

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE LEÓN, GUANAJUATO.

1. ANTECEDENTES.

El Estado mexicano ha adquirido diversas obligaciones, responsabilidades y atribuciones en los ámbitos internacional, nacional y local sobre diferentes temas, entre ellos los referentes a Derechos Humanos. Es así que, bajo los principios de igualdad jurídica y no discriminación consignados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ha establecido en el artículo 4 que refiere *“La mujer y el hombre son iguales ante la ley.”*

En el ámbito internacional, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) señala, la obligatoriedad para los Estados de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, en su artículo 11.

Por su parte el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer hace en las Recomendaciones Generales 12 y 19, el exhorto para los Estados firmantes de la CEDAW a proteger a las mujeres de la violencia en el ámbito laboral y a informar sobre la legislación vigente.

De igual forma la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres “Convención Belém do Pará”, incluye en el artículo 2, el acoso laboral dentro de la violencia en el ámbito del mismo nombre y compromete a los Estados adherentes a adoptar medidas para que el agresor se abstenga de hostigar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la víctima.

En cuanto a la Organización Internacional del Trabajo, plasma el compromiso de los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en: 1) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, 2) la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, 3) la abolición del trabajo infantil y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y educación.

También señala que *“El hostigamiento y el acoso sexual o laboral son una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de las víctimas son mujeres. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa e indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.”*

Todo lo anterior adquiere sentido y correlación, ya que establece la obligatoriedad de los Estados de implementar acciones tendientes a prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual en todos los ámbitos, siendo muy enfáticos los tratados internacionales referentes a la protección de las mujeres, quienes, a lo largo de los años, mayoritariamente han sido las víctimas de estas situaciones.

Es por ello que, desde el compromiso de la Administración Pública Municipal, se han realizado acciones de capacitación al funcionariado público del municipio basadas en la sensibilización e información sobre los Derechos Humanos de las personas, en concreto de las mujeres, así como de prevención de la violencia y la no discriminación; pilares

fundamentales para generar condiciones de igualdad y libres de todo tipo de violencia. Esta acción ha sido fundamental en dos aspectos importantes; el primero de ellos,

para entender y comprender el fenómeno de la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual o laboral, el segundo, para visibilizar estas problemáticas.

Dentro de las problemáticas detectadas y escuchadas, se revisaron situaciones de violencia, acoso y hostigamiento sexual o laboral. Conductas que se analizaron de manera transversal por personal del Instituto Municipal de la Mujeres, Contraloría y la Dirección General de Desarrollo Institucional, con el objetivo de implementar mecanismos de prevención, atención y en su caso de sanción. Lo anterior, para lograr un adecuado funcionamiento y colaboración en los procesos de actuación de las instituciones de la Administración Pública Municipal.

Dicho grupo transversal se capacitó y enfocó en lograr el objetivo de estructurar un mecanismo de prevención y atención de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual o laboral dentro de la Administración Pública Municipal.

Producto de ello, en 2019 se elaboró el documento o manual denominado “Procedimiento para prevenir y atender la violencia, el acoso y el hostigamiento sexual o laboral”. Esta herramienta permitió generar confianza en el funcionariado público para denunciar e interponer las quejas correspondientes.

Ahora bien, ante el contexto en el que fue avanzando la visibilización de las problemáticas, fue fundamental reforzar dicha herramienta, por lo que resultó necesario en un primer momento crear un Comité Intersectorial que interviniera en la creación de acciones en materia de prevención y atención, así como del conocimiento y participación de los casos sobre violencia laboral, hostigamiento sexual o laboral.

Por ello y de conformidad con los artículos 26 fracciones I, II y XXVII de la Ley para el Gobierno y Administración de los Municipios del Estado de Guanajuato, así como el artículo 220 del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato, en fecha 18 de enero del año 2022 la Maestra Alejandra Gutiérrez Campos, Presidenta Municipal de León, Guanajuato, constituyó mediante Acuerdo el Comité Intersectorial Municipal para Prevenir y Atender la Violencia, el Acoso y Hostigamiento Sexual y/o laboral, en el que se estipula en su punto tercero lo siguiente:

“El Comité Intersectorial Municipal para Prevenir y Atender la Violencia, el Acoso y Hostigamiento Sexual y/o laboral, deberá emitir los lineamientos y su programa de trabajo respectivo, mediante los cuales se determinará las bases y principios para su organización y funcionamiento, así como el protocolo de actuación que deberá ser observado por las servidoras y los servidores públicos que conforman la administración pública municipal.”

Es así, que una de las acciones de este Comité fue crear un protocolo que sirva como herramienta que permita establecer las pautas de actuación para los casos existentes, así como la creación de los mecanismos que respondan a la prevención y atención de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual o laboral dentro de la Administración Pública Municipal, como medio para garantizar un entorno seguro para desempeñar las labores cotidianas.

En cumplimiento de lo anterior, es que, quienes integramos el *Comité Intersectorial Municipal para Prevenir y Atender la Violencia, el Acoso y Hostigamiento Sexual y/o laboral*, emitimos el siguiente protocolo de actuación.

2. MARCO NORMATIVO GENERAL DE REFERENCIA

En el contexto del Estado Constitucional de Derecho, en el cual se constituye el Estado Mexicano, es indispensable que quienes laboran en el ámbito público conozcan y apliquen el marco legal que protege a toda persona del ejercicio arbitrario de la fuerza y que garantiza una vida libre de violencia, así como conocer, y en caso de ser necesario acudir, a las instancias responsables de prevenir, atender y sancionar cualquier conducta constitutiva de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Derivado de lo anterior se presenta el marco jurídico vigente y aplicable, que conforman la base de los derechos fundamentales en materia de prevención, atención y sanción de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual o laboral, que pueda presentarse al interior de la administración pública municipal, en las interacciones de quienes la conforman:

I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. Instrumentos Internacionales.

- a) Capítulo 23. Laboral. Del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).
- b) Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso, 2019, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo.
- c) Convenio 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT.
- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres, “Convención de Belém do Pará” de la Organización de los Estados Americanos.
- e) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en inglés de la Organización de las Naciones Unidas.
- f) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- g) Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- h) Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, China, 1995. El cual contiene la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- i) Informe de la Novena Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México 2004. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, por sus siglas conocido como MESECVI.
- j) Informe del Grupo de Trabajo sobre discriminación contra las mujeres y niñas de Naciones Unidas. A/HRC/44/51: Los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo del trabajo
- k) Objetivos de Desarrollo Sostenible. En lo relativo al objetivo 5 sobre igualdad de género.
- l) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- m) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- n) Recomendación General N. 19, La violencia contra la Mujer del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- o) Recomendación General N. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- p) Recomendación General N. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General N. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

- q) Recomendación 206 sobre violencia y acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
- r) Resolución 48/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas para la eliminación de la violencia contra la mujer.
- s) Sentencia Digna Ochoa y familiares vs México de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- t) Sentencia González y Otras vs México de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- u) Sentencia Gutiérrez Hernández y otros vs Guatemala de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- v) Sentencia Guzmán Albarracín y otros vs Ecuador de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

III. Normatividad Federal y Nacional.

- a) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.
- b) Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
- c) Ley Federal del Trabajo.
- d) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- e) Ley General de Víctimas.
- f) Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025).
- g) Sentencias de amparo en revisión 1412/2017, emitida el 15 de noviembre de 2017 y 2655/2013, del 06 de noviembre de 2013 y Amparo directo 47/2013, dictadas por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respectivamente.
- h) Tesis Aislada: 1a.CLXIII/2015 (10a), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación bajo el rubro: “Delitos contra las mujeres. Estrecha relación entre violencia, discriminación y subordinación por motivos de género”.
- i) Tesis Aislada 1ª. CCL/2014 sobre acoso laboral.
- j) Tesis Aislada 1ª. CCLII/2014 sobre acoso laboral.
- k) Tesis Aislada 1ª./J.22/2016 sobre acceso a la justicia en condiciones de igualdad.
- l) Tesis XXVII.3º.56P sobre juzgar con perspectiva de género.
- m) Tesis Aislada 1a.CLXXXIV/2017 (10a), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación bajo el rubro: “Violencia sexual contra la mujer. Reglas para la Valoración de su testimonio como víctima del delito”.
- n) Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo.

IV. Constitución Política para el Estado de Guanajuato.

V. Normatividad Estatal.

- I. Código de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado y los Municipios de Guanajuato.
- II. Ley para el Gobierno y Administración de los Municipios del Estado de Guanajuato.
- III. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.
- IV. Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.
- V. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.
- VI. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato.
- VII. Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia del Estado de Guanajuato.
- VIII. Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.
- IX. Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia laboral, el Acoso y el Hostigamiento sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato.

VI. Normatividad Municipal

- a) Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.
- b) Reglamento del Consejo de Honor y Justicia de los Cuerpos de Seguridad Pública Municipal de León, Guanajuato.
- c) Reglamento del Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Municipio de León, Guanajuato.
- d) Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.

3. OBJETIVOS.

Objetivo General:

Establecer las pautas de actuación, los procedimientos, mecanismos y acciones para prevenir y atender, de manera integral, la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual o laboral, en la administración pública municipal, con una perspectiva de derechos humanos y eliminación de la violencia.

Objetivos específicos en materia de prevención:

- a) Implementar acciones de prevención para evitar situaciones de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, que puedan afectar el ambiente laboral y bienestar de las y los trabajadores.
- b) Generar condiciones que permitan tener un ambiente laboral libre de violencia.

Objetivos específicos en materia de atención:

- a) Brindar las herramientas necesarias para que el funcionariado público pueda canalizar debidamente las quejas o denuncias de actos que constituyan violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral.
- b) Implementar un mecanismo al interior de la administración pública municipal para dar cauce a las quejas y denuncias relativas a actos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral.
- c) Definir las funciones de las personas servidoras públicas que se involucren en los procedimientos de atención y prevención a casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral al interior de la Administración Pública Municipal.

4. GLOSARIO.

- a) **Acoso Laboral.** Es el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, que produce miedo, angustia, desprecio o depresión en esa persona trabajadora. También conocido como *Mobbing*. (Ver Anexo 1. Situaciones que pueden expresar violencia y acoso laboral)
- b) **Acoso Sexual.** Cometerá acoso sexual quien, con fines sexuales o lascivos, asedie, produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la persona, independientemente de que el comportamiento ocurra en uno o varios eventos, incluso si no existe una relación de subordinación. (Ver Anexo 2. Situaciones que pueden constituir acoso y hostigamiento sexual)
- a) **Administración Pública Municipal.** La Administración Pública Municipal centralizada y paramunicipal de León, Guanajuato.

- b) **Autoridades competentes.** Integrantes del Comité, Persona de contacto y titulares de las dependencias, entidades u organismos autónomos, DGDI y Ombudsperson.
- c) **Comité.** El Comité Intersectorial Municipal para Prevenir y Atender la Violencia, el Acoso y Hostigamiento Sexual y/o laboral, es el órgano que tiene como objetivo generar acciones para prevenir actos constitutivos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual y atender oportunamente a las personas que manifiesten ser víctimas de estos hechos.
- d) **Consejo.** El Consejo de Honor y Justicia de los Cuerpos de Seguridad Pública Municipal de León, Guanajuato.
- e) **Contraloría.** La Contraloría Municipal.
- f) **Dependencias.** La Secretaría del H. Ayuntamiento, Secretaría de Seguridad, Prevención y Protección Ciudadana, Secretaría de Vinculación y Atención de los Leoneses, Secretaría para el Fortalecimiento Social de León, y la Secretaría para la Reactivación Económica de León, así como la Tesorería Municipal, la Contraloría y las Direcciones Generales señaladas en el Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.
- g) **DGDI.** La Dirección General de Desarrollo Institucional.
- h) **Discriminación.** Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer o el hombre, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- i) **Entidades.** Los organismos descentralizados, empresas de participación municipal, fideicomisos públicos municipales y aquellos creados por el Ayuntamiento bajo la naturaleza jurídica de un ente paramunicipal.
- j) **Faltas disciplinarias graves.** Son todas aquellas conductas de los elementos de los cuerpos de seguridad de la administración pública municipal, que infrinjan en cualquier forma, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que deben observar dentro y fuera del servicio.
Dentro de las faltas disciplinarias graves que señala el Reglamento del Consejo, se encuentra acosar, hostigar o discriminar a cualquier persona dentro o fuera del servicio, así como acosar sexualmente a personas, abusando de su condición de servidor público o de su jerarquía; las faltas disciplinarias serán sancionadas en los términos del reglamento en cita. Si la conducta además de constituir una falta administrativa también constituye un delito, se hará del conocimiento de las autoridades competentes.
- k) **Género.** Asignación en todos los ámbitos de la vida política, laboral, económica, social, cultural y familiar que se hace a mujeres y hombres de determinados valores, atributos, roles, estereotipos y características.
- l) **Hostigamiento Laboral.** Es el ejercicio abusivo del poder en una relación de subordinación que atenta contra la autoestima, salud, integridad o seguridad de las personas en el ámbito laboral.
- m) **Hostigamiento Sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (Ver Anexo 2. Situaciones que pueden constituir acoso y hostigamiento sexual).
- n) **Igualdad Sustantiva.** La igualdad entre mujeres y hombres que se concreta a través de acciones, medidas y políticas efectivas diseñadas para eliminar la desventaja e injusticia que impiden el ejercicio de los derechos, con la finalidad de proteger el principio de autonomía personal, basada en el análisis de las diferencias entre las mujeres y los hombres, en cuanto a su reconocimiento como pares desde el paradigma de la equivalencia humana.
- o) **IMMUJERES.** El Instituto Municipal de las Mujeres de León, Guanajuato.
- p) **Lineamientos.** Lineamientos de Organización y Funcionamiento del Comité.

- q) **LRAEG.** Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato
- r) **Municipio.** El Municipio de León, Guanajuato.
- s) **Ombudsperson.** Persona adscrita a la Administración Pública Municipal que de manera honorífica y por designación de la persona titular de la Presidencia Municipal, otorga asistencia, así como acompañamiento, apoyo y seguimiento en los casos materia del presente protocolo.
- t) **Persona de contacto.** La persona perteneciente a la dependencia, entidad u organismo autónomo, en su caso, es el primer contacto con quien manifieste ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, la cual acompañará con suficiente autoridad moral y destacado actuar ético. Deberá de ser una persona asignada por la o el titular de la dependencias, entidades y organismos autónomos correspondiente tomando en cuenta el perfil especificado en el presente protocolo.
- u) **Protocolo.** Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento Sexual o laboral, en la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.
- v) **Reglamento del Consejo.** Refiere al Reglamento del Consejo de Honor y Justicia de los Cuerpos de Seguridad Pública Municipal de León, Guanajuato.
- w) **Víctima.** Persona que se ve afectada por alguna conducta de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, a quien se le dará la atención, asesoría o acompañamiento en caso de que quiera presentar alguna queja o denuncia en la instancia correspondiente.
- x) **Violencia.** Es cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
- y) **Violencia Laboral.** Todo acto u omisión en abuso de poder independientemente de la relación jerárquica 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; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley; así como todo tipo de discriminación por condición de género. (Ver Anexo 1. Expresiones que pueden constituir violencia y acoso laboral)
- z) **Violencia Sexual.** Cualquier acto de contenido sexual que amenaza, degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual o integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía sobre la víctima al denigrarla y concebirla como objeto.
- aa) **Violencia de género.** La violencia de género se refiere a los actos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

5. ALCANCE.

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que integran la Administración Pública Municipal, incluidas las personas que realicen prácticas profesionales o servicio social en dicha Administración y personas trabajadoras voluntarias, y se aplica a la violencia laboral que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo; manera enunciativa mas no limitativa:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la administración municipal, y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

6. POLÍTICAS DE OPERACIÓN.

6.1 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

En la interpretación y aplicación del protocolo deberán de llevarse a cabo en todo momento atendiendo a los siguientes principios de actuación:

- a) **Acceso a la Justicia.** Principio básico del estado de derecho, a fin de que las personas puedan hacer oír su voz, ejercer sus derechos, hacer frente a la discriminación o hacer que rindan cuentas los encargados de la adopción de decisiones.
- b) **Credibilidad.** Las personas que manifiesten haber sido víctimas de violencia, acoso y hostigamiento sexual o laboral, tendrán la garantía de credibilidad en su dicho.
- c) **Calidad en la atención.** El trato que se ofrezca a las personas que manifiesten ser víctimas se regirá por la empatía, calidez y respeto, y estará libre de toda estigmatización, revictimización y prejuicio, así como de todo acto de coacción, inducción o inhibición que busque el desistimiento de exigir sus derechos. En casos de personas que manifiesten ser víctimas en situación de vulnerabilidad, por motivos de origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo se deberán desarrollar medidas especiales que respondan a enfoques especializados.
- d) **Celeridad.** Todo procedimiento administrativo se debe desarrollar y resolver a la brevedad posible.
- e) **Cero tolerancia.** A las conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral.
- f) **Confidencialidad.** Toda persona involucrada en alguno de los casos previstos en este procedimiento, tiene derecho a la protección de sus datos personales, 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 que motiven la intervención pública.
- g) **Debida diligencia.** Todas las autoridades del ámbito municipal involucradas en los casos que refiere este procedimiento asumirán sus responsabilidades de manera proactiva, llevando a cabo las acciones necesarias y de manera oportuna para cumplir con el objetivo del procedimiento, 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.
- h) **Debido proceso.** Todas las autoridades del ámbito del gobierno municipal involucradas en los casos que refiere este procedimiento 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 garantiza un resultado justo y equitativo.

- i) **Enfoque Diferencial.** Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad, así como vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos.
- j) **Exhaustividad.** Al momento de realizar una investigación de este tipo, se deberá ser exhaustivo en la investigación de los hechos de la queja o denuncia, realizando diversas diligencias o actos, así como obtener oficiosamente información o documentación necesaria para el esclarecimiento de los hechos.
- k) **Gratuidad.** Todas las acciones y trámites que se lleven cabo para la atención y acceso a la justicia para las personas que manifiesten ser víctimas serán gratuitas.
- l) **Igualdad y no discriminación.** Se deberá atender a quienes manifiesten ser víctimas en condiciones de igualdad desde la perspectiva de género, y sin hacer distinción alguna que, por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación socioeconómica o cualquier otro, que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.
- m) **Integridad personal.** Derecho que protege la inviolabilidad de toda persona frente a los ataques a su cuerpo o espíritu, así como frente a cualesquiera intervenciones en esos bienes que carezcan de su consentimiento.
- n) **No criminalización.** Las autoridades no deberán agravar el sufrimiento de quien manifieste ser víctima ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie.
- o) **No revictimización.** Las características y condiciones particulares de quien manifieste ser víctima, no podrán ser motivo para negarle su calidad. El Estado tampoco podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de las y los servidores públicos.
- p) **Participación conjunta.** La persona quien manifieste ser víctima tiene derecho a ser asesorada y acompañada por la persona de su confianza a lo largo del desarrollo de los casos, y a colaborar con las investigaciones, sin que ello implique menoscabar en alguna situación sus derechos ni eximir a las autoridades competentes de sus responsabilidades.
- q) **Perspectiva de género.** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- r) **Presunción de inocencia.** Toda persona denunciada de la conducta indebida tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la normatividad aplicable y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.
- s) **Principio Pro persona.** Principio fundamental que impone la naturaleza misma de los derechos humanos, el cual obliga a interpretar extensivamente las normas que los consagran o amplían y restrictivamente las que los limitan o restringen. Al mismo tiempo, implica que cuando se puedan aplicar dos o más normas, se deberá aplicar aquella que proteja con mayor amplitud los derechos humanos o en su caso restrinja de la menor manera los mismos.
- t) **Prohibición de represalias.** Se prohíbe expresamente cualquier represalia en contra de las personas que denuncien hostigamiento, acoso sexual o laboral, comparezcan a rendir su testimonio o participen en el desarrollo del procedimiento.
- u) **Respeto y protección de la dignidad e integridad.** Todo acto realizado en el marco de este procedimiento deberá garantizar en todo momento y circunstancia el respeto y

protección de la dignidad e integridad de las personas involucradas, particularmente de la persona que manifieste ser víctima, a quien se le deberá evitar realizar trámites, procedimientos o actos que puedan revictimizar.

- v) **Transparencia.** Todas las acciones, mecanismos y procedimientos que lleve a cabo el Estado en ejercicio de sus obligaciones para con quienes manifiesten ser víctimas, deberán instrumentarse de manera que garanticen el acceso a la información, así como el seguimiento y control correspondientes. Las autoridades deberán contar con mecanismos efectivos de rendición de cuentas y de evaluación de las políticas, planes y programas que se instrumenten para garantizar los derechos de quienes manifiesten ser víctimas. Las limitaciones a la garantía de transparencia son aquellas que señala la Ley de Protección de Datos Personales y los que puedan llevar a la revictimización.

Los principios de transparencia, celeridad y no revictimización se encuentran sustentados en mandatos de la LRAEG, así como en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato, por lo que su violación u omisión constituyen faltas y en algunos casos responsabilidades administrativas, laborales o penales de las y los servidores públicos.

Las atribuciones del Comité serán las contenidas en los lineamientos, estableciéndose en el presente Protocolo las acciones complementarias para la debida atención y el seguimiento del procedimiento para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual o laboral en la Administración Pública Municipal.

6.2 FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Las autoridades competentes responsables de garantizar la aplicación del presente protocolo tendrán a su cargo las funciones en materia de prevención de actos que sean constitutivos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral.

El Comité tendrá por funciones en materia de prevención, las siguientes:

- a) Conocer el diagnóstico básico en las dependencias, entidades y organismos autónomos sobre clima laboral, y en su caso dar seguimiento a las acciones materia de este protocolo;
- b) Difundir las acciones de su plan de trabajo con la persona de contacto de cada una de las dependencias, entidades y organismos autónomos;
- c) Realizar capacitaciones y brindar asesoría en temas relacionados con el presente protocolo a la persona de contacto de cada una de las dependencias, entidades y organismos autónomos;
- d) Generar campañas sobre la prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral dentro de la Administración Pública Municipal;
- e) Diseñar e implementar campañas de difusión relativas a los medios y mecanismos que existen para presentar una queja o denuncia por actos que puedan constituir violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- f) Difundir el conocimiento y cumplimiento del Decálogo de actuación en materia de prevención y atención de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral; y
- g) Las demás que determine el presente protocolo y la normatividad aplicable.

La Persona de Contacto, tendrá por funciones en materia de prevención, las siguientes:

- a) Difundir la información que corresponda del presente protocolo y gestionar o en su caso otorgar capacitaciones de los temas enfocados a la prevención de la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual o laboral, dentro de su dependencia, entidad u organismo autónomo;
- b) Implementar acciones programadas al interior de su dependencia, entidad u organismo autónomo acorde a lo establecido en el plan de trabajo del Comité y garantizar su cumplimiento;
- c) Difundir las campañas generadas sobre la prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral dentro de la Administración Pública Municipal;
- d) Coadyuvar en las acciones para generar la información sobre el diagnóstico básico de clima laboral en su dependencia, entidad u organismo autónomo;
- e) Difundir en el área de su adscripción las campañas relativas a los medios y mecanismos que existen para presentar una queja o denuncia por actos que puedan constituir violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- f) Elaborar y entregar al ombudsperson mensualmente un reporte de las acciones de prevención realizadas para el cumplimiento del plan de trabajo del Comité, y
- g) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

Las personas titulares de dependencias, entidades u organismos autónomos, tendrán por funciones en materia de prevención, las siguientes:

- a) Actuar de manera inmediata en la implementación de acciones de prevención que se requieran y estar en comunicación en todo momento con la persona de contacto que represente la dependencia, entidad u organismo autónomo;
- b) Impulsar la difusión de las campañas sobre prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral en la Administración Pública Municipal en su dependencia, entidad u organismo autónomo.
- c) Dirigir las acciones para la integración de la información sobre el diagnóstico básico sobre clima laboral de su dependencia, entidades u organismo autónomo;
- d) Realizar acciones de sensibilización entre el personal para prevenir situaciones de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- e) Difundir en el área de su adscripción las campañas relativas a los medios y mecanismos que existen para presentar una queja o denuncia por actos que puedan constituir violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- f) Garantizar el cumplimiento de los procesos de capacitación sobre prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral dentro de la administración pública municipal de la persona de contacto o del personal que se requiera de su dependencia, entidad u organismo autónomo;
- g) Acudir a capacitación en materia de prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral,
- h) Socializar los datos de la persona de contacto, remitiendo las constancias al Comité; y
- i) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

Para efectos del presente protocolo estará a cargo de las y los titulares de las dependencias, entidades u organismos autónomos dar a conocer quién será la persona o personas de contacto seleccionadas por el personal de cada una de las dependencias, entidades u organismos autónomos; así como proporcionarles las facilidades para la capacitación y actuación requerida, y las acciones que se establecen para la atención y seguimiento a las denuncias por actos constitutivos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Además de la capacitación que se establezca y la información que se dé, debe existir de forma visible en todas las dependencias, entidades u organismos autónomos (incluso en el área de atención al público, en su caso) información sobre quién o quiénes son las personas de contacto y a quién más se puede acudir en caso de presentarse alguna situación de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, debiéndose difundir en las áreas de atención al público, de manera visible el mecanismo para presentación de queja o denuncia, incluyendo el sitio electrónico denuncia.leon.gob.mx.

Toda vez que la persona de contacto resulta ser la primera instancia ante quien toda persona servidora pública puede acudir a manifestar ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, es relevante considerar las características y número de personal adscrito a cada dependencia, entidad u organismo autónomo, a fin garantizar su adecuado y oportuno apoyo.

En consecuencia, al menos debe ser designada una persona de contacto por cada Dirección General, por lo que una dependencia, entidad u organismo autónomo puede contar con más de una persona de contacto dependiendo su estructura orgánica. En el caso de la Secretaría de Seguridad, Prevención y Protección Ciudadana, además deberá designarse una persona de contacto por Delegación en la Dirección General de Policía Municipal y Policía Vial, en atención a su operación y labor.

El IMMujeres, tendrá por funciones en materia de prevención, las siguientes:

- a) Capacitar a las personas de contacto de cada una de las dependencias, entidades u organismos autónomos en materia de prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- b) Difundir de manera continua las herramientas y protocolos para presentar quejas o denuncias, sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- c) Asesorar y revisar la estructura de las campañas y acciones sobre prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- d) Colaborar con las dependencias, entidades u organismos autónomos en las acciones de prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- e) Actuar conforme al modelo de atención vigente en IMMujeres, y
- f) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

La DGDI, tendrá por funciones en materia de prevención, las siguientes:

- a) Garantizar la capacitación de la persona de contacto de esta Dirección, en materia de prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- b) Difundir de manera continua las herramientas y protocolos para presentar quejas o denuncias, sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- c) Coordinar la elaboración y aplicación del diagnóstico sobre el clima laboral dentro de la Administración Pública Municipal;
- d) Capacitar al personal que lleva a cabo el proceso relativo al tema de relaciones laborales, y
- e) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

La Contraloría, tendrá por funciones en materia de prevención, las siguientes:

- a) Garantizar la capacitación de la persona de contacto de su dependencia, en materia de prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- b) Difundir de manera continua las herramientas y protocolos para presentar quejas o denuncias, sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;
- c) Ampliar la capacitación del personal del funcionariado público sobre las responsabilidades en casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral;
- d) Ampliar la capacitación del personal que lleva a cabo el proceso de investigación, y
- e) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

6.3 FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES EN MATERIA DE ATENCIÓN.

Las autoridades competentes responsables de garantizar la aplicación del presente protocolo tendrán a su cargo funciones en materia de atención a los casos que se denuncien por actos que sean constitutivos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Las funciones del Comité serán las contenidas en los Lineamientos para establecer el impulso y la ejecución de acciones en materia de atención, mismas que estarán integradas en el plan de trabajo del Comité. La operación, las personas integrantes, políticas y facultades del Comité, están documentadas en los Lineamientos.

Las funciones del Consejo se encuentran contenidas en el Reglamento del Consejo de Honor y Justicia de los Cuerpos de Seguridad Pública Municipal de León, Guanajuato, con relación a actos que puedan constituir faltas disciplinarias graves relacionados con acosar, hostigar o discriminar a cualquier persona dentro o fuera del servicio, así como acosar sexualmente a personas, abusando de su condición de servidor público o de su jerarquía.

El Ombudsperson tendrá por funciones en materia de atención, las siguientes:

- a) Asesorar, acompañar y canalizar a quien manifieste ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, ante las instancias correspondientes e informar acerca de los procedimientos legalmente establecidos en cada ámbito y sus implicaciones;
- b) Vigilar la actuación de las autoridades competentes, en la aplicación del presente protocolo;
- c) Coordinar a las personas de contacto en el seguimiento de las personas que presenten denuncias sobre la comisión de actos constitutivos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, e integrar los casos que serán objeto de acompañamiento y seguimiento, y
- d) Proponer al Comité soluciones alternativas para resolver la queja o denuncia que haya conocido de la misma.

La Persona de Contacto, tendrá como principales funciones en materia de atención:

- a) Documentar todas las acciones de contacto, haciendo saber a quién manifieste ser víctima la posibilidad de poner en conocimiento del ombudsperson o al área encargada de la investigación.

- b) Comunicar al ombudsperson de conformidad con los Lineamientos, cuando tenga conocimiento de los hechos, priorizando en todo momento la confidencialidad de la información datos personales y aquellas solicitudes que tengan las personas atendidas;
- c) Brindar contención inmediata acorde al estado emocional de quien manifieste ser víctima y en su caso, llevar a cabo las gestiones necesarias para que sea atendida en las instancias correspondientes;
- d) Orientar, y en su caso, canalizar y acompañar, a quien manifieste ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, a instancias especializadas de atención médica y atención psicológica del municipio, dando seguimiento puntual a su proceso de atención;
- e) Brindar asesoría sobre las posibles vías para dar curso a la queja o denuncia en los ámbitos laboral, administrativo, penal y ante el Consejo; informándole acerca de los procedimientos legalmente establecidos en cada ámbito y sus implicaciones;
- f) Acompañar y canalizar a quien manifieste ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, ante las instancias correspondientes;
- g) Elaborar y entregar al ombudsperson mensualmente un reporte de número de casos atendidos, así como de las acciones realizadas para el cumplimiento del plan de trabajo del Comité, y
- h) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

La persona de contacto y el ombudsperson, por tanto, deberán contar con el siguiente perfil:

- 1) Que conozca y/o se capacite en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral, incluida la contención emocional.
- 2) Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
- 3) Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía.
- 4) Conozca y aplique los principios rectores del protocolo.
- 5) Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.
- 6) Se capacite para poder brindar asesoría a quienes manifiesten ser víctimas sobre las posibles vías para dar curso a la queja o denuncia en los ámbitos laboral, administrativo, penal y ante el Consejo; e informar acerca de los procedimientos legalmente establecidos en cada ámbito y sus implicaciones
- 7) No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en los anexos al presente protocolo.

Las personas Titulares de dependencias, entidades u organismos autónomos, tendrán como principales funciones en materia de atención:

- a) Implementar en cada una de las dependencias, entidades u organismos autónomos, en coordinación con la persona de contacto, acciones de atención conforme a este protocolo y las situaciones de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, que se presenten dentro de la Administración Pública Municipal:
- b) Actuar de manera inmediata y en su caso canalizar los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, según corresponda;

- c) Garantizar que la persona de contacto atienda y acompañe a quien manifieste ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral.
- d) Garantizar que quien manifieste ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral no sea revictimizada e implementar las acciones inmediatas y necesarias para salvaguardar su integridad física y sexual.
- e) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

El IMMujeres, tendrá como principales funciones en materia de atención:

- a) Brindar atención psicológica, asesoría jurídica y acompañamiento en caso de que quien manifieste ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral lo requiera, de acuerdo a lo establecido en el modelo de atención vigente;
- b) Canalizar y brindar acompañamiento para atención médica cuando sea necesario;
- c) Brindar seguimiento a los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral en materia psicológica y legal;
- d) Brindar asesoría sobre las posibles vías para dar curso a la queja o denuncia en los ámbitos laboral, administrativo, penal o ante el Consejo; informando acerca de los procedimientos legalmente establecidos en cada ámbito y sus implicaciones, y
- e) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

La DGDI, tendrá como principales funciones en materia de atención:

- a) Atender las quejas o denuncias en el ámbito laboral de las dependencias u órganos autónomos.
- b) Brindar asesoría a las entidades en este ámbito;
- c) Brindar información del seguimiento de la investigación correspondiente a quien manifieste ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, y
- d) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

La Contraloría, tendrá como principales funciones en materia de atención:

- a) Recibir y atender las quejas o denuncias en el ámbito de su competencia;
- b) Orientar y canalizar a quien manifieste ser víctima para la presentación de su queja o denuncia ante el Consejo, tratándose de actos imputables a personal operativo que formen parte de los cuerpos de seguridad del Municipio;
- c) Iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en el ámbito de su competencia;
- d) Brindar información del seguimiento de la investigación y el procedimiento correspondiente, a quien manifestó ser víctima de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, y
- e) Las demás que determine el Comité, el presente protocolo y la normatividad aplicable.

6.4 NOTIFICACIÓN: CANALIZACIÓN DE CASOS

En el supuesto de presentarse una situación de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual o laboral al interior de una dependencia, entidad u organismo autónomo, el titular de la dependencia, entidad u organismo autónomo correspondiente, o bien los órganos internos de control de los organismos descentralizados u Ombudsperson, previo consentimiento de la persona que manifestó ser víctima, en breve término, se hará del conocimiento a IMMUMJERES, DGDI, Contraloría u Ombudsperson, según la atención que desee la víctima, resguardando en todo momento la identidad y cualquier dato que permita la identificación de las partes involucradas. En el caso de los cuerpos operativos de Seguridad Pública, se canalizará al Consejo para su debido seguimiento.

Para tales efectos, se podrán hacer del conocimiento a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico oficial
- Oficio de autoridad
- Escrito

6.5 CONSIDERACIONES EN LA ATENCIÓN A BRINDAR:

La persona que manifieste ser víctima de una situación de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, podrá ser atendida por las personas integrantes del Comité, persona de contacto o titulares de las dependencias, entidades u organismos autónomos, quienes escucharán, asesorarán y canalizarán ante la instancia correspondiente.

Además, tendrá derecho a contar con medidas de asistencia y apoyo, a fin de evitar la revictimización, mismas que estarán dirigidas a salvaguardar su integridad. La autoridad competente podrá generar acciones que reduzcan el riesgo de exposición a la violencia, centrándose en la detección de los mismos (Ver Anexo 3 Posibles Medidas para Reducir el riesgo de exposición a la violencia).

En caso de presentarse una situación de violencia, el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, dentro de una dependencia o entidad, la persona que recibe la información deberá notificar a la persona de contacto quien identificará las necesidades de quien manifieste ser víctima para la atención y seguimiento correspondiente.

La atención a las quejas o denuncias presentadas se brindará de acuerdo a las atribuciones de cada persona involucrada en el presente protocolo, por lo que será responsabilidad de las personas que conozcan sobre ellas el asegurar que la información contenida en los casos sea resguardada debidamente, evitando toda difusión de datos sobre la identidad de las personas incluidas en ellos, o formas de localización, así como los datos relativos a la queja o denuncia que motiven la intervención de la autoridad.

Cuando quien manifieste ser víctima se presente a levantar la queja o denuncia en un estado emocional donde requiera atención psicológica, la persona de contacto o la persona que reciba la queja o denuncia deberá notificar al IMMUMJERES, para que le ofrezcan el apoyo necesario que corresponda y canalizar a las instancias que puedan proporcionarle atención. Lo anterior, sin que ello limite que la persona que funja como persona de contacto actúe conforme a sus atribuciones de la manera más inmediata posible. En todo caso, deberá siempre documentarse la necesidad de la atención y seguimiento.

Si quien manifieste ser víctima al momento de dar a conocer los hechos y presentar la queja o denuncia muestra agresiones físicas, la persona de contacto, o bien, la persona que reciba la queja o denuncia de la dependencia, entidad u organismo autónomo correspondiente, deberá gestionar la atención médica requerida.

El IMMujeres, realizará las intervenciones de acuerdo con las solicitudes en colaboración con la DGDI, la Contraloría, el Consejo, u ombudsperson con la finalidad de crear un espacio de confianza en donde se proporcione información acerca de los conceptos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, así como las alternativas para presentar su queja o denuncia.

7. ALTERNATIVAS PARA PRESENTAR QUEJA O DENUNCIA ANTE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL Y LA DGDI:

Quien manifieste ser víctima podrá realizar su queja o denuncia a través de los siguientes medios:

- a) Comparecencia realizada en las oficinas de la Contraloría.
- b) Correo electrónico dirigido a la persona que ocupe la titularidad de la Contraloría.
- c) Por escrito presentado en la Contraloría.
- d) Sistema Denuncia León a través del sitio electrónico denuncia.leon.gob.mx.

Acompañamiento por parte de la Persona de Contacto y el IMMujeres:

Una vez recibida la persona que manifieste alguna situación de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, se le atenderá y asesorará dándole a conocer las alternativas y los medios para acceder a cada una de ellas, lo anterior conforme al modelo de atención vigente en IMMujeres.

La persona podrá decidir realizar una queja o denuncia, misma que será canalizada a las instancias correspondientes mediante oficio en los términos señalados en el apartado de canalización de casos.

A toda persona se le ofrecerá la atención, acompañamiento y seguimiento en el área psicológica, legal y si fuera necesario canalizarla a alguna institución para atención médica.

8. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS

Atención a quejas o denuncias

Para la atención de casos de violencia laboral, acoso, hostigamiento y violencia sexual o laboral dentro de la Administración Pública Municipal, la Contraloría o la DGDI son las autoridades que atenderán las quejas o denuncias presentadas por quienes manifiesten ser víctimas en términos de su competencia.

Quien manifieste ser víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso (administrativo y laboral), pudiendo escoger no hacer uso de las mismas y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este (penal y Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato).

Tramitación de la queja o denuncia

La Contraloría o la DGDI al momento de atender la queja o denuncia tendrán las obligaciones siguientes:

- a) Generar un ambiente de confianza;
- b) Mantener la confidencialidad del caso;
- c) Respetar en todo momento los principios de actuación señalados en el presente protocolo, y
- d) Aplicar los estándares de protección de Derechos Humanos.

Recibida la queja o denuncia, la autoridad investigadora de la Contraloría y de la DGDI, dentro de los tres días hábiles siguientes dictará el acuerdo de recepción y realizará las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos y el conocimiento de la verdad, pudiendo ser las siguientes:

- a) Verificar que la persona que manifieste ser víctima y la persona señalada como responsable se desempeñan en el servicio público municipal y la relación laboral existente entre ambas;
- b) Llevar a cabo un análisis de contexto con perspectiva de género e igualdad sustantiva;
- c) Ordenar la práctica de las diligencias que sean necesarias, y
- d) Solicitar la información que se estime necesaria.

Determinación de la autoridad

Concluidas las diligencias de investigación, la autoridad que conozca de manera inmediata, procederá al análisis de los hechos, así como de la información recabada, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos que pudieran constituir una falta administrativa en términos de lo previsto en la normatividad correspondiente y, en su caso, calificarla.

Para la Contraloría, una vez calificada la conducta se incluirá la misma en el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y este se presentará ante la autoridad substanciadora a efecto de iniciar el procedimiento de responsabilidad administrativa.

La DGDI en caso de comprobar la falta de probidad, deberá rescindir la relación laboral.

Si la DGDI y la Contraloría no encontraren elementos suficientes para demostrar la existencia de actos relacionados con hechos de violencia laboral, acoso, hostigamiento sexual o laboral, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, en términos de la normatividad aplicable.

La Contraloría aplicará lo anterior, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentan nuevos indicios o pruebas y no hubiere prescrito la facultad para sancionar.

Concluida la investigación, se dará a conocer al Comité la determinación emitida por la autoridad en los términos de la legislación aplicable.

Procedimiento de Responsabilidad Administrativa

Una vez admitido el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa e iniciado el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa, su sustanciación y resolución se llevará a cabo en los términos previstos en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Concluido el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa, se dará a conocer al Comité la determinación emitida por la autoridad en los términos de la legislación aplicable.

A T E N T A M E N T E
“EL TRABAJO TODO LO VENCE”
“LEÓN 450, DEJANDO HUELLA EN LA HISTORIA”

LEÓN, GUANAJUATO A 15 DE ABRIL DE 2026.

**INTEGRANTES DEL COMITÉ INTERSECTORIAL MUNICIPAL PARA PREVENIR Y
ATENDER LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O
LABORAL**

MTRA. ALEJANDRA GUTIÉRREZ CAMPOS
PRESIDENTA MUNICIPAL
PRESIDENTA DEL COMITÉ

DRA. IVONNE JANNETTE PÉREZ WILSON
DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES
SECRETARIA TÉCNICA

MTRA. FABIOLA RAMÍREZ MENDOZA
OMBUDSPERSON

LIC. VERÓNICA GUTIÉRREZ CAMPOS
DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
VOCAL

LIC. VIRIDIANA MARGARITA MÁRQUEZ MORENO
CONTRALORA MUNICIPAL
VOCAL

MTRA. MA. ISELA ESPINOZA JIMÉNEZ
VOCAL

ANEXOS

Los presentes anexos son un instrumento en el que se señala de manera enunciativa más no limitativa conductas que pueden constituir violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral.

En este sentido, es importante precisar que las conductas que pueden considerarse acoso y hostigamiento sexual son las mismas, la diferencia radica, para el caso de hostigamiento sexual la persona que manifiesta ser víctima está en una situación de subordinación, mientras que en el acoso sexual no existe tal subordinación, es decir, puede ocurrir entre pares o de una persona subordinada hacia quien es su jefa o jefe.

ANEXO 1. SITUACIONES QUE PUEDEN EXPRESAR VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

- Violencia física: jalones, empujones, golpes;
- Ignorar o ridiculizar a la persona, reírse de ella;
- Sobrecargarla de trabajo;
- Disminución de las tareas asignadas o negación a asignarle una tarea;
- Asignarle tareas que no le corresponden;
- Separar a la persona del grupo no invitarla a reuniones o actividades que se realizan en el centro de trabajo;
- Falta de información sobre la normativa laboral;
- Ciberacoso (hostigamiento virtual, intencional y continuo que se lleva a cabo a través de medios como el correo electrónico, las redes sociales, blogs, mensajería instantánea mensajes de texto, etc.);
- Insultar
- Hacer sentir a la persona improductiva;
- Cambiarla constantemente de plaza laboral, etc.
- Descrédito de la persona por parte de compañeros/as de trabajo;
- Murmurar o calumniarla;
- 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;
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas;
- Levantamiento de rumores falsos o burlarse de su vida privada o utilizar contra ella el sarcasmo o la parodia, hacer comentarios críticos hacia la familia o la pareja;
- Reírse de sus orígenes;
- Emitir mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, o por cualquier medio.
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada, descalificación injustificada de su trabajo;
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima;
- Agraviar en términos obscenos y degradantes;
- Dirigirle miradas de desprecio;
- Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento 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 otras personas trabajadoras emulen a la persona hostigadora o perpetradora del maltrato;
- Negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo;
- Intimidación;
- Explotación;
- Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir;
- Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes;
- Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar;
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra ella, con vistas a atacarle o encontrar determinados aspectos del trabajo, métodos a desarrollar, cantidad y calidad del trabajo;
- Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona;
- Indicar tareas muy inferiores a sus competencias;
- Indicar tareas muy superiores a sus competencias;
- Prohibirle ingresar a determinadas áreas o utilizar ciertas herramientas o equipo;
- Impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley;
- Todo tipo de discriminación por condición de género;
- Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas;

En el caso de las conductas de violencia, acoso y hostigamiento laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos que deben considerarse para demostrar dichas conductas:

- a. El objetivo de intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona que manifiesta ser víctima, con miras a excluirlo de la institución o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por la persona presunta responsable;
- b. Que ese acoso o el hostigamiento laboral haya ocurrido bien entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional o bien, por parte de sus superiores jerárquicos;
- c. Que esas conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir acoso u hostigamiento laboral; y
- d. En qué forma se desarrolló la dinámica en la conducta hostil.

ANEXO 2. SITUACIONES QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 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, ya sea en persona o por cualquier medio;
- Roces o contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos, palmadas, besos, sonrisas, bromas hirientes y contactos que no han sido propiciados ni consentidos.
- Actos de naturaleza sexual, verbales, físicos o visuales;
- 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 no se aceptan invitaciones o propuestas sexuales;
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual no deseadas, ni solicitadas por la persona receptora;
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de su lugar de trabajo
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
- Exigencia de realizar labores que no competan a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
- Presiones para tener relaciones sexuales;
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de movimientos del cuerpo;
- Espiar a una persona en su intimidad, o mientras está se cambia de ropa o está en el sanitario;
- Condicionar la presentación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;

ANEXO 3. POSIBLES MEDIDAS PARA REDUCIR EL RIESGO DE EXPOSICIÓN A LA VIOLENCIA.

Uso de medidas de protección.

Las medidas para reducir el riesgo de exposición a la violencia a quienes pueden ser víctimas de violencia sexual o laboral se consideran medidas de protección y son aquellas que pueden determinar las personas Titulares de dependencias o entidades con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de quien manifieste ser víctima en el centro de trabajo.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la persona que manifieste ser víctima.
- Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

Las medidas de protección podrán ser implementadas aún sin la petición de la persona que manifieste ser víctima, pero si consultándola, cuando el Comité lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de este Protocolo. La persona de contacto y el ombudsperson podrán proponer medidas de protección ante el Comité.

Asimismo, se podrá requerir a la persona presunta responsable para que se abstenga de conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la persona que manifieste ser víctima, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo:

- a. Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b. Reubicación física o cambio de área de quien manifieste ser víctima o de la persona presunta responsable.
- c. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d. Autorización de quien manifieste ser víctima para realizar funciones fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones se lo permitan.
- e. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona que manifieste ser víctima.

f. Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de quien manifieste ser víctima y del ambiente laboral.

Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación y se determinarán caso por caso.

Es importante precisar que a efecto de fincar responsabilidades administrativas e imponer las sanciones administrativas respectivas, la Contraloría Municipal realizará la investigación de manera exhaustiva, sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada y allegándose de los medios de prueba que le ayuden a comprobar la realización de la conducta.