdad de oportunidades y de trato, libres de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual y promovemos la incorporación de más sitios y la integración de nuevos multisitios.

Valores

La aplicación de la presente Política irá encaminada a fortalecer los valores definidos en el Decálogo del Gobierno de la Gente y el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado y principalmente el siguiente:

- **Respeto a los Derechos Humanos:** Respetar los derechos humanos de todas las personas trabajadoras de la Administración Pública Estatal, garantizarlos, promoverlos y protegerlos de conformidad con los principios de:

Universalidad: corresponden a todas las personas por el simple hecho de serlo.

Independencia: se encuentras vinculados entre sí.

Indivisibilidad: son complementarios e inseparables.

Progresividad: bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Difusión

La difusión de la presente Política estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del estado de Guanajuato, así como de los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación o sus equivalentes de cada una de las dependencias, entidades y unidades de apoyo que para tal efecto se conformen, asegurándose la accesibilidad de la misma a toda persona.

Para dicho efecto se contará con el apoyo de la Dirección de Comunicación Social del Gobierno del Estado.

A fin de facilitar la difusión de la política en páginas electrónicas y centros de trabajo, se emite la siguiente declaratoria, la cual establece los puntos fundamentales de la misma, sin embargo, ésta no exime de la difusión del documento completo entre todo el personal.

DECLARATORIA

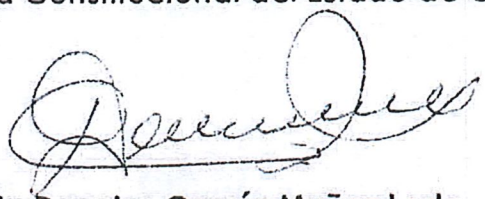
La política de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del estado de Guanajuato que se adhieran o adopten la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, tiene por objeto establecer los principios y valores que regirán en todas y cada una de sus dependencias, entidades y unidades de apoyo para garantizar los derechos humanos, la cero tolerancia a la discriminación por ningún motivo, la cero tolerancia al maltrato, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, así como la igualdad laboral, la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad de los centros de trabajo, la comunicación incluyente, accesible y no sexista para todas las personas que en ellas laboran, dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente en la materia a nivel internacional, federal y estatal.

Su implementación, vigilancia y evaluación, está a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del Estado de Guanajuato, así como de los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación o sus equivalentes de cada una de las dependencias, entidades y unidades de apoyo que para tal efecto se conformen, de acuerdo con los lineamientos de operación que los mismos establezcan.

Se rige bajo los siguientes principios:

- Igualdad laboral;
- No discriminación;
- Igualdad de trato, oportunidades y desarrollo para todas las personas;
- Corresponsabilidad familiar, laboral y personal;
- Condiciones laborales libres de violencia;
- Cero tolerancias al acoso y hostigamiento sexual;
- Visibilización y respeto de todas las personas en la comunicación;
- Inclusión y accesibilidad laboral para todas las personas;
- Reconocimiento igualitario al desempeño laboral; y
- Progresividad de la Política de Igualdad y No Discriminación.

Guanajuato, Gto., a 20 de diciembre de 2024
La Gobernadora Constitucional del Estado de Guanajuato



Libia Dennise García Muñoz Ledo

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA LABORAL, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL ESTADO DE GUANAJUATO

Contenido

I. Introducción

II. Marco conceptual

III. Marco jurídico

- Internacional
- Nacional
- Estatal

Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato

Título Primero. Disposiciones generales

Capítulo Único. Disposiciones preliminares

Título Segundo. Comité para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y Hostigamiento Sexual

Capítulo I. Objeto e integración del Comité

Capítulo II. Sesiones del Comité

Capítulo III. Figura del Ombudsperson

Título Tercero. Prevención

Capítulo Único. Acciones de prevención

Título Cuarto. Proceso de atención integral a la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual

Capítulo I. Proceso de atención integral

Capítulo II. Vía administrativa

Capítulo III. Vía laboral

Capítulo IV. Vía penal

Capítulo V. Vía derechos humanos

Capítulo VI. Tratamiento de datos personales

Anexo 1. Formato de expediente único

Anexo 2. Guía para realizar la entrevista inicial a la víctima

Anexo 3. Formato de queja por violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual

Anexo 4. Base de datos con registro de casos

Anexo 5. Informe de queja o denuncia por violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual

Anexo 6. Seguimiento del caso

Anexo 7. Cuestionario de satisfacción de la atención

Anexo 8. Formato de confidencialidad para la secrecía de la información del Comité

Anexo 9. Flujograma

I. Introducción

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1, que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. De igual forma señala que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", el Estado mexicano condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer "*CEDAW*", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

En este mismo sentido, la Resolución 48/104 de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, define la violencia contra las mujeres como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada". De igual manera prohíbe el acoso sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares; así como, alienta para que se establezcan sanciones penales, civiles, y administrativas.

Asimismo, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con relación a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en

cuatro categorías: (1) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva,(2) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, (3) la abolición del trabajo infantil y (4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

De igual manera, el día 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), recomendó al Estado mexicano, en sus observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos, oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como, que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

En este mismo tenor, el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano en sus observaciones finales en el sexto informe periódico de fecha 07 de noviembre de 2019, que en materia de violencia contra las mujeres se debían realizar acciones tendentes a facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

Ahora bien, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

En correlación a lo anterior, en fecha 03 de enero del año 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, como una guía de actuación para que las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias brinden atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos

internacionales y nacionales en materia de derechos humanos. Lo anterior como una medida de prevención, atención y sanción de esas conductas.

En la esfera estatal resulta importante señalar que, el estado de Guanajuato cuenta con una Política en Igualdad Laboral y No Discriminación (norma mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015)** publicada en fecha 06 de junio del año 2019, la cual tiene por objeto establecer los principios, ejes y valores que regirán en todas y cada una de las dependencias, entidades y unidades de apoyo del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato para garantizar el respeto y protección de los derechos humanos, la no discriminación por ningún motivo, así como la igualdad laboral, salarial y de oportunidades. Señalándose dentro de sus principios generales condiciones laborales libres de violencia mediante el fomento de espacios libres de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual. La implementación, vigilancia y evaluación, está a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del Estado de Guanajuato, así como de los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación o sus equivalentes de cada una de las dependencias, entidades y unidades de apoyo que para tal efecto se conformen.

De esta manera resulta importante señalar que en fecha 06 de junio del año 2017, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, el Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato, por lo que a partir de esa fecha dicho documento adquirió carácter de observancia obligatoria para todo el funcionariado, aunado a ello, resulta importante contextualizar que en el año 2017, se logró la certificación en la Norma en Igualdad y No Discriminación **NMX-R-025-SCFI-2015,** en 41 dependencias y entidades estatales y en el Congreso del Estado, asimismo, para el año 2021 se obtuvo la certificación plata en 36 dependencias, entidades y unidades de apoyo en ésta Norma Oficial Mexicana.

Es por lo anterior, que si bien el estado de Guanajuato cuenta con un Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual, resulta ineludible señalar la conformación, evolución y adecuaciones que se han desarrollado en los diversos marcos legislativos que impactan en las funciones y objetivos del Protocolo de referencia, como es el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato en fecha 15 de febrero de 2019, a través del cual se rige la actuación de las y los servidores públicos, al servicio de las dependencias, entidades y unidades adscritas directamente a la Administración Pública Estatal, de conformidad con lo previsto en la

Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, la cual entró en vigor el 19 de junio de 2017, previa publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

En esta misma tesitura, es importante connotar las reformas a la Ley Federal del Trabajo de fecha 1 de mayo del año 2019, en las que en lo sustancial se establece la obligación para que las entidades federativas adopten un nuevo sistema de Justicia Laboral, mismo que para el estado de Guanajuato, dio inicio el 3 de noviembre de 2021, a través de la conformación de los Centros de Conciliación Laboral y Juzgados Regionales Laborales.

Por tal motivo, resultó indispensable contar con un Protocolo actualizado para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato, en virtud de que las necesidades de la administración pública estatal requieren que la prestación de los servicios se desarrolle en un ambiente laboral libre de violencia con perspectiva de género, y con ello garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

II. Marco Conceptual

La violencia, en términos generales ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como: "*El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones*".[1]

De la misma forma uno de los conceptos importantes a definir también lo es el mundo del trabajo, mismo que se considera rebasa el simple lugar físico donde se realiza el trabajo, de manera que comprende, los trayectos, las actividades de campo, otros espacios donde se realicen actividades relacionadas con el trabajo, las tecnologías de la información utilizadas para tal efecto, horarios, etcétera.

Por lo anterior, se ha trabajado en la conceptualización de la violencia laboral, definiéndolo la OMS de la siguiente manera:

---

[1] Organización Mundial de la Salud, año 2002, Informe mundial sobre la violencia y la salud https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf

"La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo - incluidos los viajes de ida y vuelta a él – que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud".[2]

Asimismo, la OIT habla de un nuevo concepto denominado violencia en el lugar de trabajo, misma que es entendida como:

"Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma".[3]

Aunque no existe una homogeneidad en la definición de lo que es violencia, acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, *"existe un consenso general de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo incluyen no sólo aspectos físicos, sino también aspectos psicológicos y sexuales".*[4]

Recientemente en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ha conceptualizado de forma amplia la violencia y el acoso, como términos que incluyen una amplia gama de conductas inadecuadas dentro del ámbito laboral, mismo que incluye la violencia y acoso por razón de género:

"a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; y

---

[2] Organización Internacional del Trabajo, año 2002, Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud y Internacional de Servicios Públicos, *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf

[3] Organización Internacional del Trabajo, octubre 2003, Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, MEVSWS/2003/11, https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/mevsws-11.pdf

[4] Conferencia Internacional del Trabajo 107.ª reunión, 2018 Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo Pár. 18. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".[5]

En este contexto, una de las formas más comunes en que se presenta la violencia en el lugar de trabajo es la violencia psicológica o mobbing, como un fenómeno complejo que mezcla diferentes factores psicológicos, sociales, éticos y jurídicos con repercusiones culturales, económicas y políticas.

El término mobbing fue utilizado por primera vez por el etólogo Konrad Lorenz, en 1966 para referirse *"al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño".*[6]

Pero fue hasta la década de los 80's, cuando Heinz Leymann, un psicólogo alemán, establecido en Suecia, lo aplicó a la psicología laboral, dotándolo de sistematización y descripción precisa.

Según Heinz Leymann (1990), *el mobbing* surge de un conflicto que ha degenerado y lo analiza como una forma particularmente grave de estrés psicosocial. Desde entonces, dicho concepto ha sido adoptado en toda la civilización occidental convirtiéndose en una palabra internacional.

En el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en 1990 en Hamburgo, Heinz Leymann definió el Mobbing de la siguiente forma:

"situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo"[7]

---

[5] Convenio sobre la violencia y el acoso, año 2019 (núm. 190) Artículo 1.1 Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

[6] Yolanda Cobo Sainz, año 2013, El Mobbing, hacer visible lo invisible, Universidad de Cantabria.

[7] César Augusto Giner Alegría, 2011, *Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral*, ANALES DE DERECHO, págs. 224-245 ISSN: 1989-5992

La evolución del concepto ha permitido ir determinando sus elementos, por ejemplo, la psicoanalista francesa Marie-France Hirigoyen, señala que *"libera a la víctima de mobbing, de la responsabilidad que se le venía atribuyendo respecto a su sufrimiento, por incitar los ataques o, por lo menos, por permitirlos de alguna manera"*.[8]

Derivado de lo anterior, se desprenden dos de las características del mobbing que son *"la persistencia temporal de las conductas de acoso y su amplio abanico de posibilidades"*[9], ello debido a que son muy amplias las acciones y estrategias que se emprenden para generar en la víctima un daño psicológico, llegando a combinarse entre ellas para dar lo que se denomina un "tratamiento integral" a la víctima.

Aunque el marco conceptual del mobbing es una referencia importante, ahora sabemos que la violencia psicológica no necesariamente debe darse de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, por lo que, actos aislados también podrían constituirla.

Existe una diversidad de acciones a través de las cuales puede desarrollarse el mobbing porque es una actividad que busca a través de diversos medios minar las condiciones de la persona y generarle un daño, como por ejemplo:

"– Gritar, chillar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.

– Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.

– Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).

---

[8] Margarita Olmedo y Paloma González, junio 2006, La Violencia en el Ámbito Laboral: La Problemática Conceptuación del Mobbing, Su Evaluación, Prevención y Tratamiento, ACCIÓN PSICOLÓGICA, vol. 4, n.o 2, 107-128.

[9] Margarita Olmedo y Paloma González, junio 2006, La Violencia en el Ámbito Laboral: La Problemática Conceptuación del Mobbing, Su Evaluación, Prevención y Tratamiento, ACCIÓN PSICOLÓGICA, vol. 4, n.o 2, 107-128.

– Ignorarle o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste («como si fuera invisible»).

– Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

– Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

– Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho o la renuencia a evaluar periódicamente su trabajo.

– Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

– Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., caricaturizándolas o parodiándolas.

– Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.

– Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.

– Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad. – Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo".[10]

[10] Fidalgo, Ángel M. Piñuel, Iñaki, año 2004, La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing, Psicothema, vol. 16, núm. 4, pp. 615-624, Universidad de Oviedo, Oviedo, España, p. 616. https://www.redalyc.org/pdf/727/72716413.pdf

Entre las consecuencias del mobbing, se identifican aquellas que afectan a la víctima como lo es el estrés y los efectos psicológicos, pues trata de degradar la confianza y autoestima de la víctima, además de presentarse daños físicos directamente atribuibles como consecuencias del acoso a que se somete a las personas.

Entre los efectos del acoso sobre la salud de las personas afectadas encontramos:

"a) Los efectos cognitivos e hiperreacción psíquica (Olvidos, dificultad para concentrarse, decaimiento/depresión, apatía, falta de iniciativa);

b) Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo (Dolores de pecho, sudoración, sequedad en la boca, palpitaciones),

c) Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo (Dolores de espalda y lumbares);

d) Trastornos del sueño; y

e) Cansancio y debilidad". [11]

Adicionalmente se considera que, *"el mobbing tiene efectos en la sociedad, relacionados entre otras cosas con las enfermedades ocasionadas con el estrés en el trabajo, bajas laborales, y jubilaciones anticipadas, además de los efectos sobre la organización entre los cuales se encuentran la reducción en la eficiencia, el rendimiento y la rentabilidad, la moral baja, pérdida de lealtad y dedicación por parte de los trabajadores, ausentismo, permisos por enfermedad, rotación del personal, mala imagen del centro de trabajo y condiciones peligrosas de trabajo".*[12]

Como ya se señaló, aunque el marco conceptual del mobbing originalmente ha incluido como elemento la reiteración de conducta a lo largo del tiempo o su sistematicidad, de conformidad con el nuevo entendimiento de la violencia laboral

---

[11] Trujillo Flores, Mara Maricela; Valderrabano Almegua, María de la Luz; Hernández Mendoza René, enero-junio 2007, Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 17, núm. 29, pp. 71- 91 Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia, Páginas 78 y 79, disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf

[12] Trujillo Flores, Mara Maricela; Valderrabano Almegua, María de la Luz; Hernández Mendoza René, enero-junio 2007, Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 17, núm. 29, enero-junio, 2007, pp. 71- 91 Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia, Página 80, disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf

este requisito no es vigente, por lo que la violencia puede configurarse incluso desde un acto aislado.

Es importante precisar que, *"hoy en día se considera necesario abordar lo relativo a la violencia por razón del género en el lugar de trabajo, misma que sabemos afecta de forma desproporcionada a las mujeres y que incluye el acoso sexual"*.[13]

La violencia por razón de género contra la mujer, *"se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos, el lugar de trabajo,"*[14] en relación con este tipo de violencia el Comité para la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación Contra la Mujer, recomendó realizar esfuerzos para erradicarla en todas sus formas:

> *"debería comprender protocolos y procedimientos que hagan frente a todas las formas de violencia por razón de género que puedan producirse en el lugar de trabajo o afecten a las trabajadoras, por ejemplo, procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles, cuyo uso no debería excluir el recurso a las fuerzas del orden, y debería también abordar el derecho a prestaciones para las víctimas y supervivientes en el lugar de trabajo.*
>
> *La violencia por razón de género afecta a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida y, en consecuencia, las referencias a las mujeres en este documento incluyen a las niñas. Dicha violencia adopta múltiples formas, a saber: actos u omisiones destinadas que puedan causar o provocar la muerte o un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres, amenazas de tales actos, acoso, coacción y privación arbitraria de la libertad".*[15]

---

[13] Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) Artículo 1.c) Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

[14] Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 26 de julio del 2017, Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, Párrafo 20. https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsldCrOlUTvLRFDjh6%2fx1pWAeqJn4T68N1uqnZjLbtFuaxmiWrx1jUjN2YPr87ua2opczpm8HRQTpbV8yB4xPAMNMdlvkcJoAEo33GlZ%2fzBVX

[15] Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 26 de julio del 2017, Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, Pár. 14 https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsldCrOlUTvLRFDjh6%2fx1pWAeqJn4T68N1uqnZjLbtFuaxmiWrx1jUjN2YPr87ua2opczpm8HRQTpbV8yB4xPAMNMdlvkcJoAEo33GlZ%2fzBVX

Dicho Comité considera que, *"la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. Esos factores también contribuyen a la aceptación social explícita o implícita de la violencia por razón de género contra la mujer, que a menudo aún se considera un asunto privado, y a la impunidad generalizada a ese respecto".*[16]

En este mismo sentido la violencia en el lugar del trabajo, *"incluye aquella dirigida contra la mujer por razón de género, misma que les afecta en forma desproporcionada, y que constituye una violación de sus derechos humanos".*[17]

Resulta importante precisar que la violencia en el lugar del trabajo afecta una diversidad de derechos, entre los cuales el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ha señalado que el trabajo debe ser digno de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

> *"Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración...Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo".*[18]

---

[16] Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 26 de julio del 2017, Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, Párrafo 19 https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsldCrOIUTvLRFDjh6%2fx1pWAeaJn4T68N1uqnZjLbtFuaxmiWrx1jUjN2YPr87ua2opczpm8HRQTpbV8yB4xPAMNMdlvkcJoAEe33GIZ%2fzBVX

[17] El Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 26 de julio del 2017, Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsldCrOIUTvLRFDjh6%2fx1pWAeaJn4T68N1uqnZjLbtFuaxmiWrx1jUjN2YPr87ua2opczpm8HRQTpbV8yB4xPAMNMdlvkcJoAEe33GIZ%2fzBVX

[18] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005 , Observación general N° 18, El derecho al trabajo (artículo 6) Párrafo 7, Disponible en: https://conf-dts1.unog.ch/1%20spa/tradutek/derechos_hum_base/cesct/00_1_obs_grales_cte%20dchos%20ec%20soc%20cult.html#GEN18

Además, en su observación general número 23, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales precisó en su artículo 7, que para garantizar dichas condiciones se deben abordar factores como: *"la prohibición del trabajo forzoso y la explotación social y económica de niños y adolescentes; la protección contra la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual; y las licencias de maternidad, de paternidad y parental remuneradas".*[19]

Sobre el derecho al trabajo de las mujeres, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, ha señalado que *"sobre la base de las normas y los principios internacionales, para hacer efectivo ese derecho es preciso, entre otras cosas, asegurar condiciones dignas de trabajo, que incluyan la igualdad de acceso al derecho a prestaciones laborales y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la eliminación de los obstáculos que se oponen al desarrollo profesional de la mujer en clave de igualdad y su acceso a los puestos de dirección, la protección contra la violencia, la discriminación y el acoso, y la creación de condiciones que permitan a las mujeres organizarse colectivamente y tener voz en la toma de decisiones".*[20]

En el mismo sentido, el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ha precisado que entre las obligaciones para garantizar este derecho debe, *"contarse con protocolos y procedimientos que hagan frente a todas las formas de violencia por razón de género que puedan producirse en el lugar de trabajo o afecten a las trabajadoras, por ejemplo, procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles, cuyo uso no debería excluir el recurso a las fuerzas del orden, y debería también abordar el derecho a prestaciones para las víctimas y supervivientes en el lugar de trabajo".*[21]

---

[19] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2016 Observación general número 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) Párrafo 6, disponible en: https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfoUYY19kME5pOqRbao%2bukBRbHveRQH1JhhOv.ARU9LIsY1I%2bVHXIYTQT7YPC8NiCcskBXpB1e9CjrIIfQwnwIpr

[20] Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, 16 de abril de 2020, Los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo del trabajo, A/HRC/44/51, página 4, https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/094/83/PDF/G2009483.pdf?OpenElement

[21] Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, Pár. 30 f) https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsIaCrOIUTvLRFDj

III. Marco jurídico

I. INTERNACIONAL

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general N.° 18, (2005) del derecho al trabajo y la observación general N.° 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

La Conferencia Internacional del Trabajo 107.°, reunión celebrada en el año 2018 en la cual se definen los derechos de las trabajadoras con la finalidad de acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, Austria, (1993) estableció un plan común para el refuerzo de la protección de los derechos humanos en todo el mundo y adoptó nuevas medidas para promocionar y proteger los derechos de las mujeres, la niñez y las poblaciones indígenas respectivamente.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José 1969) (CADH), artículo 1 y artículo 24.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, suscrita en el año 1994, artículos 2, 3, 4, 4f, 4j, 5, 6, 7, 8 y 8b.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entrada en vigor en México el 3 de septiembre de 1981, artículos 1, 2a, 2b, 2d, 2e, 2f, 2g, 3, 4, 8 y 15.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 111 (OIT) año 1958, impone obligaciones a los Estados que la ratifican. Tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales en todo el mundo, siendo este relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 190 (OIT) año 2019, sobre la violencia y el acoso reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, estableciendo que las actividades laborales no se limitan a un espacio determinado y, por lo tanto, plantea una perspectiva amplia de los espacios laborales.

h6%2fx1pWAeaJn4T68N1uanZjLbtFuaxmiWrxIjUjN2YPr87ua2opczpm8HRQTpbV8yB4xPAMNMdlvkcJoAEe33GIZ%2fzBVX

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de la ONU el 10 diciembre de 1948, es ampliamente reconocida por haber inspirado y allanado el camino para la adopción de más de 70 tratados de derechos humanos, que se aplican hoy en día de manera permanente a nivel mundial y regional, dicho instrumento establece en sus artículos 3 la garantía de seguridad de la persona, 7 sobre Igualdad ante la ley, 8 el acceso a la justicia y 10 sobre las condiciones de igualdad.

El Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, la Asamblea General de las Naciones Unidas en fecha 16 de abril del 2020, analiza las dimensiones de género de las principales tendencias que están transformando el mundo del trabajo.

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU de fecha 25 de septiembre del 2015, el número 5 está enfocado a desarrollar acciones para la igualdad de género y empoderamiento de la mujer

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cuya entrada en vigor fue el 23 de marzo de 1976, establece en su artículo 3, que los Estados Parte se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en éste

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales entrando en vigor el 3 de enero 1976, señala en su artículo 3, que los Estados Parte se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en éste.

La Recomendación General N° 33 de la CEDAW, de fecha 3 de agosto de 2015 establece el derecho del acceso de las mujeres a la justicia en sus párrafos 10, 23, 47 y 51.a y l.

La Recomendación General N° 35 de la CEDAW, en la que se actualiza la recomendación general N° 19. De fecha 26 de julio de 2017, a través de la cual se señala lo concerniente a la violencia por razón de género contra la mujer.

La Recomendación sobre la violencia y el acoso 2019 (número. 206), señala dentro de sus principios fundamentales el adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género los miembros deberán abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

La Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU, año 1993, relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, prohíbe el acoso sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, así como alienta para que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas.

La Sentencia en el caso Digna Ochoa y familiares vs México, en la que la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 25 de noviembre de 2021, señala garantías para el debido proceso en los casos de hostigamiento.

La Sentencia caso Espinoza Gonzáles vs. Perú, en la que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 20 de noviembre de 2014, establece la garantía para juzgar sin estereotipos de género.

La Sentencia caso González y Otras ("campo algodonero") vs. México, en la que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 16 de noviembre de 2009, establece el deber de debida diligencia dentro los procesos de investigación.

La Sentencia caso Gutiérrez Hernández y otros vs. Guatemala, en la que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 24 de agosto de 2017, establece la obligatoriedad de juzgar libre de estereotipos de género.

La Sentencia caso Guzmán Albarracín y otros vs Ecuador, en la que la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 24 de junio de 2020, establece lo referente a las medidas efectivas de prevención y no repetición en actos de acoso y abuso sexual.

La Sentencia caso Jessica Lenahan (Gonzales) y otros vs. Estados Unidos, en la que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 21 de julio de 2011, enlista y describe los cuatro principios esenciales de la debida diligencia.

La Sentencia caso María Eugenia Morales de Sierra vs. Guatemala, en la que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 19 de enero de 2001, establece la adopción de los medios necesarios para el goce efectivo de los derechos de las mujeres.

La Sentencia caso Rosendo Cantú y otra vs. México, en la que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 31 de agosto de 2010, establece la obligatoriedad de las autoridades de la debida diligencia dentro de los procesos.

La Sentencia caso Velásquez Paiz y otro vs. Guatemala, en la que la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 19 de noviembre de 2015, estableció el deber reforzado de garantía en relación con el contexto de violencia contra las mujeres.

NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, 4, 123 y 133.

Código Nacional de Procedimientos Penales.

Código Penal Federal.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Ley General de Víctimas.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo.

Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

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

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

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

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo directo 47/2013.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis: 1a. CCL/2014 (10a.).

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.)

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.)

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis: XXVII.3o.56 P (10a.)

ESTATAL

Constitución Política del Estado de Guanajuato.

Código de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado y los Municipios de Guanajuato.

Código Penal del Estado de Guanajuato.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Guanajuato,

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato.

Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.

Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.

Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia del Estado de Guanajuato.

Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato.

Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA LABORAL, EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE GUANAJUATO

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único
Disposiciones Generales

Objetivo general

Artículo 1. El presente Protocolo tiene como objetivo general establecer las pautas de actuación, procedimientos y mecanismos, así como estrategias y acciones, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la administración Pública del estado de Guanajuato, con la finalidad de fomentar y mantener una cultura de respeto a los derechos y de cero tolerancia hacia cualquier tipo de violencia.

Objetivos específicos

Artículo 2. Se consideran objetivos específicos los siguientes:

I. Establecer los principios y pautas sobre las que se debe actuar para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual con base en la perspectiva de género, el respeto a los derechos humanos, el principio pro-persona y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia;

II. Definir estrategias y acciones preventivas para evitar toda forma de manifestación de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, que perjudique el derecho a una vida libre de violencia en ámbito laboral y el bienestar integral de las y los servidores públicos de la administración pública del Estado;

III. Establecer las herramientas, procedimientos y/o mecanismos de actuación para atender y dar curso a las quejas o denuncias de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;

IV. Contar con medidas de prevención dentro de la etapa preliminar para la persona víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, para salvaguardar su integridad física y psicológica y evitar la violación de sus derechos humanos; y

V. Fijar las responsabilidades, atribuciones, derechos y obligaciones de las distintas partes involucradas en la prevención, atención y sanción de la violencia

laboral, acoso y hostigamiento sexual en la administración pública del estado de Guanajuato.

Glosario

Artículo 3. Para los efectos del Protocolo se entenderá por:

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

II. **Autoridad investigadora:** Secretaría de la Honestidad, los Órganos Internos de Control, la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato, encargados de la investigación de faltas administrativas, conforme a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato;

III. **Autoridad substanciadora:** la Secretaría de la Honestidad, los Órganos Internos de Control, la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora;

IV. **Autoridad resolutora:** tratándose de faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos Internos de Control. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato;

V. **Comité:** el Comité para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y Hostigamiento Sexual;

VI. **Consentimiento:** manifestación de la voluntad libre, específica e informada de la persona titular o víctima;

VII. **Conflicto:** situaciones en las que se presentan diferencias de intereses, valores, necesidades entre las personas, grupos, organizaciones o estados que dificultan la resolución de un problema;

VIII. **Datos personales:** cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable, se considera que una persona es reconocible cuando su identidad puede determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información;

IX. **Datos sensibles:** aquellos que se refieren a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. Se consideran sensibles, de manera enunciativa más no limitativa, los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud pasado, presente o futuro, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas, datos genéticos, datos biométricos y preferencia sexual;

X. **Derechos Humanos:** son aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena y demás instrumentos y acuerdos internacionales en la materia firmados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado;

XI. **Ente:** dependencia, entidad y unidades de apoyo de la administración pública del estado de Guanajuato;

XII. **Género:** asignación en todos los ámbitos de la vida política, laboral, económica, social, cultural y familiar que se hace a mujeres y hombres de determinados valores, atributos, roles, estereotipos y características;

XIII. **Hostigamiento sexual:** ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

XIV. **Igualdad de género:** la igualdad entre mujeres y hombres que se concreta a través de acciones, medidas y políticas efectivas diseñadas para eliminar la desventaja e injusticia que impiden el ejercicio de los derechos, con la finalidad de proteger el principio de autonomía personal, basada en el análisis de las diferencias entre las mujeres y los hombres, en cuanto a su reconocimiento como pares desde el paradigma de la equivalencia humana;

XV. **Ombudsperson:** persona encargada de la protección de los derechos de las y los ciudadanos en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo respecto del cual todo el personal de dependencias, entidades y unidades de apoyo de la administración pública del estado de Guanajuato, pueden solicitar su intervención para la protección de sus derechos en el ámbito laboral;

XVI. **Órganos Internos de Control:** las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de las personas servidoras públicas;

XVII. **Personas servidoras públicas:** las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato;

XVIII. **Protocolo:** Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato;

XIX. **Tratamiento de Datos Personales:** cualquier operación o conjunto de operaciones efectuadas mediante procedimientos físicos o automatizados aplicados a los datos personales, relacionadas, de manera enunciativa más no limitativa, con la obtención, uso, registro, organización, conservación, elaboración, utilización, estructuración, adaptación, modificación, extracción, consulta, comunicación, difusión, almacenamiento, posesión, acceso, manejo, aprovechamiento, transferencia y en general cualquier uso o disposición de datos personales;

XX. **Violencia:** es todo acto u omisión con la intención de agredir a otra persona de manera ya sea física, moral, psicológica, patrimonial, económica o sexual que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de las personas;

XXI. **Violencia contra las mujeres:** cualquier acción u omisión que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público; y

XXII. **Violencia Laboral:** la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Principio de actuación

Artículo 4. El diseño, implementación de los procesos, procedimientos y participación de las autoridades encargadas de atender los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual previstos en este Protocolo, deberán llevarse a cabo en todo momento atendiendo a los siguientes principios de actuación:

I. **Cero tolerancia a las conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual:** políticas y medidas que adoptará el Comité y las autoridades para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, de manera particular, aquellas en el ámbito laboral que transgreden la integridad y la dignidad de las mujeres para asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se asumen los compromisos de las autoridades para las sanciones correspondientes, que permitan erradicar toda discriminación contra la mujer, incluyendo la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual;

II. **Credibilidad de la víctima:** las personas que integran el Comité y las autoridades deberán garantizar la credibilidad del dicho de la persona que manifieste ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;

III. **Calidad en la atención:** las personas que integran el Comité brindarán un trato humano a quienes inicien un proceso de queja o denuncia, centrado en la empatía, la calidez y el respeto, y estará libre de toda estigmatización y prejuicio;

IV. **Perspectiva de Género:** el reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género deriva que toda autoridad debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe estudiar el contexto de los hechos en la identificación de estereotipos, prejuicios, prácticas y roles de género, con la finalidad de garantizar a las personas, especialmente a las mujeres y niñas, el acceso a la justicia de manera efectiva e igualitaria.

V. **Pro-persona:** el Comité y las autoridades garantizarán que toda norma de derechos humanos invocada en los procesos será interpretada conforme a la máxima protección que ofrezca a las personas;

VI. **Confidencialidad:** las personas que conforman el Comité y las autoridades que se involucren en alguno de los casos previstos en este Protocolo tienen la obligación de proteger los datos personales de la persona víctima, así como resguardar la identidad y formas de localización;

VII. **Respeto, protección y garantía de la dignidad:** el Comité y las autoridades deberán garantizar que todo acto realizado en el marco de este Protocolo se lleve a cabo desde el respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas;

VIII. **Debida diligencia:** el Comité y las autoridades del ámbito del gobierno estatal involucradas en los casos que refiere este Protocolo asumirán sus responsabilidades de manera proactiva;

IX. **No revictimización:** el Comité y las autoridades deberán evitar la experiencia traumática producida a la persona víctima cuando se realizan acciones que la vulneren, como solicitar de manera reiterada declaraciones sobre los hechos de manera innecesaria, realizar prejuicios sobre la persona víctima entre otros; y

X. **Celeridad:** El Comité y las autoridades deberán garantizar que toda persona tendrá derecho a que se desarrollen los procesos de manera expedita sin dilaciones injustificadas conforme a la legislación aplicable en materia administrativa, laboral, penal y derechos humanos.

TÍTULO SEGUNDO
COMITÉ PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA LABORAL, EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I
Objeto e integración del Comité

Objeto del Comité

Artículo 5. El Comité es el órgano encargado de diseñar, ejecutar y supervisar las acciones orientadas a prevenir, detectar y evitar que se cometan conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en cada una de las dependencias, entidades y unidades de apoyo de la administración pública del estado de Guanajuato para garantizar el derecho de las personas servidoras públicas a una vida libre de violencia laboral.

Asimismo, brindará acompañamiento, orientación y asesoría a las personas servidoras públicas que presenten quejas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, con el fin de analizar los casos e integrar los expedientes para el inicio de un procedimiento de responsabilidad administrativa que puedan respaldar la presentación de denuncias por parte de la persona víctima a través de la propia vía administrativa, o bien la vía laboral o penal, según sea el caso.

Integración del Comité

Artículo 6. El Comité se conformará por 6 personas, adscritas a las siguientes áreas del ente:

I. Una persona de jurídico;

II. Una persona de recursos humanos;

III. Una persona de administración;

IV. Una persona del mecanismo de género, enlace de género u homóloga;

V. Una persona que desempeñe la figura de Ombudsperson; y

VI. Una persona con conocimientos en derechos humanos.

Esta distribución se buscará reflejar en la conformación de cada Comité, en la medida en que sea posible. Se deberá garantizar preferentemente una conformación equitativa de mujeres y hombres en su integración.

Designación

Artículo 7. La persona titular de la dependencia o entidad designará mediante oficio a las personas que conformen el Comité; las cuales deberán ser parte del funcionariado de la administración pública estatal, adscritas al ente público.

La designación que la persona titular del ente público haga de las personas que integren el Comité, se realizará previo reconocimiento de servidoras y servidores públicos que cumplan con el perfil deseado, ya sea que se auto propagan, o bien sean propuestas mediante votación de las personas servidoras públicas del ente.

Las personas que integran el Comité durarán en el cargo 4 años, y podrán ser reelectos únicamente por un mismo periodo.

Cargo honorífico

Artículo 8. Las personas que integran el Comité desempeñarán sus funciones de manera honorífica por lo que no recibirán compensación o emolumento por el desempeño de sus funciones, sin afectar el desempeño del servicio público para el cual fueron contratadas.

Perfil de las y los integrantes del Comité

Artículo 9. Para la designación de las personas integrantes del Comité, deberán contar con el perfil siguiente:

I. Ser personal con al menos 3 años de experiencia laboral en la administración pública, para la cuantificación del número de años podrá acreditarse con haber laborado en cualquiera de los tres órdenes de gobierno durante el lapso señalado;

II. Ser personal con al menos un año laborando en el ente público;

III. Podrá ser personal de diferentes niveles jerárquicos;

IV. Tener vocación de servicio en favor de los derechos humanos;

V. Contar con capacidades y habilidades para la comunicación y actitud de empatía, que le permitan acompañar a la persona víctima, así como conducirse respetuosamente ante el resto de las personas involucradas; y

VI. Poseer experiencia en dar respuesta institucional a las conductas que trata este Protocolo.

Carta compromiso y confidencialidad

Artículo 10. Las personas integrantes del Comité deberán suscribir una carta compromiso aceptando las funciones, principios y obligaciones que se tendrán en dicho órgano colegiado, así como signar un acuerdo de confidencialidad sobre los casos que tengan de conocimiento para garantizar la secrecía y confidencialidad de las acciones que se implementen por parte del Comité; so pena de las consecuencias legales del incumplimiento de la misma.

Impedimento para integrar el Comité

Artículo 11. Las personas que conforman el Comité no deberán estar sujetas a procedimiento o investigación o en su caso haber sido condenadas por resolución por parte de autoridad administrativa y/o jurisdiccional, por conductas constitutivas de violencia laboral, acoso, hostigamiento sexual.

Capacitación

Artículo 12. Las personas integrantes del Comité deberán estar preferentemente capacitadas en materia de derechos humanos, perspectiva de género, violencia laboral, igualdad de género e igualdad sustantiva, proceso de atención integral para la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual o de cualquier tipo de violencia familiar.

Atribuciones

Artículo 13. Son atribuciones del Comité:

I. Elaborar un plan de trabajo anual en materia de prevención a nivel interno con todo el personal perteneciente a la dependencia o entidad y darlo a conocer por todos los medios de difusión posibles;

II. Conocer y atender de forma oportuna los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, informando, asesorando y acompañando a la persona víctima;

III. Asesorar e informar a las personas víctimas las vías existentes para denunciar la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual;

IV. Orientar, vincular y acompañar a la persona víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual ante instancias especializadas en materia jurídica, de atención psicológica y servicios médicos;

V. Resguardar la información personal de las personas víctimas, garantizando la protección de sus datos personales;

VI. Informar a la persona víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual el estado que guarde su proceso;

VII. Proponer y establecer medios para la recepción de quejas de casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;

VIII. Llevar un registro de las sesiones del Comité para la implementación y seguimiento de los acuerdos tomados;

IX. Garantizar a las partes un proceso de atención bajo el principio de confidencialidad conforme a lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato;

X. Admitir la queja y dictar las medidas de prevención para la persona víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;

XI. Documentar, sistematizar y analizar la información de los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual presentados en la dependencia o entidad de la administración pública del estado de Guanajuato;

XII. Llevar a cabo un registro de atenciones brindadas a las personas víctimas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;

XIII. Solicitar al titular de la dependencia o entidad, informe sobre la ejecución de las medidas de prevención dictadas por el Comité;

XIV. Difundir el Protocolo y el plan de trabajo en la dependencia o entidad de la administración pública del estado de Guanajuato;

XV. Implementar el proceso de atención integral de la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual en la dependencia o entidad;

XVI. Publicar los medios y mecanismos que existen para presentar una queja o denuncia por actos constitutivos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual al interior de la dependencia o entidad;

XVII. Llevar a cabo una campaña permanente para visibilizar los fenómenos de acoso y hostigamiento sexual dentro de la dependencia o entidad;

XVIII. Elaborar y ejecutar un programa de capacitación en materia de derechos humanos, perspectiva de género, violencia laboral, igualdad de género e igualdad sustantiva, proceso de atención integral para la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual al interior de la dependencia o entidad; y

XIX. Sistematizar la información obtenida del diagnóstico de clima laboral para implementar estrategias de prevención en la dependencia o entidad de la administración pública del estado de Guanajuato.

Organización del Comité

Artículo 14. El Comité tendrá una Presidencia y una Secretaría de Técnica. Cada período de encargo durará 4 años y podrán ser reelectos únicamente por un mismo período.

La persona que ocupará la Presidencia será nombrada por la persona titular del ente público.

Funciones de quien preside el Comité

Artículo 15. La persona que preside el Comité tendrá las siguientes funciones:

I. Representar al Comité en todos los asuntos y actividades relacionadas con el mismo;

II. Convocar a las personas integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias;

III. Presidir y conducir las sesiones;

IV. Proponer el orden del día;

V. Declarar quórum para iniciar sesiones;

VI. Dar cumplimiento a los acuerdos generados en las sesiones;

VII. Vigilar el cumplimiento del Protocolo en la atención de casos;

VIII. Ejercer un liderazgo estratégico en la conducción institucional de las acciones del Comité, involucrando la plena participación del conjunto de sus integrantes; y

IX. Firmar los documentos aprobados en las sesiones que realice el Comité.

Funciones de la Secretaría Técnica

Artículo 16. La persona que desempeñe el cargo de Secretaría Técnica contará con las siguientes funciones:

I. Requerir a las y los integrantes del Comité los temas a revisar durante las sesiones;

II. Integrar el orden del día;

III. Llevar a cabo el registro y seguimiento de los acuerdos de las sesiones;

IV. Verificar la existencia de quórum legal para sesionar;

V. Levantar un acta de las sesiones llevadas a cabo por el Comité;

VI. Resguardar los expedientes de los casos que se presenten;

VII. Sustituir de manera temporal a la persona que ocupe la Presidencia a petición de ésta, o ante alguna situación de ausencia indefinida; y

VIII. Contribuir a la resolución de conflictos que se presenten durante la atención a los casos.

Separación de funciones en el Comité

Artículo 17. El Comité podrá solicitar a la persona titular del ente público la separación de las funciones del Comité de alguna de las personas que lo integran, en caso de que se presente una queja por violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o conductas notoriamente contrarias a los principios que fundamentan este Protocolo en el manejo de los casos, o por ausencia en la participación en las actividades del Comité por más de 6 meses. En este último caso y en tanto se investiga la situación por parte de la persona titular de la dependencia o entidad para que ésta resuelva, el Comité podrá habilitar como integrante a una persona adscrita al ente, conforme a las formalidades previstas en el artículo 7.

En caso de que algún integrante del Comité cuente con alguna denuncia por violencia familiar, el Comité informará de ello a la persona titular del ente público para su destitución.

Capítulo II
Sesiones del Comité

Sesiones del Comité

Artículo 18. El Comité en pleno deberá sesionar de forma ordinaria una vez cada semestre, y de forma extraordinaria las veces que estime necesario, declarando quórum ante la presencia de la mitad más una de las personas integrantes.

Sesiones ordinarias

Artículo 19. Para las sesiones ordinarias, las personas integrantes del Comité serán convocadas con una anticipación no menor a 5 días hábiles previos a la celebración de la sesión.

Sesiones extraordinarias

Artículo 20. Cualquier integrante del Comité podrá solicitar a la Presidencia por conducto de la Secretaría Técnica, la celebración de una sesión extraordinaria dando aviso a la Presidencia del Comité con anticipación no menor a 3 días hábiles a la fecha sugerida, demostrando la viabilidad de la misma de acuerdo a los temas a desarrollar.

En el caso de solicitudes de carácter urgente podrán realizarse dentro de las 24 horas siguientes, a consideración de la persona que presida el Comité.

Invitados a las sesiones

Artículo 21. En las sesiones del Comité podrán ser invitadas por éste, o a petición de la víctima, con derecho a voz personas especialistas, ya sea que laboren en el ente, en otras instituciones del gobierno estatal o incluso en que sean profesionales sin adscripción a algún ente de gobierno estatal, con el fin de que asesoren a dicho órgano en la valoración de los casos y en la toma de decisiones respecto de los mismos.

Asistencia a las sesiones

Artículo 22. Las personas integrantes del Comité deberán asistir personalmente a la celebración de las sesiones que se efectúen, sin descuidar el despacho de sus responsabilidades en sus áreas correspondientes.

Inasistencias

Artículo 23. Ante la existencia de 3 faltas injustificadas a las sesiones por parte de alguna persona integrante del Comité, se dará vista al Órgano Interno de Control, con el fin de que se implementen las acciones legales que correspondan.

Para designar a una nueva persona como integrantes del Comité, la misma deberá ser nombrada por la persona titular del del ente, dentro de los 15 días naturales siguientes.

Desarrollo de las sesiones

Artículo 24. Declarado el quórum, la sesión se desarrollará en el siguiente orden:

I. Aprobación del orden del día.

II. Desahogo de los asuntos del orden del día.

III. Asuntos generales.

Toma de acuerdos

Artículo 25. Se procurará en todo momento que el Comité tome sus acuerdos por mayoría relativa de las personas que integren la reunión. Se entiende por mayoría relativa al número de votos en el mismo sentido que representa el porcentaje mayor. En casos de empate la Presidencia contará con voto definitorio.

Confidencialidad de las sesiones

Artículo 26. En todo tipo de sesiones la Secretaría se asegurará que la confidencialidad y protección de datos personales esté garantizada; conforme a los establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el

Estado de Guanajuato y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

Particularmente tratándose de sesiones en las que se aborden casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, el acta que se levante y los documentos que acrediten los hechos abordados serán consideradas información confidencial que sólo podrá ser consultada por integrantes del Comité, por la víctima y en determinado caso por las autoridades investigadoras competentes de las conductas que atiende este Protocolo, así como por autoridades jurisdiccionales, previa emisión de mandato judicial para ello.

Confidencialidad y protección de datos durante el procedimiento

Artículo 27. En todo tipo de procedimientos practicados por alguna de las personas integrantes del Comité a nombre de éste, quienes los hayan llevado a cabo, serán responsables de garantizar la confidencialidad y protección de datos personales.

Obligación de denunciar

Artículo 28. El Comité a través del consentimiento por escrito de la persona víctima tendrá la obligación de dar vista por conducto de su presidente a las autoridades correspondientes en los casos en que tenga conocimiento de alguna situación de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual; la información en poder del Comité relativa al análisis de casos, podrá ser parte de expedientes para integrarse en las investigaciones que lleven a cabo autoridades competentes en las vías externas de atención, previa emisión de mandato judicial para ello.

Capítulo III
Figura del Ombudsperson

Ombudsperson

Artículo 29. El Ombudsperson es la persona encargada de la protección de los derechos de las personas servidoras públicas, misma que ejercerá sus funciones con carácter confidencial, neutral e imparcial para ayudar a la persona víctima en la situación de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual que presente, siendo el primer contacto del Comité con ésta, quien brindará orientación para resolver inquietudes, dificultades o conflictos en forma justa y equitativa.

Designación

Artículo 30. La persona titular del ente designará mediante oficio a la o el Ombudsperson; éste o ésta deberá ser parte del funcionariado de la administración pública estatal, adscrita al ente público. Desempeñará sus funciones de manera honorífica por lo que no recibirán compensación o emolumento por el desempeño de

sus funciones y sin afectar el desempeño del servicio público para el cual está contratada la persona.

La figura de la Ombudsperson durará en su cargo cuatro años.

Perfil

Artículo 31. La persona designada como Ombudsperson además del perfil establecido en el artículo 9, deberá contar con licenciatura y con conocimientos en:

I. Derechos Humanos;

II. Perspectiva de género;

III. Violencia Laboral;

IV. Igualdad de género;

V. Igualdad sustantiva;

VI. Medidas alternativas de contención emocional;

VII. Atención de primer contacto a víctimas; y

VIII. Herramientas jurídicas.

Facultades

Artículo 32. La figura del Ombudsperson tendrá las facultades siguientes:

I. Se reunirá con la persona víctima, cuando se presente una queja de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, por lo que su actuación deberá ser confidencial e imparcial;

II. Hará del conocimiento del Comité las quejas que se presenten por violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;

III. Deberá conocer e intervenir en todos los casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual que se presenten al Comité, a fin de establecer el primer contacto con la persona víctima;

IV. Supervisará el seguimiento realizado a la queja por el Comité, a fin de verificar que se brinde la atención integral a la persona víctima;

V. En caso de que la queja se considere un conflicto, la función de la figura de Ombudsperson es apoyar a la persona víctima para identificar las mejores opciones para la resolución del conflicto;

VI. Tratándose de un conflicto fungirá como mediadora entre la institución y su personal en el marco de respeto a la igualdad laboral y no discriminación;

VII. Orientar a la víctima, cuando se advierta alguna contravención a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato; y

VIII. Garantizar la adecuada implementación del Protocolo.

TÍTULO TERCERO
PREVENCIÓN

Capítulo Único
Acciones de prevención

Prevención

Artículo 33. Las acciones de prevención son aquellas actividades orientadas a anticipar, detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, en la dependencia o entidad, con el objetivo de eliminar el número de casos y con ella proteger el derecho de las personas servidoras públicas a una vida libre de violencia laboral.

Éstas deberán ser permanentes desde un enfoque integral, de género y diferencial teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de las personas servidoras públicas.

Niveles de prevención

Artículo 34. Las acciones de prevención que realizará el Comité serán:

I. Primaria; y

II. Secundaria.

Prevención primaria

Artículo 35. La prevención primaria busca prevenir la violencia laboral antes de que ocurra a través de generar cambios culturales en las ideas, comportamientos, pensamientos, juicios y valores que históricamente han permitido, reproducido y justificado las violencias de género, sexuales y laborales.

Acciones de prevención primaria

Artículo 36. Las acciones de prevención primaria que realizará el Comité son las siguientes:

I. Instaurar políticas públicas, acciones afirmativas, campañas publicitarias e informativas o cualquier medida necesaria que enfatice el derecho a vivir libre de violencia laboral, en donde se especifiquen y distingan las definiciones de

acoso y hostigamiento sexual y laboral. Además, que contengan una declaración de cero tolerancias a la violencia laboral contra la mujer, el compromiso de apoyo a toda medida encaminada a generar un entorno laboral exento de violencia y sus consecuencias adversas directas;

II. Diseñar campañas publicitarias e informativas acerca de la existencia del Protocolo y sus alcances, especificando los canales de comunicación, las autoridades responsables, la ruta de atención y las posibles sanciones;

III. Instruir a todo el personal de la dependencia o entidad acerca del Protocolo, e informar las personas víctimas acerca de los canales de contacto para denunciar los casos cuando alguna persona de la administración pública estatal haya ejercido alguna forma de violencia laboral, con la finalidad de que se procure el trámite correspondiente y se salvaguarde la protección a las personas víctimas;

IV. Implementar procesos de contratación y permanencia de personal que atiendan y sean congruentes con el compromiso de respeto a los derechos humanos;

V. Utilizar lenguaje incluyente, accesible y no sexista en cualquier tipo de comunicación;

VI. Garantizar el acceso equitativo de las mujeres en todos los ámbitos e involucrarlas activamente en las actividades y espacios institucionales; y

VII. Las demás que determine el Comité.

Prevención secundaria

Artículo 37. La prevención secundaria busca construir estructuras sociales, normas y prácticas que protejan o reduzcan el riesgo de exposición recurrente de la violencia, centrándose en la detección de riesgos de cualquier forma de violencia, de tal forma que se puedan evitar e identificar casos donde ya han ocurrido estas violencias.

Acciones de prevención secundaria

Artículo 38. Las acciones de prevención secundaria que realizará el Comité son las siguientes:

I. Garantizar que el proceso de atención integral sea accesible a la persona víctima;

II. Brindar atención integral a la persona víctima e incorporar el enfoque de género de manera transversal, posibilitando la identificación, reacción y

mitigación continua sobre los riesgos que pueden derivar en la ocurrencia o repetición de violencias de género y sexuales;

III. Realizar un diagnóstico de clima laboral que identifique los fenómenos de violencia específicos que ocurren al interior de la dependencia o entidad garantizando la confidencialidad de las y los participantes y así evitar cualquier tipo de sesgo o temor a represalias; y

IV. Las demás que determine el Comité.

TÍTULO CUARTO
PROCESO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I
Proceso de atención integral

Concepto

Artículo 39. El proceso de atención integral es el conjunto de procedimientos y acciones para proporcionar la atención, protección y reparación integral a la persona víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual que forma parte de la administración pública del estado de Guanajuato.

Etapas

Artículo 40. El proceso de atención integral cuenta con las siguientes etapas:

a) Etapa preliminar; y

b) Etapa de seguimiento en las vías externas.

Etapa preliminar

Artículo 41. La etapa preliminar inicia cuando el Comité tiene conocimiento de una queja por violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual dentro de la dependencia o entidad, llevando a cabo el primer acercamiento con la persona víctima para desarrollar el siguiente procedimiento:

I. Recepción de la queja;

II. Atención e identificación de elementos;

III. Asesoría Integral;

IV. Admisión de la queja;

V. Medidas de prevención; y

VI. Vinculación a las vías externas.

Medios de recepción de queja

Artículo 42. El Comité deberá establecer las vías para la recepción de quejas en las dependencia o entidad como los siguientes medios:

I. Comparecencia;

II. Por escrito;

III. Derivada por parte de alguna autoridad;

IV. Buzón electrónico; y

V. Correo electrónico.

Elementos de la queja

Artículo 43. La queja deberá contener los elementos siguientes:

I. Nombre y datos de contacto de la persona víctima;

II. Nombre y datos de contacto de la persona o autoridad señalada como responsable;

III. Narración de hechos que dieron origen a la queja o denuncia, estableciendo circunstancias de tiempo, modo y lugar;

IV. Pruebas en caso de que la persona víctima cuente con ellas; y

V. Firma de la persona víctima.

Trámite

Artículo 44. El Comité evaluará si el escrito contiene todos los elementos de la queja, de no ser el caso, citará a la persona víctima al día hábil siguiente para que proporcione la información que tenga y se realizarán las gestiones para el fortalecimiento de dicha queja, debiendo determinarse las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Cuando la queja sea recibida de forma anónima, el Comité realizará las acciones tendientes a la identificación de la persona víctima, pudiendo solicitar información a la dependencia o entidad para allegarse de los datos que permita conocer a la persona víctima y establecer el contacto con ésta lo antes posible para brindarle la atención integral que requiera.

En caso de no ser posible la identificación de la persona víctima, el Comité estará obligado a realizar un análisis de contexto para conocer el entorno de los

hechos e identificar a la persona señalada como responsable, y en caso de que la denuncia anónima cuente con circunstancias de tiempo, modo y lugar, la autoridad deberá con estos elementos iniciar el procedimiento respectivo.

Asesoría integral

Artículo 45. En el primer contacto del Comité con la persona víctima se deberá:

I. Elaborar un diagnóstico de riesgo y un plan de seguridad, que servirá de sustento para determinar las medidas de prevención a dictar, con la finalidad de evaluar las condiciones del contexto de la persona víctima y de la persona señalada como responsable, así como garantizar la integridad física y psicológica de la primera;

II. Brindar asesoría integral a la persona víctima, para establecer los procesos a seguir, apegándose en todo momento a los principios establecidos en el Protocolo y las disposiciones normativas en la materia;

III. Brindar la asesoría jurídica, atención psicológica y médica que requiera la persona víctima, vinculándola con las autoridades correspondientes que coadyuven con la prestación de estos servicios;

IV. Evaluar si la queja presentada cuenta con todos los elementos necesarios y de no ser el caso, allegarse de la información que se estime necesaria para su fortalecimiento;

V. Integrar a la queja la relación de trabajo entre la persona víctima y la persona señalada como responsable para establecer la relación jerárquica existente;

VI. Remitir la queja y el expediente derivados de la atención integral a las autoridades de las vías administrativa, laboral y penal que se determinó acudir; y

VII. Iniciar un procedimiento ante la Secretaría de la Honestidad por conductas constitutivas de violencia laboral que pueden llegar a constituir faltas administrativas.

Admisión de la queja

Artículo 46. Integrada la queja, el Comité procederá a emitir un acuerdo de admisión, el cual deberá contener:

I. Número de expediente;

II. Datos de identificación de la persona víctima y de la persona señalada como responsable;

III. Las medidas de prevención dictadas; y

IV. El acuerdo de vinculación a la autoridad competente.

Medidas de prevención

Artículo 47. Las medidas de prevención están dirigidas a salvaguardar la integridad y salud de la persona víctima con el objetivo de reducir los efectos de la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual de los que posiblemente ha sido objeto y fortalecer los recursos personales, sociales e institucionales que posibiliten una vida libre de violencia en el espacio laboral.

Las medidas de prevención son de contención y de protección.

Medidas de contención

Artículo 48. Las medidas de contención tienen como objeto atender el estado emocional inmediato y posterior de la persona víctima, por lo que su función es tranquilizar y garantizar la confianza de esta última.

La persona integrante del Comité que tenga el primer contacto será la encargada de realizar las gestiones de la manera más expedita posible, para que se brinde la atención psicológica realizando las pruebas de tamizaje a través de las instancias que proporcionen tales servicios. Las instituciones que brindan estos servicios son:

I. Secretaría de Salud;

a) Dinámicamente. Línea de Atención telefónica. 800 290 00 24

II. DIF municipales;

III. Instituto para las Mujeres Guanajuatenses; y

a) Sistema de Atención Integral para las Mujeres SIAM 075

b) WhatsApp 4731640369

IV. Instancias Municipales de Atención a las Mujeres;

Tipos de medidas de contención

Artículo 49. Las medidas de contención podrán ser las siguientes:

I. Medidas de contención verbales;

II. Medidas de contención ambientales; y

III. Medidas de contención profesionales psicológicas, jurídicas y médicas.

Medidas de contención verbales

Artículo 50. Las medidas de contención verbales consisten en establecer un diálogo con la persona víctima para mantener una escucha activa de la situación que se describe desde una postura respetuosa, teniendo como objetivo tranquilizar y generar una relación de confianza, que le permita verbalizar los eventos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Esta medida deberá ejecutarse durante el primer contacto que realiza el Comité con la persona víctima.

Medidas de contención ambientales

Artículo 51. Las medidas de contención ambientales tienen como objeto propiciar las condiciones en el ambiente laboral que permitan a la persona víctima sentirse segura, tranquila y receptiva, pudiendo ser entre otras las siguientes:

I. Proponer una autoridad de la dependencia o entidad que sea un referente positivo y de confianza para la persona víctima, que acuda en diferentes momentos al entorno laboral cercano a su espacio de trabajo;

II. Fortalecimiento de las redes primarias y secundarias, así como las institucionales;

III. Intervenciones en el entorno comunitario de acuerdo con el contexto del caso; y

IV. Todas aquellas que el Comité estime necesarias.

Medidas de contención profesionales: psicológicas, jurídicas y médicas

Artículo 52. Las medidas de contención tienen por objeto la intervención de profesionales con el fin de reducir los efectos de la violencia observados y referidos por la persona víctima, su implementación tendrá la intención de mantener la funcionalidad social y laboral que se ha visto afectada por la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual generado a la misma.

Criterios para establecer una medida de contención

Artículo 53. Los criterios para establecer una medida de contención son:

I. Inmediata. Es decir, tiene que realizarse justo al momento posterior de enterarse de la situación referida;

II. Oportuna. Significa que sea favorable para un fin determinado;

III. Profesional. Se refiere a que sea realizada por una persona con pericia y experiencia en el área de Psicología, Derecho o Medicina; y

IV. Confidencial. Conlleva preservar la privacidad de la persona víctima y el uso de información reservada.

Temporalidad de las medidas prevención

Artículo 54. Las medidas de prevención podrán brindarse durante todo el proceso de atención integral.

Medidas de protección

Artículo 55. Las medidas de protección tienen como finalidad hacer efectivo el resguardo de la persona víctima con respecto a la situación de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Consideración en las medidas de protección

Artículo 56. La implementación de una medida de protección deberá tener en consideración:

I. La expresión de la voluntad por escrito de la persona víctima sobre dichas medidas;

II. La naturaleza de la violencia;

III. Las circunstancias agravantes;

IV. Las consecuencias que el evento ha producido en la persona víctima;

V. El tiempo de exposición a los actos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;

VI. Si se trata de un solo acto o varios; y

VII. Los medios a través de los cuáles se han manifestado las conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Tipos de medidas de protección

Artículo 57. Las medidas de protección son:

I. La restricción a la persona señalada como responsable de mantener una distancia física que elimine la interacción directa con la persona víctima;

II. El cambio de espacio físico donde la persona señalada como responsable desarrolla sus actividades laborales solo en caso de que la persona víctima lo solicite o lo solicite la persona señalada como responsable;

III. El cambio de espacio físico donde la persona víctima desarrolla sus actividades laborales, solo en caso de que esta lo solicite o lo solicite la persona señalada como responsable;

IV. Cambio de turno, cuando sea aplicable;

V. Cambio de jefa o jefe directo cuando sea aplicable;

VI. Establecimiento de canales de comunicación alternos entre las partes involucradas;

VII. El cumplimiento de acuerdos donde se establezcan peticiones de la persona víctima para atender las gestiones relacionadas con su queja o denuncia; y

VIII. Cualquier otra que considere el Comité análoga a las mencionadas en las fracciones que anteceden.

Reincidencia

Artículo 58. En los casos de reincidencia de la conducta atribuida a la persona señalada como responsable, con la finalidad de prevenir la recurrencia de estas acciones, el Comité podrá establecer alguna de las siguientes medidas:

I. Terapia o ayuda profesional psicológica;

II. Asistencia a cursos o actividades de sensibilización o capacitación en materia de violencia, perspectiva de género, derechos humanos, etcétera; y

III. Acudir al Programa de reeducación para hombres generadores de violencia.

Conflicto

Artículo 59. Cuando los hechos referidos por la persona víctima no constituyan una situación de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, el Comité intervendrá en forma directa para solucionar el conflicto mediante la conciliación o mediación.

Etapa de seguimiento en las vías externas

Artículo 60. Concluida la etapa preliminar, el Comité informará a la persona víctima las vías a través de las cuales puede presentar su queja o denuncia, siendo las siguientes:

I. Administrativa;

II. Laboral;

III. Penal; y

IV. Derechos Humanos.

Vinculación a las vías externas

Artículo 61. Finalizada la etapa preliminar, el Comité bajo el consentimiento expreso de la persona víctima remitirá a las autoridades competentes la queja o

denuncia y el expediente con el fin de que se inicien los procesos que correspondan en las vías externas.

Por medio del Comité o quien designe su presidente se acompañará a la persona víctima para su comparecencia o ratificación en cualquiera de los procesos iniciados.

Vías de atención

Artículo 62. La persona víctima podrá iniciar procedimientos legales en la vía administrativa, laboral, penal y en materia de derechos humanos que decida, previa información y asesoría brindada por el Comité; dichos procesos podrán desarrollarse de manera simultánea y se sujetarán a la normativa de la materia aplicable que corresponda.

Capítulo II
Vía administrativa

Procedimiento administrativo

Artículo 63. El procedimiento administrativo se conforma por las fases de investigación, substanciación y resolución de los procedimientos de responsabilidad administrativa vinculados con casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

La Secretaría de Honestidad, del Poder Ejecutivo y los Órganos Internos de Control serán competentes para realizar la investigación de presuntas faltas administrativas, así como para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa.

Las investigaciones, acciones, diligencias y todo lo actuado y resuelto en las fases del procedimiento administrativo señalado, deberá estar fundado y motivado en los estándares internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres, la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato y la normatividad aplicable.

Conducta

Artículo 64. En los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, para su investigación y, en su caso, sanción, se atenderá a los supuestos previstos en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, en relación con lo señalado en el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato.

De esta misma manera la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, establece en su artículo 52, que las personas servidoras públicas que no cumplan con las obligaciones establecidas en esa Ley,

serán sancionadas conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Recepción de la Denuncia

Artículo 65. Admitida la denuncia remitida por el Comité, la autoridad investigadora del Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad dictará dentro del día hábil siguiente un acuerdo de radicación.

La autoridad investigadora podrá decretar la medida de seguridad que estime pertinente a fin de garantizar la no repetición de un acto de la misma naturaleza y con ello evitar que la persona víctima vuelva a ser objeto de violaciones a sus derechos humanos.

La medida de seguridad atenderá a las formalidades previstas en el Código de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado y los Municipios de Guanajuato, que funge como norma supletoria a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Criterios del Procedimiento Administrativo

Artículo 66. Además de los principios previstos en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, la atención en vía administrativa de los casos de casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual se sujetará a los siguientes criterios:

I. La perspectiva de género;

II. La credibilidad de la persona víctima; y

III. Los estándares de protección de los derechos humanos de las mujeres.

Etapa de investigación

Artículo 67. Durante esta etapa la autoridad investigadora realizará las siguientes gestiones, debiendo proteger la información que se considere como reservada o confidencial:

I. Verificar que la persona víctima y la persona señalada como responsable se desempeñan en el servicio público estatal y la relación laboral existente entre ambas;

II. Solicitar informes de antecedentes disciplinarios, penales o de quejas de la persona señalada como responsable y de la persona señalada como víctima ante las autoridades competentes;

III. Realizar un análisis de contexto con perspectiva de género, para cuyo perfeccionamiento podrá ofrecerse la prueba pericial;

IV. Solicitar la información que estime necesaria a las autoridades para el esclarecimiento de los hechos;

V. Ordenar la práctica de visitas de verificación;

VI. Generar y revisar el contenido del expediente; y

VII. Recibir la declaración de las personas señaladas como testigos de los hechos, si los hubiere.

Calificación de las faltas administrativas

Artículo 68. Una vez que la autoridad investigadora agote todas las diligencias y se determine la existencia de hechos que la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato señale como falta administrativa, se calificará la falta y se formulará el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, el cual deberá estar debidamente fundado y motivado y contener un razonamiento lógico jurídico que vincule los hechos con la persona señalada como responsable, tomando en consideración las reglas de la lógica, la perspectiva de género, la normatividad nacional aplicable y los estándares internacionales de protección de los derechos humanos.

Acuerdo de conclusión y archivo

Artículo 69. En caso de no existir elementos suficientes para demostrar la infracción y la presunta responsabilidad de la persona señalada como responsable, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente debidamente fundado y motivado, conforme a lo señalado en el artículo 100 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Procedimiento de atención de faltas administrativas

Artículo 70. Admitido el informe de Presunta Responsabilidad Administrativa por parte de la autoridad substanciadora se iniciará la etapa de substanciación y posterior resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, mismo que estará sujeto a lo establecido en los respectivos artículos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Facultad de sancionar

Artículo 71. Corresponde a la autoridad resolutora imponer las sanciones por faltas administrativas y notificarlas al jefe o jefa inmediato o la persona titular de la dependencia o entidad para su ejecución en el plazo previsto en el artículo 208

fracción XI de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Cuando se trate de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, todo análisis que corresponda a la autoridad deberá realizarse con perspectiva de género.

Capítulo III
Vía laboral

Competencia

Artículo 72. Recibido el expediente del Comité; la persona jefa o jefe de la oficina levantará el acta administrativa en contra de la persona señalada como responsable de conformidad a lo previsto en el artículo 50, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Hechos para levantar el acta

Artículo 73. En caso de que el expediente no contenga la información necesaria para levantar el acta administrativa la persona jefa o jefe de la oficina deberá realizar las diligencias necesarias para investigar los hechos.

Cabe señalar que en esta vía se deberá atender a la regla de prescripción prevista en el artículo 105 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Notificación a la persona responsable

Artículo 74. Para la celebración del acta administrativa la persona jefa o jefe de oficina deberá generar el citatorio dirigido a la persona señalada como responsable, el cual deberá ser notificado de manera personal con al menos tres días hábiles de anticipación a la celebración del acta administrativa; pudiendo efectuarse la notificación en el lugar de trabajo del citado o bien atendiendo a las disposiciones del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo.

Citatorio

Artículo 75. La información que deberá contener el citatorio es la siguiente:

I. La conducta que se atribuye;

II. Fundamento legal;

III. Las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos;

IV. El derecho a ofrecer pruebas que desestimen las circunstancias de tiempo, modo y lugar señalados en los hechos;

V. Lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo el levantamiento del acta;

VI. El derecho que tiene para acudir con abogado particular o bien ser asistido por abogado adscrito a la administración pública estatal o por la persona de su confianza que designe; y

VII. El aviso de que, en caso de no presentarse, el acta se instrumentará en su ausencia.

Notificación de testigos

Artículo 76. La persona jefa o jefe de oficina de la dependencia o entidad deberá notificar a los testigos que participarán en el acta administrativa, con al menos 24 horas de anticipación a la celebración del acta administrativa; a fin de corroborar la solicitud de su presencia en la fecha programada para el levantamiento del acta administrativa.

Participación de la víctima en el acta administrativa

Artículo 77. La persona víctima podrá presentarse a la celebración del acta, no obstante, en caso de no desear asistir, el acta podrá levantarse sin la presencia de la misma sin que exista alguna consecuencia legal.

Acta administrativa

Artículo 78. La persona jefa o jefe de oficina procederá a levantar el acta administrativa, en la cual deberá contener:

I. Lugar, fecha y hora en que se lleva a cabo la diligencia;

II. Datos de identificación y domicilio de la Oficina en la que levanta el acta;

III. Datos de los nombres y domicilio de quienes participan en el acta;

IV. La queja y los hechos que motivan el acta administrativa;

V. Las pruebas; y

VI. La relación o vínculo laboral entre la persona señalada como responsable y la víctima.

El acta deberá estar firmada por todas las personas que intervinieron, entregándose copia a la persona señalada como responsable.

Cuando no comparezca la persona señalada como responsable, la persona jefa o jefe de oficina deberá levantar el acta administrativa haciendo constar esa circunstancia.

Contenido del acta administrativa

Artículo 79. En el acta administrativa deberá contener con los elementos establecidos en artículo 50 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Rescisión laboral

Artículo 80. Determinada la rescisión de la relación laboral, la persona titular de la dependencia o entidad deberá dar aviso por escrito a la persona señalada como responsable, expresando las causas de la misma.

El aviso deberá notificarse directamente a la persona trabajadora, y en caso de que se negare a recibirlo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión la persona titular de la dependencia o entidad deberá hacerlo del conocimiento a la autoridad laboral competente, proporcionando a esta última, el domicilio del trabajador que tenga registrado solicitando su notificación al propio trabajador. La falta de aviso al trabajador, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Capítulo IV
Vía penal

Denuncia

Artículo 81. En caso de que la persona víctima decida denunciar los hechos por la vía penal, el Comité deberá ofrecer orientación sobre las etapas del procedimiento penal, debiendo proporcionar el acompañamiento a la víctima para interponer la denuncia.

Autoridades

Artículo 82. La víctima podrá formular su querella ante la Fiscalía General de Justicia del Estado de Guanajuato, a través de sus áreas siguientes:

I. Unidad de Atención Integral a la Mujer, Fiscalía Especializada en Investigación de Delitos Cometidos en Contra de Mujeres por Razones de Género (FEIDEM);

II. Centro de Justicia para las Mujeres; y

III. Agencia del Ministerio Público en turno.

Formas de presentar la querella

Artículo 83. La querella que presente la persona víctima se llevará a cabo siguiendo las formalidades que señalen las autoridades competentes

Carpeta de investigación

Artículo 84. Presentada la querella por el delito de acoso y/o hostigamiento sexual previsto en el Código Penal del Estado de Guanajuato, la autoridad que lleve

la investigación asignará el número de carpeta de investigación, debiendo informar los derechos con que cuenta la persona víctima.

Derecho de la Víctima

Artículo 85. La víctima tendrá derecho a contar con un asesor jurídico gratuito en cualquier etapa del procedimiento, así como recibir atención médica y psicológica o a ser canalizada a instituciones que le proporcionen estos servicios; asimismo podrá recibir protección especial para su integridad física cuando el delito así lo requiera.

Es importante señalar que además de los derechos referidos con antelación se reconocen como derechos de la víctima los enunciados en el Código Nacional de Procedimientos Penales y la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

Órdenes de Protección

Artículo 86. La autoridad que lleve a cabo la investigación podrá ordenar la aplicación de las órdenes de protección cuando la persona señalada como responsable representa un riesgo a la seguridad de la víctima; mismas que podrán ser acordes a las establecidas en la Ley General de Acceso a la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato y el Código Nacional de Procedimientos Penales.

Etapas del procedimiento penal

Artículo 87. El procedimiento penal se divide en tres etapas prevista en el Código Nacional de Procedimientos Penales, siendo estas las siguientes:

I. La de investigación:

a) Investigación inicial; y

b) Investigación complementaria

II. La intermedia o de preparación del juicio; y

III. La de juicio.

Primera Etapa

Artículo 88. La etapa de investigación está dividida en inicial y complementaria.

a) Investigación inicial: Comienza con la presentación de la querella y concluye cuando la persona imputada queda a disposición del juez; y

b) Investigación complementaria: Comprende desde la formulación de la imputación y se agota cuando se ha cerrado la investigación.

Segunda etapa

Artículo 89. En la etapa Intermedia o de preparación a juicio comprende desde la formulación de la acusación hasta el auto de apertura del juicio por lo que las partes que participan en el proceso realizan el ofrecimiento de los medios de prueba.

Juicio Oral

Artículo 90. La de juicio oral, que inicia con la audiencia de debate, donde se desahogan las pruebas y que concluye con la sentencia emitida por la jueza o juez.

Formalidad del proceso

Artículo 91. Para el desarrollo de cada una de las etapas señaladas en el artículo 87, se atenderá a los dispuesto en el Código Nacional de Procedimientos Penales y la demás normativa aplicable en la materia.

Capítulo V
Vía Derechos Humanos

Queja

Artículo 92. La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, conocerá de quejas o denuncias en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o persona servidora pública de carácter estatal que violen los derechos humanos.

Recomendación

Artículo 93. Derivado de las investigaciones realizadas y del análisis del caso, este puede culminar con una recomendación por violaciones de derechos humanos por actos u omisiones de las personas servidoras públicas del Estado.

En la recomendación que se emita se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de las personas quejosas o agraviadas en sus derechos fundamentales y si procede, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado.

Medidas

Artículo 94. La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, podrá solicitar a las autoridades competentes que se tomen todas las medidas precautorias necesarias para evitar la consumación irreparable de las presuntas violaciones de derechos humanos denunciadas, reclamadas, iniciadas oficiosamente o la producción de daños de difícil reparación de las personas afectadas, así como solicitar su modificación cuando cambien las situaciones que las justificaron.

Capítulo VI
Tratamiento de datos personales

Datos personales

Artículo 95. Los datos personales son aquellos inherentes a una determinada persona, es decir, los que permiten hacerlo identificable, por ejemplo, su nombre y apellido. Dentro de esta definición caben algunas que, por su propia naturaleza, tienen una mayor relación con la intimidad de la persona titular de esos datos a los cuales se les denomina datos sensibles.

Estos datos sensibles pueden ser de manera enunciativa más no limitativa, los que revelan aspectos como origen racial o étnico, estado de salud pasado, presente o futuro, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas, datos genéticos, datos biométricos, preferencia sexual, situaciones de vulnerabilidad como puede ser violencia en todos sus ámbitos o tipos, entre otros. La utilización de manera indebida o por omisión, puede dar paso a actos administrativos y jurídicos sancionables.

Tratamiento y resguardo de los datos

Artículo 96. Referente al tratamiento y resguardo de estos datos personales se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, a través de la cual se establecen las bases, principios y procedimientos para garantizar el derecho que tiene toda persona a la protección de sus datos personales en posesión de los sujetos obligados.

El tratamiento que se dé a los datos personales que se recaben por las o los integrantes del Comité; se realizará de manera adecuada, atendiendo a su relevancia y en la medida estrictamente necesaria para la finalidad con la que se han recabado, comprometiéndose a garantizar su confidencialidad; debiendo obtener el consentimiento del titular para el tratamiento de sus datos personales; a través del Aviso de Privacidad; conforme a lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

Guanajuato, Gto., a 20 de diciembre de 2024
La Gobernadora Constitucional del Estado de Guanajuato

Libia Dennise García Muñoz Ledo

Anexos

Anexo 1. Formato de Expediente Único

Folio No. _____

Nombre completo de la persona víctima: _____

Edad: _____ Sexo: ____H ___M

Ocupación: _____

Área: _____

Puesto: _____

Teléfono: _____ Horario disponible: _____

Nombre de la persona superior jerárquica: _____

Cargo de la persona superior jerárquica: _____

Motivo de la queja:

Tipo de caso:

Acoso Sexual	Hostigamiento Sexual	Violencia Laboral	Otro (Especifique)

Procedimiento que se iniciará:

¿En qué consistirá?	Administrativo	Laboral	Penal	Derechos humanos

Elaboró: _____

Cargo: _____

Anexo 2. Guía para realizar la entrevista inicial a la víctima

La entrevista deberá realizarse en un lugar cerrado y cómodo, que brinde confianza a la víctima para expresar libremente lo que le ocurre.

Se deberá respetar cualquier petición por parte de quien presenta la queja respecto a la presencia de otra persona que la acompañe durante la entrevista, pero también se deberá aclarar que ésta no podrá intervenir en la entrevista, sólo podrán dar "apoyo pasivo".

Consideraciones para realizar la entrevista.

- Considerar los principios de actuación citados en el Protocolo
- Hacer lo posible para que la persona víctima esté cómoda, quién necesita sentir que usted:
  - No la/lo culpa por el hostigamiento
  - Realmente la/lo escucha
  - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas
- No debe sugerir que la persona víctima "entendió mal" lo que la persona señalada como responsable dijo o hizo con expresiones como "a poco" "no puede ser" o "pero si el director (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama"
- Si la persona víctima no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
- Las personas se enfrentan a la violencia laboral de diferentes maneras. Algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los detalles que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas. Esto podrá ayudar a la persona víctima recordar lo que pasó
- Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, hay razones justificadas por las que no se haya denunciado hasta ahora.

- Tener claridad en el objetivo de la entrevista
- Al momento de realizar la entrevista designar con anterioridad quién o quiénes deben estar presentes
- Se recomienda que el lugar donde se realice la entrevista sea tranquilo, confortable y neutral, para generar un ambiente estimulante para la conversación, evitando utilizar el lugar de trabajo de la persona víctima. Esto permitirá generar un ambiente más propicio para el intercambio, ya que seguramente la víctima no se sentirá segura si sabe o sospecha que puede ser vista o escuchada por sus compañeros/ as o jefes/as. La o el responsable que realice la entrevista deberá preservar la confidencialidad de la información brindada, la cual deberá ser debidamente registrada.

Inicio de la entrevista.

La persona integrante del Comité comenzará un diálogo a partir de plantearle preguntas a la persona víctima que permitan un mayor entendimiento del problema.

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona víctima:

1. ¿Quién es la persona señalada como responsable?
2. ¿Qué hizo la persona señalada como responsable?
3. ¿Qué dijo la persona señalada como responsable? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió?
5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo testigos?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona señalada como responsable?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
9. ¿Ha habido otras víctimas?
10. ¿A quién más le ha avisado?

11. ¿Cómo le ha afectado?

12. ¿Cómo ha logrado enfrentar esta situación hasta ahora?

13. ¿Qué es lo que espera del proceso?

14. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?

Una vez que se ha obtenido información detallada acerca del motivo de la queja o denuncia, se deberá averiguar el plan de acción que quiere llevar a cabo la persona víctima, para ello:

1. Se le deberá preguntar a la persona víctima lo que espera del proceso. Sin generar falsas expectativas y dejarle saber que usted reconoce sus necesidades.
2. Si desea iniciar un proceso psicológico, el comité se encargará de proporcionar el espacio adecuado (ver facultades del comité).
3. Se deberá explicar a la persona víctima el procedimiento de las diferentes etapas de atención y resoluciones posibles.
4. Deberá saber que quien entrevista mantendrá la confidencialidad.
5. Se le dirá que puede regresar cuando lo desee para hacer cualquier pregunta y tendrá acceso a la información requerida.

Preparación de la queja firmada.

Hacia el final de la entrevista, se debe informar a la persona víctima para preparar la declaración de acuerdo con el formato del Anexo 3 Se le brinda apoyo para escribir un resumen claro, preciso y detallado de la queja. Tome en cuenta su nivel de alfabetización y de lenguaje. Existe la posibilidad de que usted misma/o tenga que escribir tanto la entrevista como la declaración (si ésta se requiere).

Anexo 3. Formato de queja por violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual

NOMBRE DEL ENTE PÚBLICO

FECHA: ____/_____/_____
Día Mes Año

Toda queja será atendida de manera confidencial y se le dará el trámite y seguimiento según corresponda en términos de las disposiciones legales aplicables, por lo que la información deberá de ser proporcionada con veracidad y objetividad.

Los datos personales solicitados son indispensables para la atención y seguimiento de su queja o denuncia y se encuentran protegidos en términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA.

Nombre: _____
Área: _____ Puesto: _____
Teléfono: _____ Correo electrónico: _____
Nombre del/la jefe/a inmediato/a: _____
Cargo del/la jefe/a inmediato/a: _____

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA.

Nombre: _____
Área: _____ Puesto: _____
Teléfono: _____ Correo electrónico: _____
Nombre del/la jefe/a inmediato/a: _____
Cargo del/la jefe/a inmediato/a: _____
Relación laboral de usted con esta persona: _____

A continuación, le pedimos que escriba con tinta y letra clara, marcando el inciso correspondiente o en su caso, conteste las preguntas.

1. **¿De qué forma se manifestó el hecho sobre el que presenta su queja o denuncia?**

2. **¿Con qué frecuencia ha ocurrido?**

a) Una sola vez b) Varias veces c) De manera continua hasta la presente fecha

3. **En caso de haber sido una sola vez, precise: Fecha: _____ Hora: _____Lugar: _____**

4. **En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el periodo aproximado y los lugares en que han ocurrido comúnmente los hechos**

5. **La actitud de la persona que le hostigó, acosó o violentó fue:**

a) Abierta y clara b) Amenazante c) Discreta o sutil

6. **Mencione si su caso es aislado o conoce de otras personas que hayan sido objeto de esos mismos hechos por parte de la persona señalada como responsable, si es el caso descríbalos brevemente**

7. **Señale si cuando acontecieron los hechos motivo de la presente queja o denuncia:**

a) Nadie los presenció b) Los presenció una persona c) Los presenciaron dos o más personas

8. En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los datos de éstas:

_____

9. ¿Qué cambios en su situación laboral se dieron a partir de los hechos?

a) Sigue igual b) Es tensa e incómoda c) Fui asignado/a a otra área d) Otro:

_____

_____

10. ¿De qué forma le afectaron los hechos de los que se queja?

a) Emocional b) Social c) Laboral

Descríbalos: _____

11. ¿Cómo le afectaron los hechos en su rendimiento personal durante el tiempo que se presentaron?

12. ¿Considera que la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral?

13. ¿Cree necesario acudir con una persona experta para que le apoye a superar los efectos psicológicos del hostigamiento o acoso sexual, o bien por violencia laboral?

14. ¿Cree necesario recibir atención médica?

15. ¿Comunicó estos hechos a la persona superior jerárquica?

a) Si b) No Explique:

_____

_____

_____

_____

_____

16. ¿Cómo piensa que se puede resolver este problema?

_____

17. ¿Usted cuenta con algún elemento que guste sumar a esta queja o denuncia?

a) Ninguna evidencia b) documentos de respaldo c) fotografías d) testigos e) correos electrónicos f) otros

_____

_____

_____

18. Datos e información adicional que considere necesario aportar para el seguimiento de su queja o denuncia:

_____

FIRMA

Anexo 4. Base de datos con registro de casos

	ANEXO 4															
	BASE DE DATOS CON REGISTRO DE CASOS															
Núm folio	Victima	Persona señalada como responsable	Fecha de queja o denuncia		Tipo de procedimiento				Estatus del caso		Seguimiento					
											Tipo de resolución			Tipo de Sanción		
				Laboral	Admiva.	Penal	Derechos Humanos	Abierto	Cerrado	Amonestación	Sanción	No procedente	Admiva.	Laboral	Penal



Anexo 5.

Informe de queja o denuncia por violencia laboral, acoso hostigamiento sexual.

Fecha de elaboración de informe			
Fecha en que se recibió la queja o denuncia		No. Folio	

Tipo de Caso		
Acoso sexual	Hostigamiento Sexual	Violencia laboral

Nombre de la víctima	
Nombre de persona señalada como responsable	
Integrante del Comité que da seguimiento al caso	

Breve Descripción del Caso

La persona víctima requiere atención psicológica, jurídica o médica					
Sí		No		De qué tipo	
Tipo de procedimiento que se recomienda a mutuo acuerdo con la persona víctima					

Administrativo		Laboral		Penal	Derechos Humanos

Acuerdos (descripción de las conclusiones) Seguimiento ante las instancias canalizadas

Integrantes del Comité y Ombudsperson		Fecha:
Nombre	Cargo	Firma

Anexo 6. Seguimiento del caso

Nombre: _____ No. De Folio_____

Reunión	Fecha	Asunto	Acuerdos	Firma

Persona del Comité que da seguimiento al caso_____

Anexo 7. Cuestionario de satisfacción de la atención

1. El tiempo de recepción de mi queja o denuncia fue:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

2. El trato que recibí al realizar mi queja o denuncia fue:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

3. El conocimiento que tienen las personas que atendieron mi queja o denuncia fue:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

4. El tiempo de respuesta a mi queja o denuncia fue:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

5. Las opciones propuestas para el seguimiento de mi queja o denuncia fueron:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

6. El resultado de mi queja o denuncia fue:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

7. ¿Cómo considero que fue el proceso de queja o denuncia que inicié? ¿Por qué?

_____

_____

_____

Observaciones:

_____

_____

_____

_____

Sugerencias:

_____

_____

_____

_____

Anexo 8
Formato de confidencialidad para la secrecía de la información del Comité

La o el que suscribe _____; manifiesto bajo protesta de decir verdad" mi compromiso de no utilizar con fines de difusión, publicación, protección legal por cualquier medio, licenciamiento, venta, cesión de derechos parcial o total o de proporcionar datos, noticias o lucrativas a terceros, con respecto de la información de nombres, edades o datos de las personas atendidas por el Comité, así como aquella información que sea exclusiva del mismo.

De igual forma, asumo la responsabilidad que se deriven en el caso de no cumplir con lo manifestado en la presente acuerdo previsto en el artículo 89 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato; y el artículo 25 fracción VI de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato.

Atentamente

_____

Anexo 9 Flujograma

