

**Protocolo para prevenir y atender la
violencia laboral, el acoso y el
hostigamiento sexual en la
administración municipal de CELAYA**

Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración municipal de Celaya

INTRODUCCIÓN.....

2

GLOSARIO5.....

I.OBJETIVOS DEL PROTOCOLO¡Error! Marcador no definido.

II.PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN8

III.MARCO CONCEPTUAL10

IV.MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL19

Marco jurídico internacional en materia de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual.²¹

Marco jurídico nacional en materia de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual²³

V.COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL31

VI.ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN34

1.PREVENCIÓN34

2.PROCESO DE ATENCIÓN39

Circunstancias agravantes en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral⁴⁰

Medidas de Protección y Contención⁴¹

Proceso (ruta) de atención⁴²

Vía de atención Administrativa⁴³

Vía de atención Laboral⁴³

Vía de atención Penal⁴⁴

VII.MEDIDAS Y SANCIONES55

VIII. ANEXOS60

Anexo 1. FORMATO DE EXPEDIENTE ÚNICO61

Anexo 2. FORMATO DE QUEJA POR VIOLENCIA LABORAL, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....

65

Anexo 4. BASE DE DATOS CON REGISTRO DE CASOS70

Anexo 5. INFORME DE QUEJA POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O VIOLENCIA LABORAL.....

Anexo 6. SEGUIMIENTO DE**CASO.....****Anexo 7. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LA****ATENCIÓN.....****IX. BIBLIOGRAFÍA Y HEMEROGRAFÍA.....**

3

INTRODUCCIÓN

La violencia en el trabajo es un fenómeno antiguo, que en la actualidad está presente en las relaciones socio-laborales del sector público y privado. Ésta se construye y reproduce a través de la validación de la generación de espacios hegemónicos y prioritariamente masculinizados donde los sesgos de género son una constante.

Por violencia contra la mujer entendemos, según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: “todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”. De manera puntual, en Mexico, la Ley General de acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) ha tipificado y definido el término violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia contra la mujer se ha analizado desde sus efectos en la salud, ya que repercute en todas las esferas de la vida de las mujeres, tales como su autonomía, desempeño laboral, vida familiar y la calidad de su salud y bienestar social, individual y emocional. (Krantz 2002).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la discriminación y por tal la violencia de género (como una expresión de la discriminación), son una barrera muy fuerte para lograr la igualdad en el trabajo; y hacer visibles las conductas discriminatorias que la reproducen, son una clave en el reconocimiento y la consolidación en la desarticulación de la violencia de género en el trabajo¹.

Con base a lo anterior, es posible afirmar que el acoso y hostigamiento sexual es una expresión de la violencia de género en los ambientes laborales, que atenta contra la igualdad y autonomía de las mujeres, por lo que son conductas que se inscribe dentro del marco de la violencia contra ellas. La LGAMVLV define el hostigamiento sexual; como el ejercicio del poder de la parte agresora dentro de una relación de subordinación real, en el campo laboral, de la víctima frente al agresor. En el acto del hostigamiento sexual están presentes los términos y condiciones discriminatorias en el ambiente de trabajo, que comprenden

1 Entre las normas destinadas a fomentar la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, establecidas en el Convenio 111, adoptadas en 1958, en el artículo 1 se define el término discriminación como: “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades, o de trato en el empleo y la ocupación” (oit s/f, 14)

actos de agresión física y emocional, prácticas intimidatorias, hostiles y trato inequitativo basado en el sexo; en cualquier circunstancia se le considera una conducta no deseada.

Para erradicar estas prácticas en los ambientes de trabajo, el gobierno mexicano ha emitido leyes, regulaciones y normatividades para prevenir la discriminación y la violencia contra las mujeres. Dichas estrategias son ineludibles, ya que en el país se ha vivido una incorporación importante de las mujeres en el mercado de trabajo; en 2007, éstas representaban 41.4 por ciento, con respecto a 17.6 de finales de los años setenta. A pesar de los avances en la independencia económica de las mujeres, en México no se ha logrado erradicar la inequidad de género en el mercado laboral. En lo relativo al índice de discriminación salarial, las mujeres en el medio urbano perciben alrededor de 14 por ciento menos que los hombres por actividades similares, en tanto que en el medio rural, la brecha de género es aún más desventajosa para ellas (Instituto Nacional de las Mujeres, inmujeres 2008). De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016) de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residen en el país, se estima que 30.7 millones de ellas (66.1%) han padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja., en México el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo. La discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación son los tipos de violencia más frecuentes en el trabajo.

Pese a lo anterior, el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral aún sigue siendo un asunto invisibilizado e ignorado; del que es necesario hablar para evidenciar que se trata de un problema de violencia de género y convertirlo en un tema de interés público

Según investigaciones sobre el tema, toda institución que reconoce e implementa una política para enfrentar el hostigamiento y acoso sexual en sus múltiples aspectos, deja de ser cómplice de su reproducción; por ello, asumir una corresponsabilidad institucional con el personal, será el primer paso para generar las transformaciones que supone tener un ambiente laboral sano.

(En fecha actual relatar las acciones que desde el municipio se han llevado a cabo para hacer visible la situación de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual dentro de sus dependencias).

GLOSARIO

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

Autoridad substanciadora: La contraloría interna u órganos internos de control o Asuntos Internos, 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 Servidores Públicos. Artículo 3 fraccion XX LRAG.)

Autoridad resolutora La contraloría interna u órganos internos de control o Asuntos Internos, 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 Servidores Públicos. Artículo 3 LRAG.)

Comité: El Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual y/u homólogo.

Conflicto: Por conflictos nos referimos a todas aquellas 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. Se dice que hay un conflicto cuando dos o más partes interdependientes perciben que sus objetivos son incompatibles o irreconciliables. El conflicto es inevitable y, si es bien manejado mediante técnicas y herramientas eficientes, puede ser transformado positivamente en una oportunidad de cambio o crecimiento.²

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (LGIMH, Art. 5). La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo (LGIMH, Art. 6)

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (LGAMVLV)

Mediación: La mediación es la intervención de un tercero aceptable, imparcial y neutral, carente de todo poder de decisión, en una disputa o negociación, con el fin de ayudar a

2 Azuela, M. (Coord) Manual para la Formación y Capacitación en Mediación Comunitaria. CESUP: Centro de Seguridad Urbana y Prevención SC, México, 2014. pp.13.

las partes en conflicto a llegar voluntariamente a un acuerdo propio y mutuamente aceptable alrededor de los puntos de disputas (Moore, 1996).³

Negociación: Un proceso mediante el cual dos o más actores de manera voluntaria, directa, y utilizando medios pacíficos, buscan llegar a un acuerdo para resolver diferencias e incompatibilidades modificando el statu quo, intentando generar la mayor cantidad de valor para la mayor cantidad de participantes a partir de la inversión que cada uno(a) de ellos pone en el proceso.⁴

6

Órgano de control Interno: La Contraloría Interna, o Asuntos Internos, del ayuntamiento.

Perspectiva de género: La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones. (LAMVLVGto)

Servidora y servidor público: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración municipal.

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. (LAMVLVGto)

Violencia de género: Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o a las niñas sino también a los hombres, niños y minorías sexuales. Por ello, los ejercicios violentos de poder basados en la identidad de género o en la orientación sexual de las víctimas son clasificados en la categoría de violencia de género.⁵

Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo 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 igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

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,

3 Azuela, M. (Coord) Manual para la Formación y Capacitación en Mediación Comunitaria. CESUP: Centro de Seguridad Urbana y Prevención SC, México, 2014.pp.86.

4 Azuela, M. (Coord) Manual para la Formación y Capacitación en Mediación Comunitaria. CESUP: Centro de Seguridad Urbana y Prevención SC, México, 2014.pp.62.

5 Glosario de términos. Sobre violencia contra la mujer. CONAVIM 1º Edición 2010.Página 123

las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

I. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

7

El presente Protocolo tiene como objetivo general establecer las pautas de actuación para prevenir y atender la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, en las instancias de la Administración Pública del Estado de Guanajuato.

Sus objetivos específicos son:

1. Realizar acciones preventivas para evitar toda forma de manifestación de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, que vulnere las condiciones de trabajo y el bienestar general del personal;
2. Ofrecer mecanismos y herramientas al alcance de las y los servidores públicos en el municipio de Celaya, para la atención de las quejas de actos que puedan constituir violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual;
3. Favorecer condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual entre servidoras y servidores públicos;
4. Establecer un procedimiento interno de actuación confidencial para dar curso a las quejas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual;
5. Definir las responsabilidades, derechos y obligaciones de las distintas partes involucradas en la prevención, atención y observancia a los actos constitutivos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en la instancia municipal de Celaya.

II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El diseño, implementación y evaluación de los procesos, procedimientos y decisiones de las instancias encargadas de atender los casos sobre las conductas consideradas en este Protocolo, deberá llevarse a cabo en todo momento atendiendo a los siguientes principios de actuación:

8

- **Confianza y credibilidad.** Las figuras que conforman el comité para atender la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, se conducirán con relación a la persona quejosa bajo el principio de credibilidad y reconocimiento de su dicho.
- **Calidad en la atención.** Las personas que integran el comité brindaran un trato a quien inicien un proceso de queja, centrado en la empatía, actitud de servicio, calidez y respeto, y estará libre de toda estigmatización y prejuicio, así como de todo acto de coacción, inducción o inhibición que busque el desistimiento de la persona quejosa de exigir sus derechos. En casos de personas presuntas víctimas en situación de vulnerabilidad, por ejemplo, en razón de discapacidad, pobreza extrema, origen étnico, etc. se deberán desarrollar medidas especiales que respondan a enfoques especializados.
- **Participación conjunta.** Las personas que conforman el comité deberán informar a la persona quejosa que tiene derecho a ser asesorada y acompañada por la persona de su confianza a lo largo del desarrollo de la queja, garantizando en todo momento que ello no implicara menoscabo alguno de sus derechos ni eximir a las autoridades competentes de sus responsabilidades.
- **Interpretación normativa *Pro Persona*.** Toda norma de derechos humanos invocada en el proceso de atención de los casos será interpretada en todo momento conforme a la máxima protección que ofrezca a las personas.
- **Respeto y protección de la dignidad e integridad.** El comité garantizará que todo acto realizado en el marco de este Protocolo se lleve a cabo desde una marco de respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas involucradas, particularmente de la persona quejosa, a quien se le deberá evitar trámites, procedimientos o actos que puedan revictimizarla.
- **Igualdad y no discriminación.** Las personas que integran el comité deberán brindar una atención de las personas quejas preservando en todo momento el principio de igualdad desde la perspectiva de género, y sin hacer distinción alguna por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación socioeconómica o cualquier otro, tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

- 9
- **Gratuidad.** El comité hará del conocimiento a la persona quejosa que todas las acciones y trámites que se lleven a cabo para la atención y el acceso a la justicia serán gratuitas.
 - **Debida diligencia.** Todas las autoridades municipales involucradas en los casos que refiere este Protocolo asumirán sus responsabilidades de manera proactiva, llevando a cabo las acciones necesarias y de manera oportuna para cumplir con el objetivo del Protocolo, tratando en todo momento a las personas involucradas parte del proceso como titulares de derechos. En atención a este principio, se deberán promover acciones de prevención pertinentes y su reparación desde un enfoque de justicia restaurativa que lo garantice de manera suficiente e integral.
 - **Debido proceso.** Todas las autoridades del ámbito del gobierno estatal involucradas en los casos que refiere este Protocolo garantizarán el desahogo del proceso conforme a las etapas y procedimientos establecidos para ello, y a tomar en cuenta los contenidos y procedimientos establecidos en las normas, todo lo cual garantice un resultado justo y equitativo.
 - **Confidencialidad.** Las personas que conforman el comité y quienes se involucren en alguno de los casos previstos en este Protocolo estarán obligados a la protección de los datos personales de las personas quejas, a que se mantenga bajo resguardo su identidad y formas de localización, así como los datos relativos al problema que motiva la intervención de la autoridad competente. Toda la información que obre en el expediente de cada caso deberá ser usada exclusivamente para los fines a que motiven la intervención pública.

Estos principios de actuación se encuentran sustentados en mandatos de Ley, por lo que su violación u omisión constituyen faltas y en algunos casos responsabilidades administrativas, laborales o penales de las y los servidores públicos.

III. MARCO CONCEPTUAL

La violencia es un problema que obedece a causas multifactoriales, que cobra múltiples expresiones y tiene amplias consecuencias para la vida de las personas y comunidades en todas sus esferas. En virtud de lo anterior, su definición resulta compleja y no es unívoca ya que se encuentra permeada por las percepciones y subjetividades de quienes la experimentan y de quienes la estudian. De este modo, las distintas conceptualizaciones de violencia han dependido de los objetivos y perspectivas desde las cuales se aborda.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la violencia “es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”.⁶

El sociólogo francés, analista de las relaciones de poder, Foucault señala que la violencia *es un medio* de quienes tienen más poder en la sociedad, sobre los que no lo tienen; *es un recurso* de dominación social que se dirige a los cuerpos y a las almas de las personas *con el fin de lograr su control y mantener el orden establecido*. En este sentido, la violencia representa, en términos de Foucault, un medio indispensable para asegurar que cada quien *se quede en su lugar* y de esta forma el orden y la hegemonía se preserven. El quedarse en su lugar representa la conservación de las relaciones de poder establecidas por quienes detentan ese poder.⁷

En este orden de ideas, la violencia que se manifiesta en el ámbito laboral, y que genéricamente se denomina como violencia laboral, así como sus manifestaciones relativas al hostigamiento y acoso laboral o sexual, deben ser vistas como conductas orientadas a controlar y mantener un orden de cosas que no refiere a la estructura de jerarquía formal que priva en todo centro de trabajo, el cual es legal y legítimo, sino responde a la necesidad de someter y oprimir a las personas, con fines y formas ilegítimas, ilegales y/o atentatorias de los derechos humanos de todas las personas que ahí conviven con un fin laboral. En ese sentido, la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual son formas de violencia que deben ser desterradas de las relaciones cotidianas que se dan en el ámbito laboral.

Para ello es importante reconocer que muchas de sus expresiones están basadas en dinámicas de las relaciones de género, por lo que deben ser analizadas y planteadas como violencia de género. Esto es, se precisa vincular esta perspectiva de análisis con el campo de

6 Organización Mundial de la Salud. Ver: <http://www.who.int/topics/violence/es/>.

7 Foucault, M. (1997): *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. México. DF: Siglo XXI.

las relaciones de género, enfocándola como un medio de control que se dirige a preservar las construcciones socioculturales dominantes de género.

A este respecto se debe tener en cuenta que el concepto “género”, como categoría analítica remite a una forma de diferenciación social presente en todas las sociedades y cuyo punto de referencia es el sexo, por tanto, este concepto no se limita a la situación de las mujeres, sino que busca dar cuenta de las relaciones entre mujeres y hombres, generando un orden social que organiza las relaciones sociales y estructuras de poder que genera diferencias y oposiciones, impactando las condiciones y posiciones que detentan socialmente las personas a partir de su pertenencia sexual. Refiere, en sentido amplio, a las diferencias y relaciones construidas socialmente entre mujeres y hombres, así como al interior del grupo intragenérico, mismas que varían dependiendo del momento histórico, del lugar y del contexto. Es importante señalar que el orden de género imperante implica no solo diferencias entre las mujeres y los hombres, sino una jerarquización de las personas a partir de su sexo, que derivan en desventajas, subordinación y discriminación en contra de las mujeres.

La violencia de género, en ese sentido, se expresa en mayor medida contra las mujeres. Esta violencia tiene una función central en la preservación del sistema patriarcal dominante, bajo el cual se han jerarquizado los géneros y se han estereotipado los roles, las identidades y las actitudes de las mujeres y los hombres. En esta jerarquía de las personas basada en su sexo, las mujeres se encuentran en una posición subordinada frente a los hombres, y la violencia constituye un medio de preservación de esa hegemonía.

De este modo, la violencia contra las mujeres es una expresión de relaciones de género desiguales, la cual tiene bases históricas, sociales y culturales complejas, por lo cual no se puede abordar desde la perspectiva de actos aislados y ocasionales, producto de decisiones personales de quienes la ejercen, sino que se debe entender como un problema que se configura sobre relaciones desiguales de poder, y que se sostiene en prejuicios y estigmas históricos socialmente construidos, que tienen un efecto excluyente de menoscabo o anulación del reconocimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.

Debido a ese orden de género que busca ser preservado mediante la violencia, es que la frecuencia y gravedad de la violencia laboral, así como del acoso y el hostigamiento sexual dirigido a las mujeres, en cualquier ámbito, particularmente en el laboral, resulta ampliamente mayor al que sufren los hombres.

Por su parte, la violencia en el ámbito laboral es una preocupación relativamente reciente⁸, que se enmarca en un cuestionamiento más amplio respecto a la necesidad de construir

⁸ El estudio del hostigamiento laboral – también conocido como *mobbing*, *bullying*, acoso moral, terror psicológico o intimidación – data de pocas décadas atrás en los países europeos. El término ‘hostigamiento’ fue empleado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento grupal de algunos animales. Lorenz llamó *mobbing* a los ataques de un grupo de animales menores que amenazan al más grande. El término luego fue utilizado por el médico sueco

culturas organizacionales democráticas, igualitarias, inclusivas y respetuosas de los derechos de todas las personas.

Lo anterior ha implicado observar los lugares de trabajo como espacios en los que se construye una cultura propia, a partir de la que se comunica a sus integrantes los principios, prácticas, valores y creencias permitidas, valoradas y compartidas; y también, se transmite todo aquello que no sería permitido ni en las relaciones formales ni en las informales.

12

Esta cultura propia y las dinámicas que se producen en los espacios laborales también se ven afectadas por las relaciones sociales, políticas y económicas que suceden en el contexto en el que la organización está inserta. Asimismo, la cultura organizacional se construye por las personas que la integran y estas poseen creencias que adquirieron en un proceso social más amplio.

Como fue señalado anteriormente, la violencia implica una relación de poder en la que quien ejerce la violencia posee un poder legitimado desde una posición de dominación. En la relación laboral, siendo ésta en esencia jerárquica, la violencia laboral se ejerce en principio por parte de quien se encuentra en una mejor posición dentro de esa escala de jerarquía, aunque no es poco común que se lleve a cabo también por pares y eventualmente personas subordinadas.⁹

Zarpf, Knors y Kulla hacen referencia a siete ámbitos en los que se configura el acoso u hostigamiento laboral:

1. Medidas de la organización, como asignar tareas que no le corresponden a la persona;
2. Aislamiento social, por ejemplo, separar a la persona del grupo, no invitarla a reuniones o actividades que se realizan en la oficina;
3. Ataques a la vida privada de la persona, por ejemplo, hacer comentarios críticos hacia la familia o la pareja;
4. Violencia física, es decir, jalones, empujones, golpes;
5. Ataques a las creencias o condiciones de la persona, por ejemplo, a sus creencias religiosas o a sus características físicas;
6. Agresiones verbales, como insultos y gritos;
7. Rumores que desacreditan a las personas.

Mujeres y hombres están expuestos a padecer las situaciones y conductas antes señaladas, no obstante no lo están en el mismo grado. En el caso de las mujeres, la desigual relación de

Leymann, al observar el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños contra un niño en específico. Así, el concepto se aplicó inicialmente a espacios escolares. En la década de los años 80, en los países nórdicos se empezó a investigar el acoso en el ámbito de las organizaciones y espacios laborales.

9 Zarpf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996): *"On the relationships between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. European Journal of work and organizational psychology, pp. 215-237"*

poder existente que tienen respecto de los hombres en el conjunto de la sociedad, en el espacio laboral hace que la violencia no solo la padecan por parte de personas, que son sus superiores jerárquicos, sino también de manera generalizada por sus pares, subordinados, e incluso en ocasiones por personas externas al lugar de trabajo (usuarias/os, clientes o proveeduría de bienes o servicios).

Además se debe de distinguir las características de los tipos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral:

En general en las definiciones normativas de la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, no se reconoce esta mayor incidencia en las mujeres ni se les concibe del todo como expresiones de violencia de género. No obstante, no dejan de ser útiles para entender la complejidad del problema y precisamente deben ser analizadas en su complejidad de género a la luz de sus diversas manifestaciones. Es por ello que enseguida se plantean algunas conceptualizaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso laboral, seguidas por descripciones de las conductas constitutivas de tales formas de violencia.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la violencia laboral puede manifestarse a través de lesiones o agresiones físicas a una persona, que provoquen daños reales; o del abuso intenso y permanente en forma de: a) abuso verbal, incluidos insultos o lenguaje despectivo; b) un lenguaje corporal agresivo, que indique intimidación, desprecio o desdén; c) el acoso, incluidos el *mobbing* (o acoso laboral), el *bullying* (intimidación) y el acoso racial o sexual.¹⁰

Concretamente, las expresiones de violencia laboral pueden consistir en:

- Ignorar o ridiculizar a la persona;
- Sobrecargarla de trabajo;
- Insultar;
- Hacerla sentir una inútil;
- Cambiarla constantemente de plaza laboral, etc.
- Descréedito de la víctima por parte de compañeros/as de trabajo;
- Murmurar o calumniarla;
- Lanzar rumores sobre ella;
- Ridiculizarla o reírse de ella;
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico;
- Burlarse de sus dolencias o discapacidad;
- Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarla;

10 Ver *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente (8-15 de octubre de 2003), Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf, URL consultado el 2 de octubre de 2015, pp. 13 y 14.

- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas;
- Burlarse de su vida privada o utilizar contra ella el sarcasmo o la parodia;
- Reírse de sus orígenes;
- Emitir mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc;
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada;
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima;
- Injuriarla en términos obscenos y degradantes;
- Dirigirle miradas de desprecio;
- Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona;
- Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona;
- Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima;
- Impedirle a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con personas usuarias;
- Maltratarla verbalmente en público;
- Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias;
- Reducciones continuas de salarios y otras formas de amonestaciones injustificadas;
- Amenazas de despido o de reportar sus “negligencias” o “inadecuados comportamientos” a instancias o jefas/jefes superiores;
- Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto;
- Instigación a que otros trabajadores y trabajadoras emulen a la persona hostigadora o perpetradora del maltrato;
- Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.

La lista puede ser muy larga y mayor al tipo de expresiones de hostigamiento y acoso sexual, dado que estas, a pesar de encerrar por si mismas un catálogo también amplio, implican exclusivamente fines de carácter sexual o lascivo.¹¹

Respecto del término *hostigamiento*, la OIT lo utiliza para referirse a “los ataques perjudiciales persistentes de carácter físico o psicológico, normalmente impredecibles, irrationales e injustos, a una persona o a un grupo de empleados”.¹²

11 De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, *lascivo* es un adjetivo relativo a la lascivia, la cual es definida como “propensión a los deleites carnales”.

12 OIT *ABC de los derechos y la igualdad de género*, 2008, 2^a edición, Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf, página web consultada el 18 de abril de 2016, p. 24.

Dicho organismo ubica al hostigamiento como una modalidad de la violencia laboral¹³ y plantea que ningún empleado, cualquiera que sea su sexo, debe ser sometido a algún tipo de acoso o presión bajo cualquier condición de empleo, ni maltrato psicológico, persecución o trato injusto en el trabajo; inclusive la vigilancia electrónica puede constituir hostigamiento potencial. De suma relevancia es la consideración de la que las víctimas de hostigamiento deben ser protegidas a través de medidas de prevención y reparación frente a represalias o acciones disciplinarias.¹⁴

15

En cuanto al acoso sexual, la OIT lo reconoce como una forma de hostigamiento, y lo define como:

“Toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.”¹⁵

Así mismo, señala que puede incluir las siguientes características o manifestaciones, tales como:

- “Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- Contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales;
- Observaciones avergonzantes y otras formas de hostigamiento verbal;
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- Invitaciones comprometedoras;
- Solicitud o exigencia de favores sexuales;
- Amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, etcétera, si los favores sexuales no son satisfechos.”¹⁶

Por lo que hace al hostigamiento sexual y el acoso sexual, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), plantea como conductas que pueden ser constitutivas de ello las siguientes:

1. “Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten.

13 Esto no debe dar lugar a interpretar que el hostigamiento sólo se manifieste en el espacio laboral, como ya es reconocido por las leyes mexicanas en la materia, como se verá en el siguiente capítulo.

14 Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras...*,p. 24

15 *Ídem*, p. 22.

16 *Ídem*, p. 22.

4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de su lugar de trabajo
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar labores que no competan a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presiones para tener relaciones sexuales”¹⁷

A partir del año 2003 el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG), cuyo objetivo es hacer efectiva la igualdad de género en las organizaciones, institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. En 2012 el Inmujeres emitió un Modelo de Equidad de Género MEG: 2012¹⁸, en el cual define al hostigamiento sexual como:

“Cualquier comportamiento ofensivo, incómodo o humillante que no es deseado ni propiciado por la víctima, hombre o mujer y afecta su dignidad. En el ámbito laboral, el hostigamiento es más frecuente hacia las mujeres, aunque los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, tienen el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad. El hostigamiento puede definirse como cualquier exigencia, manipulación, coacción o chantaje sexual a personas del sexo opuesto o del mismo sexo, con consecuencias perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, como bajo desempeño y bienestar personal.”

Particularmente en el ámbito laboral, según Inmujeres “es donde suele ocurrir con más frecuencia y se caracteriza por solicitar favores sexuales; actos de naturaleza sexual, verbales, físicos o visuales; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas hirientes y contactos que no han sido propiciados ni consentidos. Existen dos tipos de hostigamiento sexual:

Hostigamiento relacionado con un premio/castigo: solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario. Su negación provoca represalias o despidos. Suele producirse entre quienes realizan labores de supervisión y personal subordinado.

17 Inmujeres, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, 2009, p. 20.

18 MEG:2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género, s/f, <http://www.gob.mx/inmujeres/documentos/guia-del-modelo-de-equidad-de-genero-meg-2012>, URL consultado el 18 de abril de 2016

Hostigamiento laboral: insultos y hostilidad de colegas de trabajo o de personal supervisor a quien se ha rechazado. Estas conductas resultan inaceptables e intolerantes en un lugar de trabajo.

Este instrumento sólo menciona el acoso sexual sin definirlo, como sí lo hace con el hostigamiento sexual y el acoso laboral, el cual define de la siguiente manera:

17

“*Mobbing* o acoso laboral. Conocido con el término anglosajón *mobbing* consiste en acciones de intimidación moral, social, psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Es una forma muy frecuente de violencia en el ámbito laboral y puede ser ejercida por personas de jerarquías superiores hacia personas con un rango menor, entre iguales, de hombres a mujeres o viceversa; entre personas del mismo sexo; entre personal del mismo nivel jerárquico o hacia su jefa o jefe. En cualquier caso, son prácticas perjudiciales que es necesario erradicar de los ambientes laborales.”

Algunas de las conductas más comunes de acoso laboral son:

- Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir.
- Sobrecargar de trabajo a la víctima.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarlo/a, excluirlo/a, discriminarlo/a o ridiculizarlo/a.
- Ignorar a la víctima.
- Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Invadir la privacidad de la persona acosada mediante la intervención de su correo electrónico o de su teléfono, o mediante la revisión de sus documentos o archivos, etc.
- Descrédito del trabajo de la víctima.
- Negación para asignarle alguna tarea.
- Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes.
- Asignación de tareas degradantes, humillantes o repetitivas.
- Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar.
- Mantener a la víctima en una situación de ambigüedad o confusión de roles, no informándole determinados aspectos del trabajo, métodos a desarrollar cantidad y calidad del trabajo a realizar.
- Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona;
- Darle tareas muy inferiores a sus competencias.
- Darle tareas muy superiores a sus competencias.
- Demostrar su “incompetencia”.
- Prohibirle ingresar a determinadas áreas o utilizar ciertas herramientas o equipo.

En resumen, los hombres también pueden padecer violencia. Dicha violencia en el ámbito laboral se expresa bajo distintas formas las cuales se catalogan de manera general como violencia laboral. Destacan entre ellas por su gravedad las de carácter sexual, dado que involucran la integridad, el cuerpo y la intimidad de las personas, siendo más particularmente preocupantes las que sufren las mujeres, dado que son ellas las que en una amplia frecuencia y gravedad las padecen en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular. Se habla de hostigamiento cuando esas formas de violencia son dirigidas por parte de personas que tienen un ascendiente jerárquico sobre ellas, en tanto que se conocen como acoso aquellas manifestaciones de violencia que le dirigen personas del mismo o menor nivel jerárquico.

18

En este apartado conceptual se presentan diversas definiciones, en torno a las cuales existe consenso entre especialistas e instituciones preocupadas por avanzar en su prevención, detección, atención y eliminación. Tales definiciones no son en sí mismas norma legal, pero si constituyen elementos que sirven para que las diversas autoridades –judiciales, jurisdiccionales, así como responsables de la vigencia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia- definan el contenido y alcance de las disposiciones legales aplicables, las cuales se plantean en el capítulo siguiente.

IV. MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

México se ha erigido como un Estado Constitucional de Derecho¹⁹ en el que debe imperar de manera categórica la supremacía del texto Constitucional, el cual establece las bases fundamentales a las cuales debe ceñirse la actuación de la ciudadanía y de quienes laboran en el servicio público, por lo que resulta indispensable en primer término que conozcan los límites de sus actos frente a las demás personas, inclusive de quienes laboralmente dependan jerárquicamente de ellos(as). Y en segundo lugar, es indispensable que quienes laboran en el ámbito público tengan conocimiento del marco legal que protege a las mujeres a ejercer su derecho a una vida libre de violencia, de las instancias responsables de prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas, de los diversos procedimientos legales y las consecuencias jurídicas previstas en los distintos ordenamientos legales respecto de la violencia laboral, el acoso sexual y/o el hostigamiento sexual, a fin de hacerla efectiva ya sea como servidores(as) públicos(as) encargados de hacer valer la legislación aplicable o como posibles víctimas de este tipo de actos violentos.

19

Por lo anterior, en este capítulo se delimita el marco jurídico vigente y aplicable que regula el ámbito de actuación de las diferentes autoridades estatales de Guanajuato competentes en materia de prevención, atención y sanción de la violencia laboral, acoso sexual y el hostigamiento sexual que se pudiera ejercer al interior de las dependencias del Gobierno del estado de Guanajuato y sus municipios.²⁰ El capítulo se conforma de los siguientes apartados:

[i] Marco jurídico internacional en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual y violencia laboral;

[ii] marco jurídico nacional en materia de acoso sexual y el hostigamiento sexual y violencia laboral;

[iii] vías jurídicas de acción aplicables en la atención y sanción de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual. En el último apartado

[iv] se hace la revisión de las acciones a seguir en las materias penal, administrativa y laboral.

Antes de pasar a la revisión puntual de la legislación en la materia, es importante dejar asentado que pese a que el ejercicio de este tipo de violencias dirigidas sobre todo en contra de las mujeres no es nuevo, aun no se conocen sus dimensiones y características con la

19 Zagrebelsky, Gustavo, *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*, 1995, España, Editorial Trotta.

20 Parte de la legislación analizada del ámbito estatal es aplicable también a ese tipo de conductas cuando se presentan en el ámbito de las empresas privadas, como también la que se presenta en ámbito escolar o en cualquiera otro. No obstante, el análisis que sigue refiere a la situación específica de ese tipo de conductas en el ámbito del servicio público estatal.

suficiencia debida, como tampoco se cuenta con un marco jurídico completo e integral para desalentarlas, atenderlas y sancionarlas, cuestión de la que se dará cuenta más adelante.

Efectivamente, pese a que ha sido creciente la incorporación de las mujeres al mundo laboral en las últimas décadas, y no obstante el hecho de que existen múltiples investigaciones sobre las condiciones de desigualdad en derechos y oportunidades que viven las mujeres respecto a los hombres en esa esfera, poco se ha analizado en lo que atañe en particular al problema del acoso sexual, el hostigamiento sexual y la violencia a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.²¹

20

No obstante lo anterior, existen algunos datos que permiten dimensionar y caracterizar el problema. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011 (ENDIREH) revela que 3.6% de las mujeres afirmó haber sido objeto de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo alguna vez en la vida, en tanto que en los últimos 12 meses previos al momento de responder la encuesta un porcentaje de 2.1% de las mujeres contestó haber padecido tales conductas.²² Existen otras fuentes oficiales que muestran un nivel de incidencia mayor de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

En cuanto a la consideración del problema por parte de las autoridades, ha sido hasta época reciente que éstas se han ocupado de legislar, atender y sancionar estas conductas que atentan contra la dignidad de las personas. Concretamente, el hostigamiento sexual se tipificó²³ en el Código Penal Federal (CPF) en 1991 y desde ese año no ha tenido una sola reforma que lo defina de mejor manera. A partir de entonces, esta figura se ha introducido en la mayoría de los códigos penales del país, y es hasta el año 2007 que se incluyó como una manifestación más de violencia en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, distinguiéndose por primera ocasión entre las conductas de hostigamiento y acoso sexual, no obstante, lo cual es importante destacar que esta última no ha sido contemplada aún en el CPF.

Es de considerar que el Código Penal del Estado de Guanajuato tipifica tanto el acoso sexual como el hostigamiento sexual en el Capítulo I del Título Décimo Quinto correspondiente a *"Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual"*, en el artículo 259 Bis, conductas que fueron integradas al mismo desde el año 2010.

21 Cfr. Frías, Sonia, "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México", en Revista Mexicana de Sociología, volumen número 2, abril-junio 2011, p. 329.

22 Castro, Roberto y Florida Riquer (2012), "Claroscuros en el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres", en Casique, Irene y Roberto Castro (eds.), *Retratos de la violencia contra las mujeres en México. Análisis de resultados de la ENDIREH 2011*, Cuadernos de trabajo núm. 35, Inmujeres, México.

23 En la terminología del derecho penal, *tipo* "es una figura elaborada por el legislador, descriptiva de una clase de eventos antisociales, con un contenido necesario y suficiente para garantizar uno o más bienes jurídicos" (Islas, Olga, [1982], *Ánalisis lógico de los delitos contra la vida*, Editorial Trillas, México, p. 15).

Marco jurídico internacional en materia de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual.

Lo estipulado por los tratados internacionales en materia de derechos humanos en general, y específicamente los de derechos humanos de las mujeres, resulta de capital importancia, ya que forman parte del marco legal mexicano, esto en virtud de que desde su promulgación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 133 ha establecido que los tratados internacionales pactados por el Estado Mexicano forman parte de la ley suprema del país, amén de la importante reforma constitucional del 10 de junio de 2011, a partir de la cual se reconoce de manera expresa y categórica que toda persona goza de los derechos y mecanismos de garantía reconocidos tanto por la Carta Magna como en dichos instrumentos.

21

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) considerada la carta magna de los derechos humanos de las mujeres, de manera genérica en el artículo 11 obliga a los estados partes para que adopten medidas apropiadas para eliminar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, por lo cual el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que es su mecanismo de seguimiento y evaluación, ha exhortado a estos a través de las Recomendaciones Generales números 12²⁴ y 19 a llevar a cabo acciones que protejan a las mujeres de este tipo de violencia. Por medio de la Recomendación 12 se exhorta a los estados partes a que informen sobre “la legislación vigente para protegerla —a la mujer— de la frecuencia de cualquier tipo de violencia cotidiana, entre los que se encuentran el acoso sexual en el lugar de trabajo”; y a través de la Recomendación General 19,²⁵ dedicada de manera específica al problema de la violencia contra las mujeres, se hacen observaciones a algunas disposiciones de la CEDAW, entre la que se encuentra precisamente el citado artículo 11:

“17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el trabajo.

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”

24 Naciones Unidas, Octavo periodo de sesiones, 1989, CEDAW, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>, URL consultado el 19 de noviembre de 2015.

25 Naciones Unidas, 11º periodo de sesiones, 1992, CEDAW, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>, URL consultado el 19 de noviembre de 2015.

A partir de las diversas observaciones hechas por el Comité, se recomendó a los estados partes incluir en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y las medidas adoptadas para proteger a las mujeres de esta conducta y otras formas de violencia o coacción en los lugares de trabajo, así como adoptar las medidas jurídicas eficaces —como sanciones penales, recursos civiles e indemnizaciones— para proteger a las mujeres de todo tipo de violencia, entre ellas el hostigamiento en el lugar de trabajo.

22

A nivel regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, “Convención de Belém do Pará”, al definir en el artículo 2 lo que debe entenderse por violencia incluye el acoso sexual que se ejerce en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, comprometiéndose los estados partes a través del artículo 7 inciso c) a “adoptar medidas jurídicas para cominar al agresor a abstenerse de hostigar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad”.

En tanto que para la efectiva implementación de esta Convención se ha considerado necesario un proceso de evaluación y apoyo continuo e independiente, se creó en 2004 el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI)²⁶ a través del cual los Estados Parte han llegado a algunos acuerdos relacionados con el acoso y el hostigamiento sexual. Así, en la reunión llevada a cabo los días 24 y 25 de marzo de 2011 en Antigua, Guatemala se acordó:

“19. Solicitar a la Presidencia de esta Conferencia que, con ocasión de la Cuadragésima Primera Asamblea General de la OEA, proponga la incorporación en la ‘Declaración de San Salvador sobre Seguridad Ciudadana en las Américas’, de acciones para la eliminación de la violencia contra las mujeres, haciendo énfasis en la situación de [...] el acoso sexual como un problema de seguridad ciudadana.”²⁷

Se hace mención al Convenio relativo a la discriminación en materia y ocupación adoptado el 25 de junio de 1958 por la conferencia general de la organización internacional del trabajo (OIT) ²⁸y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales

26 La MESECVI opera mediante dos tipos de reunión: las Reuniones del Comité de Expertas y las de la Conferencia de Estados Partes [Organización de los Estados Americanos, Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), <http://www.oas.org/es/mesecvi/reuniones.asp>, URL consultado el 26 de noviembre de 2015].

27 Organización de los Estados Americanos, Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), Acuerdos de la Tercera Conferencia de los Estados Parte del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”, <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/CEP3-Agreements-SP.pdf>, URL consultado el 26 de noviembre de 2015.

28 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42^a reunión CIT (25 junio 1958) Vinculación a México el 11 de septiembre de 1961, publicación en el DOF el 3 de enero de 1961 y el 11 de agosto de 1963. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111, URL consultado el 15 de mayo del 2017.

en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998²⁹.

Con todo esto, el Estado Mexicano está más que obligado a tomar acciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de conductas que constituyen acoso, hostigamiento sexual y violencia laboral en contra de las mujeres.

23

Marco jurídico nacional en materia de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual

A nivel nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) identifica diversas modalidades y tipos de violencia contra las mujeres. Las modalidades, de acuerdo con el artículo 5, fracción V, son “las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.” De este modo la Ley identifica la violencia en el ámbito familiar, la violencia laboral y docente, la violencia en la comunidad, la violencia institucional y la violencia feminicida. Existen diferentes tipos de violencia en contra de las mujeres, las cuales de acuerdo al artículo 6º de la misma Ley son: psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y “cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.”

**Tabla 1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Modalidades y tipos de violencia contra las mujeres**

Modalidades	Tipos
Violencia en el ámbito familiar	Psicológica
Violencia laboral y docente	Física
Violencia en la comunidad	Patrimonial
Violencia institucional	Económica
Violencia feminicida	Sexual

Fuente: Elaboración propia

La violencia laboral, definida en el artículo 10 de la LGAMVLV es aquella que:

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independiente 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 igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.”

29 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998 <http://ilo.org/declaration/thedclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>

Importante es el análisis de dicho ordenamiento legal, ya que éste —específicamente refiriéndose a la violencia laboral—, establece que para que se encuadre una conducta en esta descripción legal no es necesaria la existencia de una relación jerárquica, con lo cual se incluye el supuesto de que el acto violento sea ejecutado por algún(a/os/as) compañero(a/os/as) de trabajo. La conducta violenta no solamente puede manifestarse a través de una acción de abuso de poder, sino inclusive una omisión que derive en su ocurrencia, cuestión que plantea al menos dos implicaciones. Por un lado que no requiere para su consideración la existencia de una manifestación de índole material, tangible, para obstaculizar en los hechos el pleno desarrollo de la persona, atentando contra el valor jurídico “igualdad”. Y por otro lado, la responsabilidad de las personas que fungen como autoridades en el ámbito de trabajo de garantizar condiciones que prevengan la emergencia de conductas violentas, esto es, garantizar la prevalecencia de un ambiente laboral libre de violencia.

Con base en lo que establece el artículo 11 de la LGAMVLV, “Constituye 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 período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”

El artículo 13 de la LGAMVLV define y diferencia expresamente el hostigamiento sexual y el acoso sexual:

“Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El 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 víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

De acuerdo al ordenamiento nacional, las diferencias entre ambas conductas serían las siguientes:

Tabla 2. Diferencias entre acoso y hostigamiento sexual

Acoso sexual	Hostigamiento sexual
No existe subordinación en el binomio victimario-victima	Hay una relación de subordinación victimario-victima

Fuente: Elaboración propia, con base al artículo 13 de la LGAMVLV

Respecto de ambas formas de violencia sexual dicha Ley plantea que se da en los ámbitos laboral y/o escolar³⁰

De igual forma el **Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** establece acciones de prevención y atención en los diferentes ámbitos de ocurrencia de la violencia entre unos de ellos el laboral tanto para los municipios y las entidades federativas.³¹

25

A fin de dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable en esta materia, Inmujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), propusieron en 2015 la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025), la cual procura “que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.”³²

La NMX-R-025-SCFI-2015 contempla el acoso sexual, el hostigamiento sexual y la violencia laboral, los cuales define de la siguiente forma:

“4.5 El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

4.25 El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

4.52. La violencia laboral y docente se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo 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 igualdad.”

30 Si bien la descripción normativa no determina de manera expresa el requisito de que se dé en los ámbitos laboral o docente, en tanto que se ubican dentro de esta modalidad, puede interpretarse que sólo es en este espacio. Sin embargo, aplicando el principio *pro persona* reconocido en el párrafo segundo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debería hacerse extensivo a otros espacios o ámbitos de relación, como el vecinal, etc.

31 Publicado en el DOF 14-03-2014, Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículos 13 y 24.

32 El 19 de octubre de 2015 fue publicada en el DOF la Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. La Norma puede consultarse en Inmujeres, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Dossier%20Norma\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Dossier%20Norma(1).pdf), URL consultado el 18 de abril de 2016.

En el ámbito penal, en el orden federal el Código Penal Federal (CPF)³³ contiene una descripción típica del hostigamiento sexual de difícil comprobación en el plano fáctico en razón de requerirse la existencia de un perjuicio o daño, además de prever una sanción mínima no privativa de la libertad, correspondiente a hasta 40 días multa.³⁴

"Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Sólo será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida."

Sumado a lo anterior, el hecho de que el CPF no contemple la figura del acoso sexual representa un incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia a nivel internacional y regional por parte del Estado Mexicano.

Por otra parte, en el orden estatal la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia para el estado de Guanajuato (LAMVLEGto) utiliza una terminología diferente a la de la LGAMLV, identificando en su artículo 5º, los siguientes tipos y ámbitos de la violencia contra las mujeres (tabla 3):

Tabla 3. Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Edo. de Guanajuato. Tipos y ámbitos de violencia

Tipos	Ámbitos
Violencia psicológica	
Violencia física	Familiar
Violencia patrimonial	
Violencia económica	Laboral y docente
Violencia sexual	
Violencia laboral	En la comunidad
Violencia docente	
Violencia obstétrica	Institucional
Violencia feminicida	

33 Para identificar si una conducta es del ámbito de la materia federal debe consultarse el artículo 50 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal.

34 Conforme al artículo 29 del CPF el día multa equivale a la percepción neta diaria del sentenciado en el momento de consumar el delito, tomando en cuenta todos sus ingresos. El límite inferior del día multa será el equivalente al salario mínimo diario vigente en el lugar en donde se consumó el delito. El ordenamiento no fija un mínimo a cubrir por concepto de multa, por lo que puede ser de un día multa.

Fuente: Elaboración propia

El artículo 6º de la LAMVLVGto identifica los ámbitos de violencia como aquellos en dónde se presenta ésta en contra de las mujeres; la fracción II define la violencia laboral y docente como:

“La que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual”

27

De este modo en Guanajuato se encuadra el acoso y el hostigamiento sexual primordialmente en este ámbito, con lo cual en una interpretación muy estrecha puede limitarse la protección de las mujeres guanajuatenses —en cuanto a estas figuras se refiere— a los espacios escolares y/o en los centros de trabajo, no así a otros espacios — como el vecindario, por ejemplo.

El marco jurídico internacional, nacional y estatal³⁵ que salvaguarda estos bienes jurídicos está conformado por los siguientes instrumentos legales:

Instrumentos internacionales

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, artículos 1 y 2 (1948)
- **Segunda Conferencia Mundial de la Mujer**, Copenhague, Dinamarca (1980)
- **Conferencia Mundial de Derechos Humanos**, Austria, Viena (1993)
- **Conferencia Internacional de Población y Desarrollo**, El Cairo (1994)
- **Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**, México (2004)
- **Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, China. Declaración y Plataforma de Acción**(1995)
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW, por sus siglas en inglés) artículos 2, 3, 5 y 11(1979)
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará**, artículos 2, 3, 6 y 8. (1994)
- **Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte**, artículo 11 (1993)
- **Convenio 111** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958)

Legislación nacional

35 En el siguiente Capítulo se analizan a detalle algunos de los instrumentos legales del ámbito estatal, tales como el Código Penal del Estado de Guanajuato, la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato, entre otros.

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**,³⁶ artículos 1º, 4º, 123 y 133.
- **Ley General de Víctimas**.³⁷
- **Código Penal Federal**,³⁸ artículos 149 ter, 225 fracción XXXIV, 259 bis y 325 fracciones III y V.
- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**,³⁹ artículos 10, 13, 14 fracción II y 15.
- **Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, artículos 13 y 24.⁴⁰
- **Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres**,⁴¹ artículos 17, 34, 37 fracción II, 38 fracciones III, 40 fracciones IX y X.
- **Ley General de Responsabilidades Administrativas**,⁴² artículos 7 fracción VII, 16, 49 fracción I, 57, 62, 75, 78.
- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**,⁴³ artículos 4, 9 fracciones III, IV, V, VI, XIII, XX, XXIII, XXVII, XXVIII, XXIX y XXXIV y 15 bis.
- RELACIONADO
- **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**,⁴⁴ reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, artículos 46 fracción V inciso a).
- **Ley Federal del Trabajo**,⁴⁵ artículos 3º Bis; 47 fracción II, III, IV y VIII; 51 fracciones II, III, IX y X; 133 fracción XII y XIII
- **Código Nacional de Procedimientos Penales**,⁴⁶ artículos 4, 10, 109 fracción VIII, 212 y todos los relativos a la protección de la víctima del delito.
- **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015**.

36 Publicada en el DOF el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada en el DOF el 29 de enero de 2016.

37 Publicada el 9 de enero de 2013. Última reforma publicada en el DOF el 3 de mayo de 2013.

38 Publicado en el DOF el 14 de agosto de 1931. Última reforma publicada en el DOF el 07 de abril de 2016.

39 Publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007. Última reforma publicada en el DOF el 17 de diciembre de 2015.

40 Publicado en el DOF el 11 de marzo del 2008. Ultima reforma publicada el 14 de marzo de 2014.

41 Publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006. Última reforma publicada en el DOF el 4 de junio de 2015.

42 Publicada en el DOF el 18 de julio del 2016.

43 Publicada en el DOF el 11 de junio de 2003. Última reforma publicada en el DOF el 20 de marzo de 2014.

44 Publicada en el DOF el 28 de diciembre de 1963. Última reforma publicada en el DOF el 2 de abril de 2014.

45 Publicada en el DOF el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada en el DOF el 12 de junio de 2015.

46 Publicado en el DOF el 5 de marzo de 2014. Última reforma publicada en el DOF el 12 de enero de 2016. Conforme al Artículo Segundo Transitorio, éste Código entrará en vigor en todo el país a más tardar el 18 de junio de 2016.

- **Amparo directo 47/2013**, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Acoso laboral o mobbing”⁴⁷
- **Tesis Aislada**,⁴⁸ ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.
- **Tesis Aislada**,⁴⁹ ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE.
- **Tesis Aislada**,⁵⁰ ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL.

29

Leyes y reglamentos del Estado de Guanajuato

- **Constitución Política para el Estado de Guanajuato**,⁵¹ artículos 1º, 2º, 4º, 6º y 10º apartado A.
- **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato**,⁵² artículos 2 fracciones I y III, 4, 11, 14 fracciones III, VII y 30 fracción III.
- **Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia del Estado de Guanajuato**,⁵³ artículos 8, 27 fracción VIII y 37.
- **Ley para prevenir, atender y erradicar la discriminación del Estado de Guanajuato**,⁵⁴ artículo 8 fracciones XIII, XV, XXVIII y XXXIV.
- **Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato**,⁵⁵ artículos 7 y 8 fracción V.
- **Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato**, que entre sus objetivos tiene el establecer los principios y obligaciones que rigen la actuación de los Servidores Públicos.⁵⁶
- **Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajauto. Artículos 2, 5 131, 132.**
- **Ley Orgánica del Ministerio Público del Estado de Guanajuato**,⁵⁷ artículo 47.

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

48 Registro: 2006870, Décima Época, Primera Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, materia laboral.

49 Registro: 2006869, Décima Época, Primera Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, materia laboral.

50 Registro: 2006868, Décima Época, Primera Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, materia laboral.

51 Publicada en el P.O. el 18 de octubre de 1917, últimas reformas publicadas el 22 de diciembre de 2015.

52 Publicada en el P.O. el 12 de marzo de 2013.

53 Publicada en el P.O. el 27 de marzo de 2009, últimas reformas publicadas el 29 de diciembre de 2015.

54 Publicada en el P.O. el 27 de junio de 2014.

55 Publicada en el P.O. 26 de septiembre de 2000.Última reforma publicada el 11 de septiembre de 2015.

56 Publicada en el P.O. el 20 de junio del 2017.

57 Publicada en el P.O. el 24 de diciembre de 2010, última reforma publicada el 28 de noviembre de 2014.

- **Código Penal del Estado de Guanajuato**,⁵⁸ artículo 187-a, b, c y d.
- **Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de violencia para el Estado de Guanajuato**,⁵⁹ artículos 4, 5, 7, 8 y 19.
- **Decreto Gubernativo número 68**⁶⁰ mediante el cual se crea el Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Guanajuato.
- **Programa Estatal para la Atención Integral de las Mujeres**.⁶¹
- **Política de igualdad laboral y no discriminación para la administración pública del estado de Guanajuato** (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015)
- **Acuerdo gubernativo 258**⁶²mediante el cual se expiden los Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno del Estado de Guanajuato.
- **Acuerdos 2/2011**, por el que se establecen Políticas de Atención al Público, especialmente a favor de los Grupos Vulnerables.⁶³
- **Acuerdo 2/2012**, mediante el cual se creó la Unidad de Atención Integral y Especializada a la Mujer (UNMUJER).⁶⁴
- **Acuerdo 4/2012**, en el que se establecen los Lineamientos de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato para la Atención Integral y Acceso a la Justicia a las Mujeres Víctimas del Delito.⁶⁵
- **Acuerdo 2/2014**, por el que se constituyen las Unidades de Atención Integral a la Mujer, de la Procuraduría General de Justicia de Guanajuato.⁶⁶
- **Circular 2/2011**, por la que se instruye a los Agentes y Delegados del Ministerio Público, a brindar atención y apoyo a las víctimas del delito, en estricto apego a sus derechos y, en su caso, canalizarlas de manera inmediata a las instancias competentes.⁶⁷
- **Circular 1/2013**, de fecha 26 de abril de 2013, dirigida al personal ministerial y sus órganos auxiliares mediante la cual se giran instrucciones para la aplicación de medidas y directrices con perspectiva de género.⁶⁸

58 Publicado en el P.O. el 2 de noviembre de 2001, última reforma publicada el 11 de septiembre de 2011.

59 Publicado en el P.O. el 6 de septiembre de 2011, últimas reformas publicadas el 26 de septiembre de 2014.

60 Publicado en el P.O. el 7 de febrero de 2014.

61 Publicado en el P.O. el 10 de mayo del 2013.

62 Publicado en el P.O. el 09 de mayo del 2017.

63 Publicado en el P.O. el 27 de septiembre de 2011, Segunda Parte.

64 Publicado en el P.O. el 6 de marzo de 2012, Tercera Parte.

65 Publicado en el P.O. el 22 de junio de 2012, Tercera Parte.

66 Publicado en el P.O. el 7 de marzo de 2014, Quinta Parte. Última reforma publicada el 3 de marzo de 2015.

67 Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 02/2011, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular2-2011.pdf> URL consultado el 13 de mayo de 2016.

68 Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 01/2013, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular01-2013.pdf> URL consultado el 13 de mayo de 2016.

- **Circular 5/2014**, de fecha 2 de abril de 2014 mediante la cual se giran instrucciones a los servidores públicos de las áreas de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, para atender sus obligaciones en el trato a las víctimas y ofendidas del delito, respetar sus derechos humanos.⁶⁹
- **Principios Básicos de Atención Ministerial con perspectiva de género a favor de la mujer víctima de violencia** ^{.⁷⁰}

V. COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Considerando los mecanismos identificados a partir de la investigación documental realizada, recuperamos la propuesta de trabajar a partir de grupos denominados comités para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual, ya que éstos facilitan que la información permee a los diferentes niveles jerárquicos de una organización y que en los casos que se identifiquen sea posible brindar una asesoría, vinculación y seguimiento integral.

El Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual (en adelante el Comité), es el órgano que tiene como objetivo diseñar, implementar, vigilar y dar seguimiento las acciones consideradas en este Protocolo para la prevención y atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual.

Preponderantemente el Comité impulsará y ejecutará actividades, acciones o iniciativas orientadas a anticipar, detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en los entes públicos del gobierno estatal con el objetivo de proteger el derecho de las personas a una vida libre de violencia. Asimismo, se abocará en acompañar, orientar y asesorar a las personas que presenten quejas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, con el fin de analizar los casos e integrar expedientes que puedan sustanciar la eventual presentación de denuncias por parte de la víctima ante las instancias administrativas o penales, o las que inicie la persona Titular del ente público o el propio órgano de control interno en materia laboral.

En el caso de que se presente una queja por violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual o laboral el proceso de atención se integrará por: a) recepción de la queja, b) asesoría, c)

69 Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 05/2014, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular05-2014.pdf>, URL consultado el 18 de abril de 2016.

70 Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Principios básicos de atención ministerial con perspectiva de género a favor de las mujeres víctimas de violencia, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Formularios/principios.aspx>, URL consultado el 10 de octubre de 2015

vinculación, d) acompañamiento y e) seguimiento.

El Comité será el responsable de estipular las vías para la recepción de quejas por los conductos que la dependencia estipule, como el uso de correo electrónico, establecimiento de buzón de quejas, de manera verbal o escrita o las que se consideren pertinentes.

A partir de la recepción de la queja, dándole igual importancia a todos los casos, el Comité realiza las acciones de asesoría pertinentes conforme a cada caso, considerando si la conducta enunciada es tipificada como un delito o se actualiza una sanción administrativa o laboral, siempre atendiendo a la decisión de la víctima respecto del recorrido que quiera hacer de las vías legales administrativas, laborales y/o penales. En toda situación, independientemente de si el caso es llevado por la persona quejosa ante dichas instancias, el Comité deberá promover, realizar y dar seguimiento a acciones de prevención que, contribuyan a garantizar que casos como los que motivaron su actuación no se presenten de nueva cuenta al interior de la administración municipal.

En los casos que sea necesario, el Comité será el encargado de brindar el acompañamiento necesario y realizar las gestiones y vinculaciones a favor de la persona quejosa para que reciba atención médica y psicológica, así como asesoría legal, ya sea en la misma dependencia y cuando sea necesario canalizarla a la institución correspondiente.

Una vez iniciado el proceso de acompañamiento y/o vinculación para la atención de la queja, el Comité dará seguimiento de manera continua hasta que el proceso iniciado por la vía laboral, penal o administrativa haya concluido, o bien, hasta que la persona quejosa desista de continuar con el proceso.

El Comité atenderá a través de la vía formal e informal. En el caso de atención mediante la vía informal, implicará una forma de resolución al despliegue de conductas violentas mediante la conciliación o mediación, siempre y cuando la persona quejosa así lo afirme, ya que está vía de atención se promoverá siempre y cuando los hechos no sean catalogados como delitos o acciones que ameriten una sanción administrativa o laboral, además de considerar la temporalidad, la conducta atribuida, que la persona no corra riesgo y no sean varias las personas afectadas, así como que el servicio público a cargo de las personas involucradas no se hubiere visto perjudicado. En todo caso la persona contará en todo momento con el derecho de solicitar la forma en que desea que su caso se tramite, petición que el Comité deberá respetar y apoyar.

Las facultades del Comité son:

1. Impulsar y ejecutar acciones para prevenir que en el ente municipal se presenten situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
2. Atender oportunamente a las personas que presenten quejas sobre la comisión de actos constitutivos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, e integrar los casos que serán objeto de acompañamiento y seguimiento.

3. Asesorar a las personas quejas sobre las posibles vías para dar curso a la denuncia en los ámbitos administrativo y penal, informándole acerca de los procedimientos a seguir y sus implicaciones.
4. Proponer las medidas de protección y contención dirigidas a salvaguardar los legítimos derechos de la persona queja.
5. Orientar y en su caso canalizar y acompañar a personas quejas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a instancias especializadas de orden municipal, dando seguimiento puntual a su proceso de atención.
6. Orientar y en su caso canalizar y acompañar a las personas quejas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a instancias especializadas de atención psicológica del Gobierno Estatal, dando seguimiento puntual a su proceso de atención.
7. Orientar y en su caso canalizar y acompañar a personas quejas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a instancias especializadas de defensa jurídica del Gobierno Estatal para que éstas las asesoren jurídicamente, dando seguimiento puntual a su proceso de defensa.
8. Dar seguimiento a la emisión y cumplimiento de las resoluciones de las autoridades competentes en materia administrativa, laboral y penal, solicitando a las instancias competentes información sobre los avances de las mismas.
9. Mantener el efectivo enlace con instancias especializadas de atención, referencia y contrarreferencia.
10. Realizar informes semestrales que den cuenta de los resultados de su gestión y seguimiento
11. Compendiar, sistematizar y analizar información documental y estadística sobre la situación de la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en la gestión municipal
12. Asegurar que la información contenida en los casos sea resguardada debidamente, conforme a los artículos 3 fracciones VII y VIII, 7 y 8 de La Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato y; artículos 73, 76 y 77 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato; evitando toda difusión de datos sobre la identidad de las personas involucradas en ellos o formas de localización.
13. Gestionar ante la persona titular del ente público la capacitación de sus integrantes.
14. Realizar las gestiones necesarias ante las instancias municipales correspondientes, para canalizar a las personas quejas sobre quienes se ejercen conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, a fin de que estas reciban de manera eficaz y eficiente los servicios a los médicos, psicológicos y legales a los que tienen derecho.
15. Informar oportunamente al personal directivo de la instancia correspondiente, sobre obstáculos que le impidan realizar su trabajo, a fin de que éstos sean eliminados.
16. De acuerdo a las necesidades de la dependencia, elaborar su reglamento y lineamientos que regulen su funcionamiento hacia el interior de la entidad pública.

17. Actuar de manera oportuna ante quejas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, conforme a los principios y rutas de actuación definidos en este Protocolo.
18. Cumplir con los principios de actuación establecidos en este Protocolo.
19. Llevar a cabo un registro del desarrollo de sus sesiones, de los acuerdos tomados y del seguimiento a los mismos. A las Actas de las sesiones se deberán agregar todos aquellos documentos que sustenten la actuación del Comité o cualquiera de sus integrantes para el desarrollo de sus funciones.
20. Difundir de manera regular los medios y procedimientos para presentar denuncias por violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, así como las características e instancias de actuación de este Protocolo.
21. Sistematizar y analizar información documental y estadística sobre los casos de violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

VI. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

1. PREVENCIÓN

La prevención es fundamental en una estrategia integral orientada a erradicar el hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral, pues anticipar y prever la comisión de actos violentos resulta más eficaz y económico para resolver el problema que atender y sancionar una vez que se cometen. Para tener un impacto duradero en el logro de espacios laborales saludables y libres de violencia la prevención debe tener una ejecución permanente y llevarse a cabo a partir de trazar una programación estratégica que contemple acciones para el corto, mediano y largo plazo.

El Reglamento de la LGAVLV señala en su artículo 4º que por prevención se entiende:

El Conjunto de estrategias para que los tres órdenes de gobierno con la participación social, generen condiciones idóneas a efecto de erradicar la violencia y cualquier forma de discriminación hacia la mujer, en los ámbitos público y privado, y modifiquen los patrones de comportamientos sociales y culturales basados en estereotipos de hombres y mujeres;

Dichas estrategias deben impulsarse en el marco de modelos de actuación, los cuales en el caso de la función de prevención se deben integrar las siguientes acciones:

I. Sensibilizar, concienciar y educar para prevenir la violencia en todos sus tipos y Modalidades previstas en la Ley;

II. Diseñar campañas de difusión disuasivas y reeducativas integrales y especializadas para disminuir el número de quejas y personas que puedan desplegar conductas violentas dentro el espacio laboral;

III. Detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de Violencia que se dirijan hacia las Mujeres;

IV. Fomentar que los medios de comunicación promuevan el respeto a la dignidad de las mujeres y eviten el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la Violencia contra las Mujeres;

V. Generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con Perspectiva de Género, y

VI. Todas aquellas medidas y acciones que sean necesarias para eliminar los factores de riesgo de Violencia contra las Mujeres. (Art.10)

Para fines del presente protocolo se entenderá como prevención a todas aquellas actividades, acciones o iniciativas orientadas a anticipar, detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en los entes públicos del gobierno estatal con el objetivo de eliminar el número de casos y con ello proteger el derecho de las personas a una vida libre de violencia.

Todas las acciones de prevención deberán orientarse a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales de todo el personal que labora en los entes públicos del gobierno estatal y a desalentar la incidencia de conductas violentas o discriminadoras.

Para ello es necesario que en la estrategia de prevención se incluyan acciones que promuevan cambios en los patrones socioculturales que sustentan actitudes o comportamientos que entrañan el ejercicio abusivo del poder, así como estereotipos sexistas y discriminadores que fomentan o justifican la violencia; e incluir aquellas que promuevan una cultura de la legalidad y la denuncia.

1.1 Acciones permanentes de prevención

Como primera acción en el proceso de prevención, es preciso que las personas que laboran en el ámbito municipal, emitan un comunicado oficial de tolerancia cero a las prácticas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Este comunicado debe ser emitido por la máxima autoridad del mismo, el cual debe ser ampliamente difundido por el Comité.

Además del pronunciamiento inicial, este Protocolo contempla cuatro grupos de acciones de carácter preventivo que deberán ser implementadas dentro de la operatividad municipal.

I. Campañas de difusión y sensibilización interna.

El hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral afectan el ambiente de trabajo, inciden en la productividad y eficiencia, y constituyen una abierta expresión de desigualdad que no debe ser tolerada en los espacios laborales de servicio a la ciudadanía.

Para combatir estas prácticas, es preciso emprender actividades de difusión y

sensibilización en tres áreas básicas:

1. En primer término se deben emprender campañas de difusión y sensibilización que permitan **discutir y visibilizar la problemática**, identificar las manifestaciones de la violencia que se generan en cada ente y conocer el procedimiento para atender el hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral. Estas campañas permitirán que se reconozca el problema y los efectos que genera tanto en las víctimas directas como en el ambiente de trabajo en general.
2. Asimismo, deben llevarse a cabo campañas de difusión y sensibilización orientadas a **promover cambios actitudinales y conductuales** en las personas al incidir sobre la transformación cultural de patrones favorecedores de la violencia, lo cual contribuirá a la conformación de entornos laborales sanos y libres de violencia y discriminación. En este grupo de acciones de difusión y sensibilización es importante incluir aquellas dirigidas específicamente a hombres, las cuales deben construirse desde masculinidades no violentas.
3. Un tercer tipo de campañas de difusión y sensibilización que deben desarrollarse son aquellas orientadas a **estimular la denuncia** para sancionar a las personas agresoras y así contribuir a lograr la erradicación de la violencia en los ambientes laborales. Muchas veces las personas que son víctimas de estas prácticas guardan silencio y se sienten culpables, por lo que las campañas de difusión y sensibilización pueden fomentar la ruptura del silencio.

Las campañas de difusión y sensibilización pueden iniciar con acciones desplegadas para todo el personal que realiza funciones dentro de la administración municipal, de manera progresiva, generar acciones específicamente orientadas a los diferentes grupos:

1. Personal directivo
2. Trabajadoras/es de base.
3. Personal que desempeña puestos de confianza.
4. Prestadoras/es de servicio social, etc.
5. Público en general.

De acuerdo con los recursos públicos que se otorguen para estas acciones, las campañas pueden contemplar pláticas, circulares, boletines informativos, propaganda diversa como carteles, periódicos murales, posters, talleres de sensibilización violencia de género o trípticos que versen, entre otros, sobre los siguientes temas:

- Igualdad y no discriminación.
- Violencia de género.
- Masculinidades no violentas.
- Conductas que constituyen violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

- Normatividad que tutela el derecho a una vida libre de violencia, en particular para las mujeres.
- Existencia del Protocolo, el Comité y el conjunto de procedimientos para atender los casos de presunta violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Las sanciones por violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Derechos de las víctimas.
- Eliminación de estereotipos y prejuicios de género.

II. Capacitación en perspectiva de género, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

La capacitación es también una acción preventiva porque permite al personal acercarse con una mayor profundidad a las construcciones, debates conceptuales, metodológicos y jurídicos en materia de género y violencia.

Es fundamental que el personal que integra el Comité sea el primero en acceder a capacitación en estas temáticas y luego impulse procesos formativos a través de pláticas, conferencias, talleres y cursos.

Para ello se deberán programar actividades permanentes de capacitación con perspectiva de género para el personal en temas como:

- Derechos humanos y derechos de las mujeres.
- Violencia laboral y de género.
- Género en el ámbito laboral.
- Igualdad de género y no discriminación.
- Organización laboral saludable.
- Lenguaje incluyente.
- Entre otros.

III. Establecimiento de normas preventivas

Para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral, es necesario que las instituciones armonicen su marco normativo interno con la legislación estatal, nacional e internacional que tutela el derecho a una vida libre de violencia y sanciona estas prácticas.

En este tenor es preciso que las personas que laboran en el gobierno municipal establezcan las siguientes normas mínimas:

- Debe quedar incluido explícitamente en la norma interna municipal no contratar a

personas que tengan antecedentes probados de haber incurrido en alguna conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia laboral, exceptuando a las personas que hubieren cumplido la condena o sanción impuesta por tales conductas.

- Estará regulada la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas violentas y hostigadoras los casos comprobados de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Estará regulada la obligación de no hacer constar en los expedientes laborales de las quejas el hecho de que hayan puesto una queja o demanda por violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, independientemente del resultado del proceso.
- Se recomienda incluir un Código de Conducta, Código de Ética o instrumento equivalente, la prohibición de todas las prácticas que constituyen hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral.

IV. Detección de Necesidades

Es responsabilidad del Comité la realización de detección de necesidades de manera continua de los ambientes laborales, que permiten verificar de manera sistemática y oportuna si en el entorno se presentan condiciones o expresiones de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como la magnitud y gravedad de las mismas a fin de diseñar las mejores estrategias para su eliminación.

Las acciones que son necesarias emprender para tal fin son la elaboración de diagnósticos o encuestas sobre la incidencia y gravedad del problema aplicadas de manera periódica y con metodologías confiables, así como las actividades de vigilancia activa por parte de actores clave capacitados para identificar signos de hostigamiento o acoso sexual y de violencia laboral en el entorno, como puede ser un ambiente hostil, imágenes sexistas o discriminadoras, mensajes que reproducen estereotipos o contenidos discriminadores, entre otros.

Los diagnósticos y resultados de las actividades de supervisión deberán ser utilizadas para fortalecer las estrategias de prevención, así como también deberán ser difundidas entre el personal de la dependencia municipal a fin de incrementar la conciencia sobre la magnitud y características del problema.

2. PROCESO DE ATENCIÓN

El objetivo de esta ruta es establecer las acciones necesarias para atender los casos de presunta violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, con la finalidad de proteger la dignidad e integridad de las y los trabajadores de los entes públicos del Gobierno del Estado de Guanajuato, a través de un esquema claro y preciso que inhiba la comisión de dichas prácticas y proporcione asesoría a las personas denunciantes o quejas durante los procesos de acceso a la justicia. Este esquema se aplicará en todas las dependencias para todo el personal, independientemente del tipo y período de contratación, haciendo las adaptaciones necesarias que deriven de las condiciones administrativas específicas de cada dependencia.

39

Acorde con la legislación en la materia, la Ruta de Atención detalla los pasos que deberá seguir el Comité en el proceso de atención de las quejas que reciba, así como la ruta de acompañamiento para cada una de las tres vías de sanción que contempla la normatividad estatal: laboral, administrativa y penal.

Antes de exponer los pasos (Ruta) que se deben seguir para dar curso a las quejas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en cada una de las vías señaladas, se mostrarán las funciones centrales del Comité en el proceso de atención de quejas, y se plantearán algunas consideraciones generales relativas a la actuación del Comité frente a las quejas que las víctimas les planteen.

Funciones centrales del Comité en el proceso de atención

El Comité es el mecanismo cercano y directo que tendrán las personas dentro de las instituciones para solucionar los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Las principales funciones en la atención de las quejas o denuncias son las siguientes:

- Asesorar, asistir y brindar acompañamiento a la víctima durante todo el proceso y darle a conocer los recursos de los que dispone para la atención.
- Asegurar que la víctima pueda tomar decisiones informadas a lo largo de todo el proceso, conforme a sus intereses y necesidades.
- Proponer las medidas de protección y contención dirigidas a salvaguardar los legítimos derechos de la persona quejosa.

Consideraciones generales sobre el proceso de atención

- El Comité debe ofrecer a las personas vías de atención formales e informales. Las opciones informales deberán ser turnadas a la persona habilitada como *ombudsperson* para que sea quién dé acompañamiento. Entre las acciones que pueden emprenderse por la vía informal se encuentran la mediación, llamadas de atención y el acercamiento con las personas involucradas, acercamiento y diálogo con las o los jefes de las personas involucradas a fin de solicitar su actuación para la

solución del problema. Es preciso señalar que en todo momento se debe respetar el derecho de la persona que presenta la queja a decidir las acciones a tomar, así como a decidir si quiere seguir un proceso formal, aun y cuando se encuentre inmersa en un proceso de arreglo informal. En esta Ruta solamente se detallan las vías de arreglo formal.

- En el caso de las vías informales será el Comité, por medio de la persona habilitada como *ombudsperson* (en los casos en que existe para la institución), quien acuerde el tipo de acciones a seguir, apegándose en todo momento a los principios establecidos en este Protocolo.
- Los formatos mediante los cuales se interponga la queja deben estar claramente escritos, ser comprensibles y accesibles para quienes integran el Comité.
- El Comité debe garantizar un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.
- Todos los procedimientos deben ser brindados y/o administrados por personal capacitado en género, hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral y Primeros Auxilios Psicológicos.
- El Comité debe ofrecer una guía clara sobre los procedimientos de atención y documentación de los casos.
- La dependencia, y especialmente el personal que integra el Comité, tiene la responsabilidad de monitorear periódicamente la eficacia y efectividad del esquema aquí establecido.

A continuación, se señalan **consideraciones importantes** que se deberán tomar en cuenta en cada una de las vías de atención:

Circunstancias agravantes en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral

- Que el estado psicológico o físico de la persona quejosa esté gravemente deteriorado según valoración médica o psicológica.
- Que el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se produzca durante un proceso de selección o promoción para un puesto.
- Que el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se realice por parte de alguna persona adscrita al área de Recursos Humanos, o por un o una integrante del Comité, quienes serán suspendidos/as de su función en éste, hasta resolución del Comité o del Órgano Interno de Control.
- Que haya conductas de intimidación demostradas, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos y miembros del Comité.
- Que la persona acusada de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral haya cometido este tipo de actos en el pasado y por tanto su conducta sea reincidente.
- Que la persona quejosa por presunto hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sufra de discapacidad física o mental.
- Que la queja haya sido interpuesta por más de una persona que sufrió hostigamiento y acoso sexual y/o laboral de forma simultánea por la o el mismo presunto agresor.

Medidas de Protección y Contención

Las Medidas de Protección y Contención deben prestarse siempre que existan datos suficientes de los que se desprenda un riesgo fundado para la persona quejosa, donde se proporcionarán las medidas necesarias para proteger su integridad física y psicológica.

Las medidas de Protección y Contención van dirigidas a salvaguardar los legítimos derechos de la persona quejosa abarcan la asistencia médica, psicológica y psiquiátrica, la asesoría jurídica y la asistencia social. .LRAG para el municipio establecer en reglamento y lineamientos.

41

Medidas de Contención.

Se entenderá como Medidas de Contención, aquellas que se implementen con el objetivo de atender el estado emocional inmediato y posterior de la persona quejosa, derivado de las manifestaciones de alteración que se refieran o se expresen en el momento de la realización de la entrevista o queja. 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 el apoyo requerido ante las instituciones que proporcionen dicho servicio.

Las instituciones que pueden brindar servicios de contención y/o atención psicológica entre las que se consideran: Instituto Municipal de la Mujer Celayense, DIF municipal y los Servicios de Emergencia 075 SIAM.

Medidas Urgentes de Protección.

Las Medidas Urgentes de Protección corresponden a aquellas acciones que realizará el Comité con el objetivo de resguardar de manera inmediata la integridad física ó psicológica de las personas quejas, por hechos que puedan constituir actos de violencia ya sea en su modalidad de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral, en las que se considerarán los siguientes factores:

- Naturaleza de la violencia: a) Gravedad del incidente (consecuencias para la persona quejosa); b) Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada); c) Si el acoso u hostigamiento es verbal, físico o sexual, y d) Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).
- Relaciones de poder entre la persona quejosa y la contraparte: a) Si hay o no abuso de autoridad, y b) La posición de la persona quejosa (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).

Las medidas urgentes de protección podrán ser:

- Reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso, de conformidad con el contrato de trabajo aplicable).
- Cambio de turno, cuando sea aplicable.
- Cambio de jefa/jefe directo cuando sea aplicable.

- Establecimiento de canales de comunicación alternos entre las partes involucradas (por ejemplo, en caso de tener que establecer alguna comunicación se realice a través de la persona consejera del Comité que se haya asignado, para evitar otros episodios de conflicto y la función a desempeñar no se vea afectada).
- Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.
- Otras medidas que se consideren pertinentes que permitan salvaguardar la integridad de la persona quejosa.

42

Cabe señalar que estas medidas son enunciativas y no limitativas ya que cada queja conlleva un tratamiento particular, por lo que se requiere instituir estrategias específicas que las adopten como acciones según sea el caso, donde a la vez se reconozca la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad.

Se tendrá especial consideración que las medidas de protección propuestas no sean violatorias de los derechos humanos, discriminatorias o impuestas de manera arbitraria y contemplaran sus posibles consecuencias. Así mismo tanto las medidas de protección como las de contención se deberán considerar de carácter provisional.

Proceso (ruta) de atención

En el siguiente gráfico se ilustra el esquema general de atención ante una queja por violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual. Como se observa, la ruta puede tomar diversos caminos, dependiendo de la voluntad de la persona interesada.

La persona que presenta la queja puede optar por seguir un método informal para resolver el conflicto, como solicitar consejo o asesoría para atajar directamente el problema, establecer un proceso de conciliación y diálogo con intermediación de algún/a integrante del Comité, o bien solicitar apoyos específicos como un proceso psicológico o cambio de área de trabajo; o por el contrario, puede decidir presentar una queja formal, la cual, como ha sido señalado con anterioridad puede derivar en un proceso administrativo, penal o laboral.

Asimismo, la persona interesada puede optar por acudir al Comité, o ir directamente a las áreas encargadas de resolver administrativa o legalmente la queja (la Contraloría Interna del Ayuntamiento, el Ministerio Público, etcétera).

Por último, la persona que presenta la queja puede cambiar de camino a lo largo del proceso. Por ejemplo, puede decidir de manera inicial una vía formal pero después acudir a la vía informal o viceversa. En cualquier escenario es necesario recordar el derecho de la persona a decidir el camino por el cual requiere tramitar la queja, así como la responsabilidad del Comité de asesorar y acompañar respetuosa y diligentemente a la persona denunciante en el proceso.

El acoso sexual, hostigamiento sexual y la violencia laboral pueden ser sancionados por tres vías legales distintas, según el tipo de conductas, ámbitos en los que ocurren y tipo de personalidad jurídica que ostentan quienes las cometen: en tanto conductas delictivas son materia penal; pueden constituir faltas administrativas si él o la agresora resultan ser servidores(as) públicas(os) (materia administrativa); y finalmente si son conductas cuya

comisión tiene consecuencias legales en el espacio de trabajo (materia laboral). Con el fin de comprender y conocer la ruta legal que deben seguir las dependencias y entidades de la administración pública estatal al enfrentar casos de violencia laboral, así como de hostigamiento y acoso sexual, es indispensable delimitar su competencia y conocer a qué orden legal deben sujetarse.

Vía de atención Administrativa

- Esta vía inicia a partir de la presentación de oficio, denuncia o derivado de las auditorías practicadas por parte de las autoridades competentes, o en su caso auditores externos, las denuncias podrán ser anónimas, estas se podrán realizar a las autoridades investigadoras, quienes establecerán áreas de fácil acceso para presentar denuncias por presuntas faltas administrativas.
- Una vez que el Comité conoce de los hechos debe designar a una persona del mismo Comité como Consejera de la persona quejosa. La persona Consejera debe recibir y atender la queja, brindar acompañamiento a la persona quejosa durante el proceso y explicarle de los recursos disponibles para la atención.
- La resolución administrativa contra el o la responsable por acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral constituye un elemento de gran valor para lograr consecuencias legales en la materia laboral.
- De acuerdo con diversas investigaciones, las llamadas de atención o amonestaciones administrativas tienen un efecto persuasivo que disminuye las agresiones y hace saber a los/as agresores/as que su conducta no es tolerada ni bien vista en su lugar de trabajo.
- Es la vía más económica tanto para las instituciones como para las personas quejas.
- No hay obstáculo legal alguno para que la persona quejosa pueda denunciar los hechos por la vía penal y administrativa al mismo tiempo.

Vía de atención Laboral

- Es una vía que tiene dos posibilidades: un proceso para la **sanción en el ámbito de las condiciones de trabajo**, que queda en la competencia de las propias dependencias y puede ser resuelto mediante las áreas jurídicas o de recursos humanos de la misma, y un **proceso en materia laboral**, que implicaría la destitución o despido de la persona agresora, el cual implica otro tipo de actuaciones procesales y pasa por la intervención de otras instancias además de la propia dependencia.
- En el caso del **proceso en materia laboral**, es necesario tener claro que la resolución administrativa contra el o la responsable por acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral constituye elemento de gran valor para lograr

consecuencias legales en la materia laboral. Por ello es necesario que las autoridades de las entidades públicas estén sensibilizadas y capacitadas en materia de género y violencia contra las mujeres, a fin de que apliquen adecuadamente la normatividad para llevar a cabo el respectivo procedimiento administrativo en caso de que la víctima sea mujer, y, de este modo, en caso de probarse la conducta impropia, rescindir la relación laboral del agresor o agresora.

- Al igual que en materia penal, es fundamental que se sustenten bien las pruebas del acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral para evitar cualquier tipo de complicación.
- Existe la posibilidad de que el o la contraparte interponga una demanda por despido injustificado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato, y si procede, sea restituido en el lugar de trabajo, por lo que es indispensable que la autoridad administrativa cumpla a cabalidad con todas las formalidades exigidas por la Ley para evitar que el ambiente laboral se deteriore. En todo caso si el (la) agresor/a fuera restituido/a sería indispensable que se ubicara en un espacio físico distinto al que se encuentre la persona ofendida.
- El proceso en materia laboral es una vía que puede ser de mucha utilidad si se realiza de forma adecuada, al mostrar a las y los servidores públicos que este tipo de conductas no queden impunes y que la consecuencia puede hacerles perder su empleo.

Vía de atención Penal

- En caso de que la persona interesada acuda a la vía penal, el papel del Comité será de orientación, canalización y seguimiento a su caso.
- El Código Penal del Estado de Guanajuato tipifica tanto el acoso sexual como el hostigamiento sexual en el Capítulo V del Título Tercero correspondiente a delitos contra la libertad sexual. Destaca que a pesar de que en la LGAMVLGto no describe —aunque sí las reconoce en el artículo 6º fracción II— las figuras de acoso ni hostigamiento sexual, el ordenamiento penal local homologa las descripciones que sobre esta modalidad de violencia contra las mujeres hace la LGAMVLV, cosa que no sucede en el ámbito federal, como ya se revisó.
- La figura del acoso sexual está contenida en los siguientes artículos:
- **“Artículo 187-a.** A quien, por cualquier medio, acose a una persona a pesar de su oposición, para que ejecute un acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, se le sancionará con seis meses a dos años de prisión y de cinco a veinte días multa.
- **Este delito se perseguirá por querella.”**
- **Artículo 187-c.** Se aplicará de dos a cinco años de prisión y de veinte a cincuenta días multa si la víctima del delito de acoso sexual fuera menor de edad o incapaz.
- ...
- Estos delitos se perseguirán de oficio.”
- A su vez, el hostigamiento sexual se encuentra tipificado en los artículos 187-b, 187-c y 187-d, que a continuación se describen:

- “**Artículo 187-b.** A quien valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivado de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o de cualquier otra que implique subordinación, hostigue a otra persona para que ejecute, para sí o para un tercero, un acto de naturaleza sexual, se le sancionará con uno a tres años de prisión y de diez a treinta días multa.
- Este delito se perseguirá por querella.”
- **Artículo 187-c. (...)**
- Se aplicará de tres a siete años de prisión y de treinta a setenta días multa cuando la víctima del hostigamiento sexual sea menor de edad o incapaz.
- Estos delitos se perseguirán de oficio.
- **Artículo 187-d.** Si el responsable del delito de hostigamiento sexual es servidor público, se le impondrán, además de las penas previstas en los dos artículos anteriores, la destitución de su cargo y la inhabilitación para ejercer cualquier cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

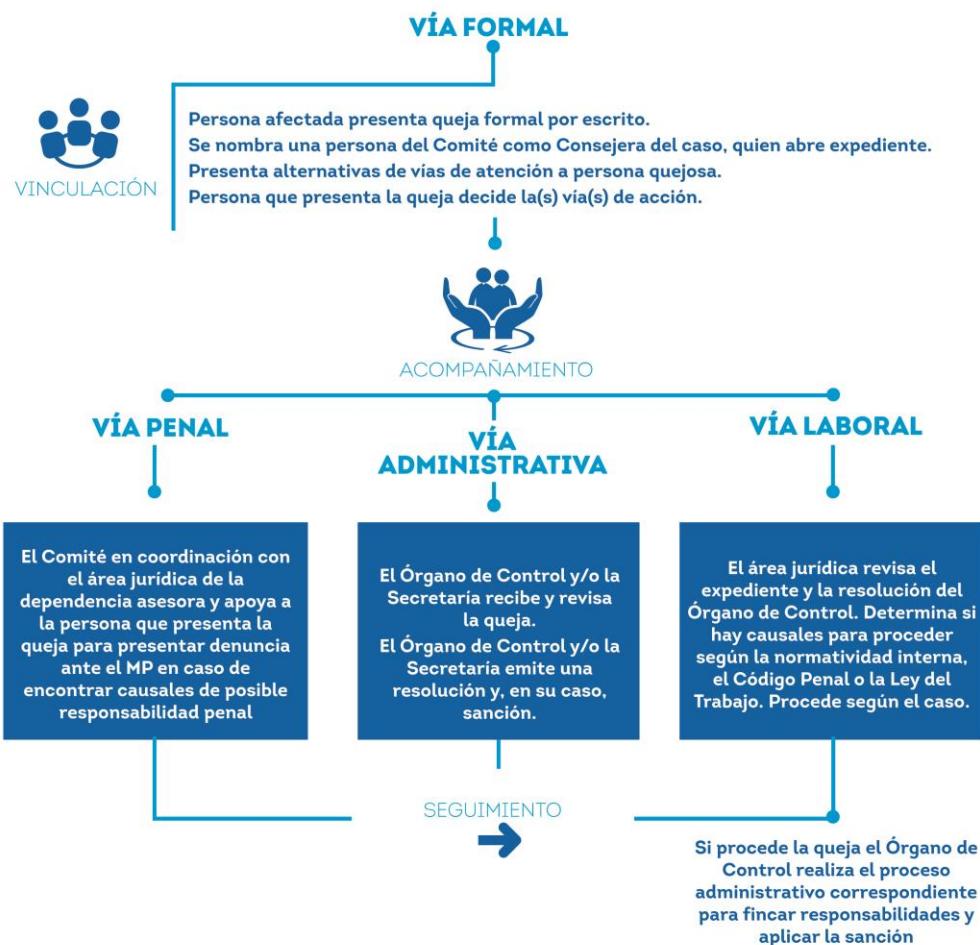
ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO DE ATENCIÓN



ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO DE ATENCIÓN



ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO DE ATENCIÓN



Fuente: Adaptación propia con base en el Protocolo de Intervención para caso de hostigamiento y acoso sexual. INMUJERES, 2009.

RUTA CRÍTICA DEL PROCESO DE ATENCIÓN

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
Notificación o queja	Persona interesada o personal que presencie acto de acoso, hostigamiento o violencia laboral	<p>1. La persona interesada o personal que presencie el acto notifica o presenta queja ante cualquier integrante del Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual, sobre actos de acoso laboral o acoso u hostigamiento sexual que cometa personal del ente público.</p> <p>La presentación de quejas podrá ser por las siguientes vías:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Verbal: comunicar los hechos de inmediato, y de manera personal a algún miembro del Comité de Prevención y Atención a la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual. b. Telefónica: el Comité tendrá una línea directa para los casos. c. Escrita: la entrega podrá ser directa a algún/a integrante del Comité o a través del Buzón de quejas o mediante correo electrónico. En este momento el escrito es en formato libre. 	Escrito de queja en formato libre 
Recepción de queja	Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual	<p>2. El Comité recibe la queja, entabla comunicación con la persona que la presentó en un máximo de 3 días hábiles y hace una primera entrevista con ella, en la cual se evitara revictimizar, solicitando solo la información necesaria a fin de poder brindarle asesoría integral (Ver Anexo 1 “Guía de entrevista”).</p> <p>También propondrá las medidas de protección y contención dirigidas a salvaguardar los legítimos derechos de la persona quejosa. (Ver Medidas de protección y contención.)</p> <p>3. La persona del Comité que tenga contacto con la persona quejosa, invita a la persona denunciante a llenar el formato escrito de queja (Ver Anexo 2 “Formato de queja”). La persona tiene el derecho a decidir si la quiere o no presentar por escrito en el formato de queja. La o el integrante del Comité debe señalarle que para seguir una vía formal debe presentar queja por escrito en el formato establecido.</p> <p>En el recuadro 1 se presenta el tipo de asistencia que deberá proporcionar el personal que integra el Comité a las personas que presentan quejas.</p> <p>4. En caso de que la persona denunciante decida la vía formal, la o el integrante del Comité proporciona el formato para el levantamiento de queja.</p> <p>La queja deberá describir de forma progresiva, en primera persona, con claridad y especificidad, los hechos o actos de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual. La queja deberá ser firmada por la persona denunciante. (Anexo 2).</p> <p>5. En caso de negativa por parte de la persona denunciante a presentar queja por escrito, se presentan las opciones para llevar a cabo una vía informal de atención.</p>	Guía de entrevista a persona que presenta la queja (Anexo 1); Formato de queja (Anexo 2); Base de datos con registro de casos (Anexo 3)

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
		<p>Para la vía informal se deberá abordar de acuerdo con las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se dilucide un conflicto refiriéndonos a todas aquellas 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. Se dice que hay un conflicto cuando dos o más partes interdependientes perciben que sus objetivos son incompatibles o irreconciliables. El conflicto es inevitable y, si es bien manejado mediante técnicas y herramientas eficientes, puede ser transformado positivamente en una oportunidad de cambio o crecimiento. • La antigüedad y la gravedad de las acusaciones: Los incidentes no muy serios y recientes tendrán más probabilidades de solución a través de un mecanismo informal • El número de personas involucradas: A mayor número de ellas, la resolución informal tiende a ser menos exitosa • Diferencias de poder: El mecanismo informal resulta particularmente adecuado entre mayor igualdad de rango existe entre las personas involucradas en el conflicto <p>La vía informal, como mecanismo de resolución de los conflictos quedará descartada en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando no pueda garantizarse que la persona afectada estará libre de represalias. • Cuando los incidentes que configuran el acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada, de manera que no pueda garantizarse la integridad de la persona afectada • Cuando haya más de una persona afectada <p>6. En caso de que se acepte la vía informal, la persona del Comité que conoce del caso lo turna a la Ombudsperson, que es quien lleva a cabo las acciones conducentes para dicha vía, en común acuerdo con la persona interesada. La persona miembro de Comité que canalice al Ombudsperson, deberá brindar un seguimiento puntual a fin de cerciorarse de que la resolución de la vía informal fue la adecuada.</p> <p>En este caso hasta aquí habrá terminado la labor del Comité para ayuda a resolver el caso y acompañar a la persona denunciante.</p>	50

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
		<p>8. En caso de que la persona decida atender mediante la vía formal, la persona denunciante llena el formato de queja.</p> <p>9. A partir de lo que la persona denunciante llene en el formato de queja, la o el integrante del Comité que conoce del caso hará un análisis preliminar del mismo, a fin de identificar el tipo de violencia objeto de queja, así como al o los/as presunto/a/s responsable/s con los cuales no se tendrá contacto.</p> <p>9. Con base en el análisis preliminar, la persona integrante del Comité informa a la persona denunciante acerca de posibles vías para atender el caso, las cuales pueden ser de resolución administrativa, laboral o penal, según el interés de la propia persona. Se le debe informar a la persona quejosa, que puede presentar denuncia o queja por distintas vías en paralelo.</p>	51
Vinculación a otras dependencias o instancias de atención.	Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual	<p>10. En caso de que la persona denunciante lo solicite o lo requiera el Comité deberá apoyarle para que obtenga asistencia o asesoría legal, psicológica o médica por parte del propio ente. Dependiendo de las vías de atención que requiera.</p> <p>11. La persona del Comité que conoce el caso integra el expediente con el compendio de documentos y formatos que se van generando, registra los datos en la base de datos (Anexo 3) y da a conocer al Comité el mismo.</p> <p>12. El Comité, en un máximo de tres (3) días hábiles, designa a alguno/a de sus integrantes para dar acompañamiento a la persona quejosa y atender el caso, quien fungirá como Consejera. (ver Recuadro 1 con el tipo de asistencia que debe brindar la persona Consejera)</p> <p style="padding-left: 20px;">La designación del personal asignado al caso se hará de acuerdo con la naturaleza del caso: tipo de acción violenta denunciada, ámbito en el que se llevará el proceso (administrativo, laboral o penal), etc.</p> <p>Cabe recordar que el personal del Comité deberá estar capacitado en materia de derechos humanos, género y violencia con el objetivo de que todas las medidas adoptadas se hagan con perspectiva de género y de derechos humanos.</p>	Canalización y/o referencia.
Decisión de la presunta víctima del tipo de procedimiento para atender la queja	Víctima o personal que presencie acto de violencia laboral, acoso u hostigamiento Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el	<p>13. Una vez que la persona Consejera integrante del Comité informó detalladamente los tipos de procedimientos que se podrían llevar a cabo para atender el caso, los cuales podrán ser de índole administrativa o penal, la persona denunciante determinará qué tipo(s) de acción(es) es de su interés proseguir. Este interés deberá registrarse en el expediente de la queja.</p> <p>Cabe recordar que se puede optar por más de una vía. El Comité deberá hacer una valoración posterior respecto de la viabilidad de iniciar un procedimiento.</p> <p>Asimismo, es necesario recordar que los caminos viables para iniciar procedimiento son el administrativo, el laboral</p>	Constancias de las actuaciones de autoridades correspondientes que se puedan agregar al expediente.

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
	Hostigamiento y Acoso Sexual	<p>y/o el penal. Sin embargo, en el caso laboral las sanciones que están en el ámbito inmediato de la entidad atender son las relacionadas con las condiciones de trabajo, en el caso de la sanción en materia laboral que implique la rescisión de la relación laboral, requiere iniciarse a través de un procedimiento administrativo, el cual se determinará dependiendo del tipo de relación que la persona tenga con la dependencia o ente de gobierno y la normatividad que le sea aplicable.</p>	
Acompañamiento a fin de la procedencia o no del inicio del procedimiento	Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual	<p>14. Una vez analizado el caso la persona designada como consejera por parte del Comité debe llegar a un acuerdo con persona quejosa para realizar un procedimiento administrativo, laboral y/o penal a realizarse, y acompañarle a la instancia que corresponda según la conducta realizada. El acuerdo se deberá asentar en un acta firmada por la persona Consejera y la víctima.</p> <p>Además de los resultados de las asesorías brindadas por el Comité, se deberá tomar en cuenta la voluntad del o la denunciante respecto de la(s) vía(s) de atención que es de su interés iniciar.</p> <p>15. En caso de que la víctima decida iniciar un procedimiento de responsabilidad administrativa y/o laboral el Comité a través de la persona nombrada Consejera, acompañará a la víctima a recibir la atención en la instancia correspondiente.</p> <p>El Comité podrá orientar, acompañar y procurar la asesoría legal a la persona denunciante, pero el o los procesos deberán ser iniciados por ésta.</p>	<p>Informe de queja por acoso, hostigamiento sexual y/o violencia laboral.</p>
Seguimiento ante instancias correspondientes en caso de iniciar procesos administrativos, penales o laborales.	Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual	<p>16. La persona quejosa presenta la denuncia ante la Autoridad investigadora, siendo acompañada y apoyada por la Persona Consejera.</p> <p>17. La Autoridad investigadora llevará a cabo auditorias e investigaciones que puedan aclarar los hechos a fin de constituir responsabilidades administrativas en el ámbito de su competencia.</p> <p>Concluidas las diligencias de investigación, la autoridad investigadora, calificará de grave o no grave la falta administrativa (Informe de presunta responsabilidad administrativa)</p> <p>Posteriormente instaura el procedimiento, lleva a cabo las actuaciones previstas en el Título Segundo Capítulo Primero y Segundo de la LRAG para el procedimiento de responsabilidad administrativa (Ver recuadro 2), emite una resolución y, en su caso, sanción, la cual puede ser sólo administrativa.</p> <p>En caso de que también se hubiera iniciado un proceso laboral interno para adjudicar alguna responsabilidad, el área respectiva de la institución instaura el procedimiento, lleva a cabo las actuaciones previstas, emite una resolución.</p> <p>18. Si procede la adjudicación de alguna responsabilidad de orden administrativa, el Órgano de Control la realizará conforme disponga la resolución respectiva.</p>	<p>Acuerdo de radicación.</p> <p>Expediente del Caso.</p> <p>Cédula de notificación.</p> <p>Acta administrativa de la audiencia y determinación de cierre de la investigación iniciada con la autoridad correspondiente.</p>

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
		<p>19. El Órgano de Control informará al Comité, a la persona quejosa y a la persona denunciada acerca de la resolución y entregará por escrito los resultados.</p> <p>20. El Comité informará también sobre los resultados a la persona denunciante, recordándole su derecho a presentar su caso por la vía penal, si es que todavía no lo ha presentado.</p> <p>21. En caso de encontrar causales de posible responsabilidad penal, el Comité en coordinación con el área jurídica de la dependencia orientará y procurará asesoría legal especializada a la persona quejosa para presentar denuncia ante el Ministerio Público, en caso de que ésta así lo decida. Esto puede suceder en este momento o con anterioridad a que el Órgano de Control emita su resolución.</p> <p>22. Seguimiento de la atención:</p> <p>a) Vía informal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La persona Consejera verifica que la persona interesada acuda con la Ombudsperson. - La Ombudsperson propone alternativas de resolución del conflicto. - En caso de resolución se cierra la atención por la vía informal. - En caso de no tener una resolución por parte de la Ombudsperson de la entidad, se remitirá a las instancias municipal para las mujeres, <p>b) Vía formal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La persona Consejera acompaña a la persona denunciante a las instancias correspondientes en las vías elegidas. - La persona Consejera da vigilancia del proceso en la instancia que se hubiere elegido. - Si la resolución es favorable a los intereses de la persona interesada, se concluye el proceso. - Si la resolución es desfavorable, la persona Consejera realizará un informe del caso y se canalizará a la instancia correspondiente para su atención. <p>23. El Comité integra la resolución al expediente del caso y turna una copia a Recursos Humanos a fin de que se integre la resolución al expediente laboral de la persona sancionada.</p>	53
En caso de emitir resolución de responsabilidad, aplicar la sanción administrativa o laboral que corresponda	Titular de la dependencia, otras autoridades de la dependencia, Órgano de Control	24. Dependiendo de la gravedad del caso el o la Titular de la dependencia ejecutará medidas o sanciones administrativas y/o laborales, de acuerdo con el fallo del Órgano de Control, así como también de acuerdo con lo establecido en la normatividad correspondiente.	Documentos normativos aplicables internos y externos a la dependencia.
Integración y cierre de expediente	Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el	25. El Comité integra los seguimientos del caso y verifica los resultados de los procesos que se hubieren iniciado, registra los datos del mismo en base de datos del Comité y Archiva.	Expediente. Base de datos.

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
	Hostigamiento y Acoso Sexual		
	FIN		

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="362 534 1348 595">○ Escuchar de forma atenta e imparcial las preocupaciones y percepciones de la persona quejosa. <li data-bbox="362 595 1348 673">○ Explicar la política de la institución donde labora la persona quejosa con respecto al acoso laboral y al hostigamiento y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos formales e informales que existen para atender las quejas. |
|--|---|

- Inicia con la presentación de una queja o denuncia ante el órgano de control por la probable comisión de faltas administrativas, acompañándola con datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad administrativa que el (la) quejoso (a) o denunciante las tiene, en que la fundamente, o bien señalar la autoridad o el lugar en que se encuentren (artículo 94). Los poderes Ejecutivo y

VIII. MEDIDAS Y SANCIONES

Los municipios y/o ayuntamientos del Estado de Guanajuato, a través de las dependencias que tienen la facultad y atribución de sancionar las conductas que constituyen violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual mediante las medidas o sanciones disciplinarias aplicadas a personas que comentan actos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, las que son un correctivo efectivo en la lucha por prevenir y erradicar el problema. Por esta razón es necesario contemplar un esquema de medidas y sanciones para aquellas personas a quienes se les compruebe que han incurrido en ese tipo de actos.

Este esquema considera un régimen disciplinario para aplicarse o promoverse directamente por parte de la institución, o bien a través de otras instituciones de administración de justicia en caso de que la persona afectada decida acudir a la vía penal, en cuyo escenario el Comité brindará el acompañamiento y asesoría necesarios a la persona afectada.

Las sanciones a promoverse o aplicarse ante hechos comprobados dependerán de la o las vías de atención que se decidan llevar a cabo (administrativa, laboral o penal). Dichas vías, y por tanto las sanciones a que haya lugar, pueden ser concurrentes.

Todo hecho comprobado y su correspondiente sanción, deberá quedar documentado en el expediente laboral de la persona a la que se le hubieran comprobado los hechos. La institución debe asegurarse de que el resultado final de una queja fundada no tenga ninguna repercusión negativa para la persona afectada, en lo cual el seguimiento que brinde el Comité es muy importante.

Serán las autoridades competentes, de acuerdo con la(s) vía(s) de atención seguidas en cada caso, quienes definan las medidas o sanciones administrativas o laborales que, ante hechos comprobados, deberán determinarse por parte de la institución, las cuales deben ser determinadas según la gravedad de los actos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Es importante dejar claro que las víctimas de estos ilícitos penales, con base en el artículo 107 de la Ley General de Víctimas (LGV) podrían iniciar su querella ante cualquier agencia del Ministerio Público, instancia que:

“Estará obligada a recibir su declaración, la cual consistirá en una narración de los hechos con los detalles y elementos de prueba que la misma ofrezca, la cual se hará constar en el formato único de declaración. El Ministerio Público, los defensores públicos, los asesores jurídicos de las víctimas y las comisiones de derechos humanos no podrán negarse a recibir dicha declaración.”

El mismo artículo establece que si dichas autoridades no se encuentran accesibles, disponibles o se nieguen a recibir la declaración, podrá hacerlo entre otras el Instituto para

las Mujeres Guanajuatenses, la Defensoría Pública, las instituciones de salud y educación (públicas o privadas) y el (la) Síndico Municipal, instituciones que, conforme al artículo 108 de la LGV deben ponerla en conocimiento de la autoridad más inmediata en un término que no excede de 24 horas. Todo lo cual constituye una medida que contribuye de manera determinante al acceso a la justicia por parte de las mujeres. Sería ideal que en la relación de esas instancias pudiera tomar conocimiento de dicha declaración el Centro de Justicia para Mujeres, del cual se da cuenta líneas adelante.

56

A este respecto es importante tomar en cuenta que, en virtud de la reforma constitucional de 2008, el sistema penal en nuestro país concluyó en el año 2016 su transformación hacia un sistema penal oral, acusatorio y adversarial. En el caso de Guanajuato ya se encuentra vigente dicha transformación. El proceso acusatorio adversarial se conforma de tres procesos básicos:

“Proceso de investigación o preliminar, dentro de la etapa del mismo nombre, a partir del ejercicio inicial de la acción penal con la *formulación de la imputación* que da lugar a la vinculación a proceso. Este proceso termina con la acusación o el sobreseimiento, y es conducido por el juez de control. (En el marco de esta relación procesal pueden tener lugar las audiencias para decretar medidas alternativas como la conciliación, la suspensión a proceso a prueba y el procedimiento abreviado).

Proceso preparatorio, a partir de la acusación y hasta el auto que cita a juicio oral, también conducido por el juez de control, es decir, en la etapa intermedia. En el marco de esta relación procesal pueden tener lugar las audiencias para decretar medidas alternativas como la conciliación, la suspensión del proceso a prueba y el procedimiento abreviado).

Proceso probatorio y de juicio oral, en la etapa de igual nombre, ante el tribunal de juicio oral, que corre desde la apertura del mismo, hasta la sentencia absolutoria o en su caso, hasta la sentencia de individualización de la pena impuesta.”

Este nuevo sistema penal está regulado en todo el país por un solo ordenamiento procesal: el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP), el cual está vigente en todo el país. Un elemento importante es que el nuevo ordenamiento de aplicación nacional ordena en el último párrafo del artículo 109 que en los delitos que impliquen violencia contra las mujeres deben ser observados todos los derechos que en su favor establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y demás disposiciones aplicables. Adicional a esto, el artículo 137 del CNPP prevé la facultad del Ministerio Público para, bajo su más estricta responsabilidad, ordenar —de manera motivada y fundamentada— la aplicación de las medidas de protección idóneas cuando estime que la persona imputada represente un riesgo inminente en contra de la seguridad de la víctima u ofendido, estableciendo que “[e]n la aplicación de estas medidas tratándose de delitos por razón de género, se aplicarán de manera supletoria la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, aunque resulta importante hacer notar que dicha legislación está enfocada a la aplicación de medidas de protección en casos específicos de violencia familiar, no así en otras modalidades de violencia en contra de las mujeres, lo cual por supuesto no obsta para que

el representante legal esté obligado legalmente a emitir una medida de protección a favor de la persona víctima de acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral cuando el caso lo amerite.

Además del nuevo sistema procesal, es importante considerar el Centro de Justicia para Mujeres (CJM) cuya sede se encuentra en el municipio de Irapuato, el cual tiene como objeto la prestación concentrada y coordinada de servicios especializados integrales con perspectiva de género y con respeto a los derechos humanos, por parte de instituciones del sector público y organizaciones civiles a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijas e hijos menores de edad, la cual deberá apegarse al modelo de atención planteado por el Centro Nacional de Prevención del Delito y Participación Ciudadana del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, a través de su Guía Metodológica.

57

El CJM se rige bajo los principios contenidos en el artículo 5º de la Ley General de Víctimas y que se enlistan a continuación, los cuales han sido considerados junto con otros, en la formulación de los principios de actuación de este Protocolo:

- Dignidad
- Buena fe
- Complementariedad
- Debida diligencia
- Enfoque diferencial y especializado
- Enfoque transformador
- Gratuidad
- Igualdad y no discriminación
- Integralidad, indivisibilidad e interdependencia
- Máxima protección
- Mínima existencia
- No victimización secundaria
- Participación conjunta
- Progresividad y no regresividad
- Publicidad
- Rendición de cuentas
- Transparencia
- Trato preferente

Adicional a lo anterior, en el portal de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato se publica información respecto a las áreas o unidades con que cuenta la Subprocuraduría de Atención Integral Especializada (SAIE) para brindar atención en materia de violencia contra las mujeres:

- “Coordinación de Atención a Víctimas y Ofendidos del Delito. Área encargada de atender, orientar y asistir oportunamente y con inmediatez a las víctimas y ofendidos del delito, que requieran apoyo legal, psicológico, social y económico, así como a sus familiares.
- Unidad de Atención Integral y Especializada a la Mujer (UNMUJER). Tiene por objeto brindar, de manera debida y oportuna, atención, asesoría y apoyo de índole legal, psicológico y social a las Mujeres en situación de violencia, que sean víctimas u ofendidas de un delito, conforme al marco jurídico aplicable.
- Refugio temporal. Brinda protección a las Mujeres y menores que se encuentren en situación de riesgo, a través de una atención especializada e integral.
- Área de Dictaminación Psicológica Especializada. Es un área técnica en experticia psicológica, que opera en apoyo a las diversas Subprocuradurías, con el objetivo de

determinar el estado emocional o mental de las víctimas u ofendidos del delito o, en su caso, para obtener el perfil psicológico de aquellas personas a quienes se les atribuye la comisión del hecho delictuoso.”

A continuación, tomando como modelo el *Protocolo de intervención en casos de hostigamiento y acoso sexual* del INMUJERES, se presentan algunos elementos a considerar en la vía de acción penal en contra de los delitos de acoso y hostigamiento sexual en el Estado de Guanajuato. Algunos de estos elementos los deberá retomar el Comité que se encargará de impulsar acciones que se orienten a la prevención principalmente y en su caso a la atención y sanción del problema:

- Cuando haya elementos que evidencien la existencia del delito de acoso u hostigamiento sexual contra alguna persona servidora pública, el Comité deberá informar, orientar y canalizar a la persona ofendida para que, si lo decide, acuda a la agencia del Ministerio Público específicamente, al Centro de Justicia para Mujeres a querellarse. Si en el lugar en donde se encuentra no existe uno, debería poder acudir a cualquier agencia del Ministerio Público, en dónde debiera recibir apoyo para que le trasladen a aquél.
- Tanto el acoso como el hostigamiento sexual son delitos que se persiguen de querella, lo que significa que solamente la persona ofendida puede denunciar el ilícito para que dé inicio el procedimiento penal, con la excepción al tratarse de menores de edad o incapaces, la cual se seguirá de oficio.
- Aunque el nuevo sistema de justicia penal ha abreviado los tiempos del procedimiento, en todo caso siempre será recomendable la asesoría de un/a abogado/a, ya que con fundamento en el artículo 20, apartado C, fracciones I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 10 apartado A, fracciones I y II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, la víctima tiene dicho a recibir asesoría jurídica y a coadyuvar con el Ministerio Público. En concordancia con este mandato constitucional el artículo 17 del CNPP establece que “la víctima u ofendido tendrá derecho a contar con un Asesor Jurídico gratuito en cualquier etapa del procedimiento, en los términos de la legislación aplicable.” El procedimiento penal inicia con la querella de la víctima, misma que debe ser presentada ante el (la) agente del Ministerio Público correspondiente, quien será la primera autoridad que valora si existen los elementos necesarios y suficientes para la acción penal.
- Del análisis de la información que reciba por parte del/la querellante y que obre en la carpeta de investigación, la/el agente del MP podrá determinar la existencia de un delito, en cuyo caso podrá solicitar a el (la) Juez de control que ordene, conforme al artículo 141 del CNPP: [i] Citatorio al imputado para la audiencia inicial; [ii] Orden de comparecencia, a través de la fuerza pública, en contra del/la imputada que habiendo recibido cita previamente a una audiencia no haya comparecido, sin justificación alguna, y [iii] Orden de aprehensión en contra de una persona cuando el Ministerio Público advierta que existe la necesidad de cautela.
- Puede darse el caso de que el MP no tenga los elementos suficientes y necesarios para comprobar la existencia de un delito, por lo que tiene la facultad, de acuerdo al

- artículo 131 fracción XIII del CNPP, para determinar el archivo temporal o el no ejercicio de la acción penal, los cuales la víctima puede impugnar legalmente.
- En tanto que el acoso y el hostigamiento sexual son delitos que se persiguen por querella de la parte ofendida, o bien por oficio, en el caso de que la persona ofendida sea menor de edad o incapaz y de que la media aritmética de las penas previstas para estos ilícitos es de menos de cinco años, con base en los artículos 183 en adelante del CNPP, el MP está facultado para proponer soluciones alternas al procedimiento y, en caso extremo a iniciar un juicio abreviado. En el artículo 184 del CNPP se prevén [i] el acuerdo reparatorio, y [ii] la suspensión condicional del proceso.
 - El acuerdo reparatorio. El MP está facultado legalmente para invitar a las personas involucradas a dar una solución alterna al conflicto penal, mediante la firma de un acuerdo reparatorio —el cual procederá desde la presentación de la querella hasta antes de decretarse el auto de apertura de juicio (artículo 188 del CNPP) debiendo explicar a las partes los efectos del mismo. Si la persona imputada incumple sin causa justa las obligaciones pactadas, la investigación o el proceso, según corresponda, continuará como si no se hubiera celebrado acuerdo alguno (artículo 189 del CNPP). El ordenamiento procesal penal (artículo 190) ordena que “Previo a la aprobación del acuerdo reparatorio, el Juez de control o el Ministerio Público verificarán [...] que los intervenientes estuvieron en condiciones de igualdad para negociar y que no hayan actuado bajo condiciones de intimidación, amenaza o coacción.” La autoridad competente tiene la obligación de contar con un registro para dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos reparatorios.
 - Suspensión condicional del proceso (artículo 191 del CNPP). Es el planteamiento formulado por el MP o el imputado —a partir de que se haya dictado el auto de vinculación a proceso y hasta antes de acordarse la apertura de juicio-, el cual debe contener un plan detallado sobre el pago de la reparación del daño y el sometimiento del imputado a una o varias condiciones que refiere el capítulo III del Título I del Libro Segundo del CNPP, que tienen como fin garantizar una efectiva tutela de los derechos de la víctima y que en caso de cumplirse, puede dar lugar a la extinción de la acción penal. Entre las condiciones que el Juez de control podrá fijar, conforme al artículo 195 del CNPP, y que puede aplicarse en el caso del acoso y hostigamiento sexual, se encuentra por ejemplo la de dejar de frecuentar determinados lugares o personas. Si el imputado dejara de cumplir de manera injustificada las condiciones impuestas, el Juez de control, previa petición del agente del MP o de la víctima convocará a las partes a una audiencia en la que se debatirá sobre la procedencia de la revocación de la suspensión condicional del proceso, debiendo resolver de inmediato lo que proceda (artículo 198 del CNPP).
 - Otra vía menos probable de solución después de que se dicte auto de vinculación a proceso y hasta antes de la emisión del auto de apertura a juicio oral (artículo 202 del CNPP) es el procedimiento abreviado, el cual debe cubrir ciertos requisitos previos para que el Juez de control lo autorice. Entre los requisitos más importantes exigidos en el artículo 201 del CNPP están el que la víctima no presente oposición fundada y que el imputado admita su responsabilidad por el delito que se le imputa.

- La seguridad de las víctimas de delitos es primordial. El artículo 12, fracción X de la LGV reconoce como derecho de las víctimas solicitar medidas precautorias o cautelares para su seguridad y protección de las víctimas, ofendidos y testigos de cargo. Por su parte el artículo 10, apartado A, fracción V de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato establece la obligación del Ministerio Público para garantizar la protección de las víctimas, e inclusive de sus familiares, “de su domicilio y posesiones cuando se pongan en peligro por el probable responsable o sus cómplices, mediante actos de intimidación o represalias.” Por otra parte, el CNPP prevé la posibilidad de que el Juez imponga medidas cautelares a petición del MP o de la víctima cuando concurren las siguientes circunstancias: [i] formulada la imputación, el propio imputado se acoja al término constitucional, ya sea de una duración de 72 horas o de 144, según sea el caso, o [ii] se haya vinculado a proceso al imputado (artículo 154). Entre las medidas cautelares previstas en el artículo 155 del CNPP está la “prohibición de convivir, acercarse o comunicarse con determinadas personas, con las víctimas u ofendidos o testigos, siempre que no se afecte el derecho de defensa”. Dichas medidas serán supervisadas por la Unidad de Supervisión de Medidas Cautelares y de la Suspensión Condicional del Proceso, la cual debe entrar en operación a más tardar el 1 de junio de 2016.
- Es indispensable que todas las dependencias que trabajan temas de violencia registren la información generada en el Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres, mismo que debe estar ligado con el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.
- Aunque debiera de ser de manera distinta, en la realidad el procedimiento penal puede no traer cambios de manera inmediata en las condiciones de trabajo en los casos de hostigamiento sexual; sin embargo, independientemente de lo anterior, es importante ir creando precedentes en la materia como medida para erradicar la violencia en contra de las mujeres.

VII. ANEXOS

Anexo 1

Formato de Expediente Único

61

Folio No._____

Nombre completo de la Persona Quejosa:_____

Edad:_____

Sexo: M F

Ocupación:_____

Área:_____

Puesto:_____

Teléfono:_____ Horario disponible:_____

Nombre del/la jefe/a inmediato/a:_____

Cargo del/la jefe/a inmediato/a:_____

Motivo de la queja:

Tipo de caso:

Acoso Sexual	Hostigamiento Sexual	Violencia Laboral	Otro (Especifique)
--------------	----------------------	-------------------	--------------------

Procedimiento que se iniciará:

Informal ¿En qué consistirá?	Formal		
	Administrativo	Laboral	Penal

Elaboró:_____ Cargo:_____

Anexo 2

FORMATO DE QUEJA POR VIOLENCIA LABORAL, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL NOMBRE DEL ENTE PÚBLICO

FECHA: ____/____/____
Día Mes Año

62

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 y se encuentran protegidos en términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato.

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA.

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

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?

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. La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:

a) Le confronté b) Le ignoré c) Otro _____

7. Mencione si su caso es aislado o conoce de otras personas que hayan sido objeto de esos mismos hechos por parte de la persona agresora, si es el caso describalos brevemente:

8. Señale si cuando acontecieron los hechos motivo de la presente queja:

a) Nadie los presenció b) Los presenció una persona b) 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 Describalos: _____

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

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

13. ¿Cree necesario acudir con una/un experta/o 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 su superior jerárquico?

a) Si b) No Explique: _____

*Amenazar: Advertir a una persona de su intención de causar daño.
 16. ¿Cómo piensa que se puede resolver este problema?

17. Para dar un fundamento a los hechos se cuenta con

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

b) _____

64

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

FIRMA

Anexo 3

Mecanismo para la Conformación e Integración del Comité

La persona titular de la dependencia emocional a todas las personas que conformen el Comité. Todas éstas deberán ser parte del funcionariado de la administración pública estatal, adscritas al ente público. Desempeñarán sus funciones de manera honoraria y sin afectar el desempeño del servicio público para el cual están contratadas. En situaciones en los que se requiera su plena disponibilidad en favor de una víctima, cuya integridad esté en serio riesgo por la gravedad de los hechos padecidos de violencia laboral, hostigamiento o acoso laboral, la persona a cargo del área de adscripción de la o el servidor público que forma parte del Comité velará por que el servicio público se desarrolle sin contratiempos.

65

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

- 1 persona designada por la Dirección Jurídica.
- 1 persona designada por la Oficialía Mayor.
- 1 persona designada por la Dirección de Personal.
- 1 persona designada por el Instituto Municipal de la Mujer Celayense.
- 1 persona del Ombudsperson u homóloga.
- **1 persona designada por la Coordinación de Prevención Ciudadana.**
- 1 persona con conocimientos en Derechos Humanos designada por la comisión de Igualdad de Género.

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

Es recomendable que la designación que el titular del ente público haga de las personas que integren el Comité, se realice previa auscultación de servidoras y servidores públicos que cumplan con el perfil deseado, ya sea que se auto propongan, o bien sean propuestas por otras personas servidoras públicas del ente.

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, únicamente por faltas que califique como graves relacionadas con sus funciones en el mismo Comité, como conductas notoriamente contrarias a los principios que animan este Protocolo en el manejo de los casos o ausencia en la participación en las actividades del Comité por más de 6 meses. En éste último caso y en tanto se investiga la situación por parte de la persona Titular de la dependencia para que ésta resuelva, el Comité podrá habilitar como titular a la persona suplente correspondiente.

El acuerdo del Comité sobre la remoción de alguna de las personas que lo integran, deberá tener como base evidencias que acrediten las faltas graves imputadas. La decisión de la persona Titular del ente deberá estar fundada y motivada. Si la persona titular del ente

público no resuelve sobre el asunto dentro de un plazo de 90 días naturales, la persona titular del Comité impugnada volverá de inmediato a sus funciones en lugar de quien lo suplió en su ausencia.

Al momento de integrarse al Comité, toda persona deberá firmar una carta compromiso sobre el respeto a cada uno de los principios de actuación y disposiciones relativas a la secrecía y confidencialidad de sus acciones.

66

Perfil de las personas integrantes del Comité

Para la designación de las personas integrantes del Comité, la persona titular del ente deberá verificar que cumplan con el siguiente perfil:

1. Ser personal con al menos _____ años de experiencia laboral en el Gobierno Municipal, Estatal o Federal.
2. Ser personal con al menos 1 año laborando en el ente público.
3. Podrá ser personal de diferentes niveles jerárquicos.
4. Vocación de servicio en favor de la vigencia de los derechos humanos.
5. 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.
6. Preferentemente con experiencia en dar respuesta institucional a las conductas que trata este Protocolo.
7. Preferentemente capacitado en materia de género, derechos humanos, no discriminación, etc.
8. No haber sido declarado por autoridad jurisdiccional alguna como responsable de ejercer conductas constitutivas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, ni al momento de postularse encontrarse sujeto a procedimiento de tal tipo.

Los integrantes del comité deberán:

1. Tener Vocación de servicio en favor de la vigencia de los derechos humanos.
2. Desarrollar 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.
3. Capacitarse constantemente en materia de género, derechos humanos, no discriminación, etc., y si se cuenta con la viabilidad presupuestaria, se acceda a certificaciones en esta materia.
4. Manifestar bajo protesta de decir verdad el no haber sido declarado por autoridad jurisdiccional y/o administrativa alguna como responsable de ejercer conductas constitutivas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, ni al momento de postularse encontrarse sujeto a procedimiento de tal tipo.

Durante el tiempo de actuación del Comité, todas las personas que lo integren deberán recibir capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, y si se cuenta con la viabilidad presupuestaria, se acceda a certificaciones en esta materia.

Organización

67

El Comité tendrá una Presidencia y una Secretaría de Acuerdos. Cada periodo de encargo durará 3 años y podrá ser renovable una vez.

La persona que detente la Presidencia será nombrada por la persona titular del ente público y tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los representantes del Comité a las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias del Pleno.
2. Declarar quórum para iniciar las sesiones.
3. Representar al Comité en todos los asuntos y actividades relacionadas con el mismo.
4. Presidir y conducir las sesiones del Pleno.
5. Proponer el orden del día de las sesiones del Pleno.
6. Ejercer un liderazgo estratégico en la conducción institucional de las acciones del Comité, involucrando la plena participación del conjunto de sus integrantes.
7. Dar cumplimiento puntual a los acuerdos tomados en sesiones.
8. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Protocolo en la atención de casos.
9. Firma de documentos probatorios de las sesiones que realice el Comité.

La persona que detente la Secretaría de Acuerdos será nombrada por la persona titular del ente público y tendrá las siguientes funciones:

1. Promover la integración funcional del Comité para el cumplimiento eficiente y eficaz de sus objetivos.
2. Solicitar a los y las integrantes del Comité temas para la integración del orden del día para cada sesión del Pleno.
3. Integrar el orden del día de la sesión del pleno.
4. Verificar la existencia de quórum legal para sesionar.
5. Levantar un Acta de las sesiones del pleno del Comité.
6. Elaborar la lista de asistencia, y recabar las firmas de las personas integrantes en las sesiones del Comité.
7. Llevar a cabo el registro y seguimiento de acuerdos de las sesiones del pleno.
8. Resguardar los expedientes de los casos sobre los cuales el Comité haya decidido intervenir.
9. Sustituir de manera temporal a la persona que detente la presidencia, a petición expresa de ésta. O ante situación de ausencia indefinida de la persona que detenta la presidencia, en tanto la persona titular del ente decide lo conducente.

10. Contribuir a resolver problemas que se presenten en la atención de casos

Para la toma de acuerdos y seguimiento de los mismos que permita ejercer plenamente sus funciones el Comité sesionará en Pleno, las cuales son independientes de aquellas que lleven a cabo los grupos de trabajo que se constituyan para el desahogo de sus acuerdos.

68

Sesiones del Pleno.

Convocatorias.

La Presidencia aprobará la propuesta de orden del día elaborada por la Secretaría misma que podrá retroalimentar quiénes sean representantes del Comité, solicitando se modifique, agregue o elimine algún punto.

Las sesiones serán convocadas por quien preside las mismas, mediante invitación emitida a quienes conforman el Comité, con anticipación no mayor a tres días hábiles a la celebración, a excepción de los asuntos de carácter urgente los cuales pueden ser convocados en menor término.

Cualquier integrante del Comité podrá solicitar a quien preside por conducto de la Secretaría la celebración de una sesión extraordinaria dando aviso a la presidencia del Comité con un mínimo de cinco días hábiles de antelación a la fecha sugerida, demostrando la viabilidad de la misma de acuerdo a los temas a desarrollar.

Sesiones.

El Comité en pleno deberá sesionar de manera ordinaria 1 vez cada semestre para desahogar asuntos relativos a sus funciones sustantivas.

El Comité podrá sesionar en Pleno de manera extraordinaria cuantas veces lo requiera, para desahogar asuntos relativos a casos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, o cualquier otro que atienda al cumplimiento de sus labores sustantivas.

Para sesionar de manera ordinaria o extraordinaria, se requiere la presencia de la mayoría de sus integrantes

A las sesiones del Comité podrán ser invitadas por éste, o a petición de la persona quejosa, 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.

Desarrollo de las sesiones.

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

- a) Aprobación del orden del día.
- b) Desahogo de los asuntos del orden del día.
- c) Asuntos generales.

Esquema de toma de acuerdos

69

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 el grupo de votos del mismo signo que representa el porcentaje mayor. En casos de empate la Presidencia contará con voto definitorio.

Confidencialidad y protección de datos personales

En todo tipo de sesiones la Secretaría se asegurará que la confidencialidad y protección de datos personales esté garantizada. Particularmente tratándose de sesiones en los que se aborden casos de violencia laboral, hostigamiento o acoso 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 o por la persona perpetradora de las conductas a que atiende este Protocolo.

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.

Información en poder del Comité relativa al análisis de casos podrá ser parte de expedientes para integrarse en averiguaciones que lleven a cabo autoridades competentes, siempre y cuando la víctima esté de acuerdo.

Toda persona que participe en alguna sesión del Comité o que por sus funciones conozca de las deliberaciones y decisiones del mismo, está obligada a actuar conforme a los mismos principios de actuación que rigen a dicho órgano. En caso de incumplir alguna de las disposiciones contenidas en este Protocolo, el Comité o cualquiera de sus integrantes podrá iniciar el procedimiento que corresponda ante las instancias competentes, debiendo en todo caso informar de ello a la persona titular del Órgano de Control Interno.

Anexo 4 BASE DE DATOS CON REGISTRO DE CASOS

ANEXO 4

BASE DE DATOS CON REGISTRO DE CASOS

Anexo 5

Informe de queja por acoso u hostigamiento sexual y/o violencia laboral

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

72

Tipo de Caso		
Acoso sexual	Hostigamiento Sexual	Violencia laboral

Nombre de persona denunciante	
Nombre de persona denunciada	
Persona consejera que da seguimiento al caso	

Breve Descripción del Caso

La persona denunciante requiere atención psicológica o judicial
Sí No De qué tipo

Tipo de procedimiento que se recomienda a mutuo acuerdo con persona denunciante
Administrativo Laboral Penal

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

73

Integrantes del Comité, Consejera y Ombudsperson	Fecha:	
Nombre	Cargo	Firma

Anexo 6. Seguimiento del Caso

Nombre: _____

No. De

Folio _____

74

Reunión	Fecha	Asunto	Acuerdos	Firma

Persona consejera que da seguimiento al
caso: _____

Anexo 7.
Cuestionario de Satisfacción de la Atención.

75

1. El tiempo de recepción de mi queja fue:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------

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

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------

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

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------

4. El tiempo de respuesta a mi queja fue:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------

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

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------

6. El resultado de mi queja fue:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------

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

Observaciones:

Sugerencias:

Anexo 8.

Lineamientos de Actuación de la Figura de la Ombudsperson para el estado de Guanajuato.

LINEAMIENTOS PARA LA CONSTITUCIÓN Y ACTUACIÓN DE LA OMBUDSPERSON EN EL MARCO DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA LABORAL, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

76

Capítulo primero

Del objeto y Generalidades

Objeto de los lineamientos

Artículo 1. - Los presentes lineamientos tienen por objeto regular la constitución y actuación de la figura de Ombudsperson en el marco del Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración pública del Estado de Guanajuato (PPAVLAHS) buscando que sea de carácter neutral e imparcial, prestando sus servicios en la vía informal del Protocolo dentro de la dependencia en la cual labore, con el único fin de que sea primer contacto del comité con la persona quejosa. A sabiendas de que la Ombudsperson según la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, es la persona encargada de la protección de los derechos de las personas ciudadanas en su contacto con la autoridad del centro de trabajo;

Glosario

Artículo 2.- Para efecto de los presentes lineamientos se entenderá por:

Acoso Sexual. - Acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos. La Ley Federal del Trabajo, dentro del Artículo 3º Bis inciso a) define el Acoso Sexual como; “Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”;

Comité. - El Comité para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual y/u homólogo; el órgano que tiene como objetivo impulsar y llevar a cabo las acciones consideradas en el Protocolo PPAVLAHS; en cada ente público del Gobierno del Estado de Guanajuato;

Derechos Humanos. - Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra constitución política, en los tratados internacionales y en las leyes, la importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de que su fundamento jurídico y filosófico es la condición propia del hombre, los derechos humanos son: Universales, Inherentes a las personas, Integrales, es decir que se conciben como un todo indivisible e, Históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos y de sus derechos y conquistas frente al abuso del poder público 3;

Equidad de Género. - La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que a las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias;

Género. - Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Lo que se puede traducir en el proceso de simbolización que se da entre los sexos. Así, el género implica una relación entre los sujetos, que, al ser simbólica, engloba un conjunto de creencias atribuciones, prácticas materiales, usos y costumbres, mitos y expectativas de los que es propio de cada sexo;

Hostigamiento Sexual. - Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar; que se expresa en conductas verbales, física o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

Igualdad de Género. - La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de todas las formas de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo;

Lineamientos. - Lineamientos para la constitución y actuación de la Ombudsperson;

Norma Mexicana. - La presente Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es 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;

Ombudsperson. - La figura de la Ombudsperson es un recurso del comité PPAVLAHS y/u homólogo. La Ombudsperson, realiza una función que significa ser complementaria a la del comité;

Perspectiva de género. - La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones ;

Sexo. - Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres;

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;

Violencia de género. - Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o a las niñas sino también a los hombres, niños y minorías sexuales. Por ello, los ejercicios violentos de poder basados en la identidad de género o en la orientación sexual de las víctimas son clasificados en la categoría de violencia de género;

Violencia Laboral. - Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo 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 igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. 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 período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

78

Objeto de la Ombudsperson

Artículo 3. - La Ombudsperson tendrá por objeto, realizar su labor de manera confidencial e imparcial para ayudar al personal a tratar problemas en su espacio laboral, brindando la escucha, así como la asistencia de naturaleza informal que apoye a resolver inquietudes, dificultades o conflictos en forma justa y equitativa entre la persona quejosa y la institución. La Ombudsperson también observa las tendencias resultantes de los casos recibidos, a fin de detectar anticipadamente aquellos asuntos que podrían tener impacto a nivel institucional;

Campo de aplicación para los lineamientos

Artículo 4.- Los Lineamientos serán aplicables en las dependencias y entidades de gobierno del Estado de Guanajuato;

Artículo 5.- Para realizar con compromiso, bien común, honestidad, igualdad, imparcialidad, integridad, respeto, responsabilidad, solidaridad y transparencia a las actividades derivadas en la actuación de la Ombudsperson como miembro del Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual y/u homólogo; en todo momento se actuará en apego a lo establecido en los valores y principios institucionales, lineamientos, código de ética para las y los trabajadores de gobierno del Estado, Protocolo para la Prevención, Atención a la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual, según aplique; además, de los dispuesto por la guía de actuación del gobierno del Estado de Guanajuato y por la Ley de Responsabilidades Administrativas de las y los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y los Municipios;

Capítulo Segundo

De la Constitución y Función de la Ombudsperson

79

Nombramiento de la Ombudsperson

Artículo 6.- La persona titular del ente designará a la Ombudsperson; está deberá ser parte del funcionariado de la administración pública estatal, adscrita al ente público. Desempeñará sus funciones de manera honoraria y sin afectar el desempeño del servicio público para el cual está contratada la persona. En situaciones en los que se requiera su plena disponibilidad en favor de una víctima, cuya integridad esté en serio riesgo por la gravedad de los hechos padecidos de violencia laboral, hostigamiento o acoso laboral, la persona a cargo de la adscripción como Ombudsperson velará por que el servicio público se desarrolle sin contratiempos.

En razón de que la asignación del puesto por parte del titular del ente público se realiza con una previa exploración, se espera que la Ombudsperson cuente con un perfil con conocimientos en Derechos Humanos, Género, Igualdad de Género, Igualdad Sustantiva y Equidad de Género;

Funciones

Artículo 7.- La Ombudsperson tendrá las siguientes funciones:

La Ombudsperson se reunirá con la persona quejosa, en función de la demanda del caso por dictaminar, o bien, en el caso en que se presente una queja;

Previo acuerdo con la persona quejosa, la figura de la Ombudsperson, hará del conocimiento, a quien presida el comité, el asunto en particular;

La actuación de la Ombudsperson es confidencial e imparcial. Brindando asistencia de naturaleza informal, procurando en todo momento, ser equitativa y justa al momento de atender la situación de violencia o conflicto;

Atender los casos que se presenten y tenga conocimiento dentro de la dependencia, a fin de que sea el primer contacto del comité con la persona quejosa;

En caso de que la situación problema se considere conflicto, puesto que existe la posible negociación entre las partes, la función de la Ombudsperson es apoyar a la parte quejosa para identificar las mejores opciones para la resolución no violenta del conflicto;

Brindar orientación con base en las políticas y procedimientos, así como en lo establecido en el Protocolo al cual atiende el comité de su dependencia;

Acompañar a modo de seguimiento el caso de la persona(s) afectada(s);

Orientar a la persona quejosa, cuando advierta alguna infracción a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato;

Duración del cargo como Ombudsperson

80

Artículo 8.- La figura del Ombudsperson durará en su cargo dos años;

Atribuciones de la figura de la Ombudsperson

Artículo 9.- Las atribuciones de la figura del Ombudsperson:

La Ombudsperson fungirá como mediadora entre la institución y su personal en el marco de respeto a la igualdad laboral y no discriminación;

Recibir y dar seguimiento a las quejas sobre violencia labora, acoso y hostigamientos sexual;

Garantizar la adecuada implementación del Protocolo para Prevenir, Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual, así como los derechos humanos de las y los trabajadores.

VIII. BIBLIOGRAFÍA Y HEMEROGRAFÍA

- Barquet, Alfredo, "Las relaciones individuales de trabajo en el servicio público, el contrato y su impacto en la administración pública federal", en Kurczyn, Patricia y Puig, Carlos Alberto (Coordinadores), Estudios jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2003, pp. 125-142.
- Castro, Roberto y Florida Riquer (2012), "Claroscuros en el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres", Casique, Irene y Roberto Castro (eds.), Retratos de la violencia contra las mujeres en México. Análisis de resultados de la ENDIREH 2011, Cuadernos de trabajo núm. 35, Inmujeres, México.
- Frías, Sonia, "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México", en Revista Mexicana de Sociología, volumen número 2, abril-junio 2011, pp. 329-365.
- Foucault, M. (1997). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. México. DF: Siglo XXI.
- INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH), Tabuladores básicos. Estados Unidos Mexicanos, INEGI, 2008.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, Inmujeres, México, 2009.

- Islas, Olga, Análisis lógico de los delitos contra la vida, Editorial Trillas, México, 1982.
- Santillán, Iris, Violación y culpa, México, Ubijus, 2014
- Zagrebelsky, Gustavo, El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia, España, Editorial Trotta, 1995,
- Zermeño, Martha (Coord.), Diagnóstico e implementación de acciones básicas sobre equidad de género en la impartición de justicia, la normatividad y la cultura organizacional de 15 Tribunales Superiores de Justicia, Epadeq, México, 2012.

Páginas web

- Carbonell, Miguel, Introducción al control de convencionalidad, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3271/11.pdf>, URL consultado el 18 de octubre de 2015
- Comunicación Social de Gobierno, Certifica INMUJERES a los 3 Poderes de Guanajuato y la PGDH con el Modelo de Equidad de Género, Portal de Gobierno de Guanajuato, 29 de abril de 2014, <http://noticias.guanajuato.gob.mx/2014/04/29/certifica-inmujeres-a-los-3-poderes-de-guanajuato-y-la-pgdh-con-el-modelo-de-equidad-de-genero/>, URL consultado el 28 de noviembre de 2015
- Decreto Gubernativo número 68, mediante el cual se constituye el Centro de Justicia para las Mujeres del estado de Guanajuato, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/DECRETO.GUBERNATIVO.68.MEDIANTEELCUALSECONSTITUYEELCENTRODEJUSTICIAPARALASMUJERESDELESTADODEGUANAJUATO.pdf>, URL consultado el 11 de octubre de 2015.
- Gobierno del Estado de Guanajuato, Calendario de implementación en las Regiones del Estado de Guanajuato, <http://www.justiciapenalguanajuato.gob.mx/images/banners/CartelFechasImplementacion2013.jpg>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.
- INMUJERES, Modelo de equidad de género MEG:2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género, s/f, http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/programas/meg/megactualizado2014/3_meg_2012.pdf, URL consultado el 27 de noviembre de 2015
- Instituto de las Mujeres Guanajuatenses, Modelo de equidad de género (MEG), 2013, <http://imug.guanajuato.gob.mx/elementos/investigacion/meg.pdf>, URL consultado el 16 de octubre de 2015.
- Luna, Tania y Sarré, Miguel (2011), Lo que usted siempre quiso saber acerca de la etapa de investigación. Reforma del sistema de justicia penal, México, http://www.juiciosorales.org.mx/m4rks_cms/4cms/doc/content/files/ETAPA%20DE%20INVESTIGACION.pdf, página web consultada el 10 de junio de 2015.

- OIT (2008) ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, 2^a edición, Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf, página web consultada el 2 de octubre de 2015
- Organización de los Estados Americanos, Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), <http://www.oas.org/es/mesecvi/reuniones.asp>, URL consultado el 26 de noviembre de 2015
- Organización de los Estados Americanos, Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), Acuerdos de la Tercera Conferencia de los Estados Parte del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”, <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/CEP3-Agreements-SP.pdf>, URL consultado el 26 de noviembre de 2015
- Organización Mundial de la Salud. Ver <http://www.who.int/topics/violence/es/>.
- Organización Internacional del Trabajo. *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente (8-15 de octubre de 2003), Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/docu
- Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, 2008, 2^a edición, Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf, página web consultada el 2 de octubre de 2015, p. 22.
- Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 05/2014, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular05-2014.pdf>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.
- Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 01/2013, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular01-2013.pdf>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.
- Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 02/2011, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular2-2011.pdf>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.
- Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Perspectiva de Género. Acciones de acceso a la justicia de las mujeres, mayo de 2014, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/Accionesconperspectivadegenero2.PGJEG.pdf>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.
- Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Principios básicos de atención ministerial con perspectiva de género a favor de las mujeres víctimas de

violencia,

<https://portal.pjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Formularios/principios.aspx>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.

- Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, Agosto 2016, <http://www.ibt.unam.mx/computo/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>
- Secretaría de Gobernación, Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos contra las Mujeres, <https://www.mujereslibresdeviolencia.gob.mx/>, URL consultado el 18 de octubre de 2015.
- Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato, Acta de instalación del Comité de Equidad de Género, 2013, http://transparencia.guanajuato.gob.mx/biblioteca_digital/docart10/2014103014_56300.ACTAINSTALACIONCOMITEEQUIDADDEGENERO.pdf, URL consultado el 16 de octubre de 2015.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Modelo de los Centros de Justicia para las Mujeres. Guía Metodológica, México, 2012, <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/18/2/images/modelocjm.PDF>, URL consultado el 16 de octubre de 2015.
- Soto, Angélica, Modelo de Equidad de Género: certificación sólo “para la foto”, Cimacnoticias, 22 de mayo de 2015, <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/69712>, URL consultado el 28 de noviembre de 2015

