



# PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS • DEL ESTADO DE GUANAJUATO

## PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER



**LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL,  
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA  
PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE GUANAJUATO.**



**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## ÍNDICE

	Página
<b>Presentación.....</b>	<b>5</b>
<b>Antecedentes.....</b>	<b>8</b>
<b>Marco Conceptual.....</b>	<b>11</b>
<b>Marco Normativo.....</b>	<b>15</b>

---

### Capítulo I – Disposiciones Generales

• Artículo 1. Objetivo general.....	16
• Artículo 2. Objetivos específicos.....	16
• Artículo 3. Alcance.....	17
• Artículo 4. Obligatoriedad.....	17
• Artículo 5. Glosario.....	18
• Artículo 6. Principios Rectores.....	19

---

### Capítulo II – Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

• Artículo 7. Objetivo del Comité.....	20
• Artículo 8. Generalidades.....	20
• Artículo 9. Carta compromiso.....	20
• Artículo 10. Integración.....	21
• Artículo 11. Suplentes.....	22
• Artículo 12. Duración del Cargo.....	22
• Artículo 13. Personas Invitadas.....	22
• Artículo 14. Sesiones.....	22
• Artículo 15. Quórum de las sesiones.....	23
• Artículo 16. Atribuciones del Comité.....	23
• Artículo 17. Atribuciones de la Presidencia.....	24
• Artículo 18. Atribuciones de la Secretaría Técnica.....	25
• Artículo 19. Atribuciones de la persona Ombudsperson.....	26
• Artículo 20. Atribuciones de las Vocalías.....	27
• Artículo 21. Orden del día.....	27





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

---

### Capítulo III – Medidas de Prevención

- Artículo 22. Medidas preventivas.....28

---

### Capítulo IV – Proceso de Atención Integral

- Artículo 23 Concepto.....29
- Artículo 24. Mecanismos de Atención y Denuncia.....29
- Artículo 25. Etapas del proceso de atención.....30
- Artículo 26. Presentación de la Denuncia.....30
- Artículo 27. Vías de atención.....31
- Artículo 28. Vía informal.....31
- Artículo 29. Medidas de protección.....32
- Artículo 30. Medidas de contención.....32
- Artículo 31. Medidas de asistencia.....32
- Artículo 32. Medidas urgentes de protección.....33
- Artículo 33. Tipos de medidas de protección.....33
- Artículo 34. Principios para determinar medidas.....33
- Artículo 35. Acuerdo del Comité.....34
- Artículo 36. Medidas de modificación de conducta.....35
- Artículo 37. Tipos de medidas de modificación de conducta.....35
- Artículo 38. Improcedencia de la vía informal.....35
- Artículo 39. Procedencia de la mediación y conciliación.....36
- Artículo 40. Vía formal.....36
- Artículo 41. Vía administrativa.....36
- Artículo 42. Vía Penal.....37
- Artículo 43. Vía Laboral.....37
- Artículo 44. Vía de Derechos Humanos.....37
- Artículo 45. Vinculación a vías externas.....37

---

### Capítulo V – Resolución

- Artículo 46. Resolución del procedimiento.....38

---

### Capítulo VI – Medidas y Sanciones

- Artículo 47. Medidas y Sanciones.....38



**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

---

## Capítulo VII – Registro

- Artículo 48. Registro.....39
- Artículo 49. Deber del OIC de informar.....39

---

**ANEXOS** .....40





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## PRESENTACIÓN

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato (PRODHEG), como organismo autónomo constitucional encargado de la protección, defensa, promoción y divulgación de los derechos humanos, asume con firmeza su compromiso de garantizar un entorno laboral digno, seguro y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o trato denigrante.

Este **Protocolo para Prevenir y Atender la Discriminación, Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual** surge como una herramienta esencial para fortalecer la cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación, así como para consolidar mecanismos eficaces que permitan identificar, prevenir, canalizar, investigar y, en su caso, sancionar conductas que atenten contra la integridad y los derechos de las personas que integran esta PRODHEG.

Elaborado con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, este instrumento normativo responde a la necesidad de contar con lineamientos claros que orienten la actuación institucional ante situaciones que vulneren la dignidad de las personas trabajadoras. Además, promueve una cultura organizacional libre de violencia, en la que se respete la diversidad y se fomente la equidad, la inclusión y el bienestar en el ambiente laboral.

La PRODHEG reconoce que las violencias en el ámbito laboral, como el acoso y hostigamiento sexual, constituyen una grave forma de violación a los derechos humanos y afectan directamente la salud física y emocional de quienes las padecen, además de impactar negativamente en el desempeño institucional. Por ello, este Protocolo establece procedimientos accesibles, confidenciales e imparciales.





# PRODHG

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

Invitamos a todo el personal de la PRODHG a asumir con responsabilidad y compromiso la implementación y observancia de este Protocolo, haciendo de nuestra institución un espacio donde la legalidad, la ética, el respeto y la dignidad humana sean los pilares que guíen nuestras acciones cotidianas.

Este documento es, en suma, una expresión concreta del compromiso de la PRODHG con la construcción de entornos laborales libres de violencia y discriminación, y una muestra del firme propósito de avanzar hacia una cultura institucional más justa, incluyente y respetuosa de los derechos fundamentales.

La legalidad, igualdad, profesionalismo, imparcialidad, solidaridad, respeto y transparencia son los valores que rigen el actuar de la PRODHG, mismos que parten de una concepción integral de los derechos humanos, y del reconocimiento explícito de la necesidad de promover la igualdad entre todas las personas.

La política de igualdad laboral y no discriminación de la PRODHG debe ser de una mayor exigencia; y por ende de ejemplo, para garantizar la no discriminación y la eliminación de cualquier tipo de violencia.

En la PRODHG, somos los garantes de la dignidad y los derechos de las personas en Guanajuato. Por ello, es imperativo que nuestro propio espacio de trabajo sea un ejemplo de los valores que defendemos. No podemos exigir afuera lo que no practicamos adentro.

Este protocolo ha sido diseñado como una herramienta fundamental para:

- **Prevenir** activamente cualquier conducta discriminatoria, violenta, de acoso u hostigamiento. Esto implica educar, sensibilizar y promover una cultura de respeto mutuo entre todas y todos.





# PRODHEG

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

- **Atender** de manera efectiva y oportuna las denuncias que pudieran surgir, garantizando un proceso justo, confidencial y empático para las víctimas.
- **Establecer** mecanismos claros y accesibles para la presentación de quejas, asegurando que cada voz sea escuchada y cada situación sea investigada con la debida diligencia.
- **Promover** un ambiente de confianza donde el diálogo y la mediación sean vías prioritarias, sin menoscabo de la aplicación de las sanciones correspondientes cuando sea necesario.

Reconocer la existencia de estas problemáticas es el primer paso para erradicarlas. Este protocolo nos brinda la hoja de ruta para actuar con firmeza y humanidad, protegiendo la integridad de cada persona que forma parte de nuestra institución. Su implementación exitosa dependerá del compromiso de cada uno de nosotras y nosotros.

Les invito a conocer a fondo este protocolo, a apropiarse de sus principios y a ser parte activa en la construcción de un ambiente laboral donde la igualdad, el respeto y la dignidad sean la norma.

**Maestra Karla Gabriela Alcaraz Olvera**

Procuradora de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato

León, Guanajuato a 1 de julio de 2025





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## ANTECEDENTES

En el marco de la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019 se reformaron distintos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) destacando la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal:

*XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;*

En términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Asimismo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad.

La **Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato (PRODHEG)**, como organismo garante y protector de los derechos humanos en la entidad, tiene la responsabilidad inherente de asegurar que su propio ambiente laboral sea un ejemplo de respeto, igualdad y dignidad. La elaboración e implementación de un protocolo para prevenir y atender la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual dentro de la institución no es solo una buena práctica, sino una necesidad imperante fundamentada en diversos antecedentes y principios.



**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## Marco Legal y Normativo

En primer lugar, existen **obligaciones legales nacionales e internacionales** que respaldan la necesidad de este protocolo. México ha ratificado diversos tratados internacionales que prohíben la discriminación y establecen el derecho a un ambiente laboral libre de violencia, como la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, la **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** y el **Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**.

A nivel nacional, la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** prohíbe explícitamente toda forma de discriminación. La **Ley Federal del Trabajo** y la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** establecen medidas para prevenir y erradicar la violencia laboral y el acoso. En el ámbito estatal, la **Ley Orgánica de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato** y otras normativas locales también proveen el marco para asegurar un ambiente de trabajo digno y libre de cualquier tipo de violencia.

## Compromiso con los Derechos Humanos y la Ética Institucional

Como entidad defensora de los derechos humanos, la PRODHG debe ser **coherente con su misión y valores fundamentales**. Ser una institución que promueva y defienda los derechos humanos hacia el exterior, mientras internamente tolera o no previene activamente conductas discriminatorias, violentas o de acoso, sería una contradicción. La implementación de este protocolo demuestra un **compromiso ético y moral** con la integridad y el bienestar de su propio personal, consolidando la credibilidad y legitimidad de la Procuraduría.

## Necesidad de un Ambiente Laboral Seguro y Productivo

[www.derechoshumanos.org.mx](http://www.derechoshumanos.org.mx)

477 770 0845 - 770 4113 - 770 1436 / Línea sin costo: 800 470 4400  
Av. Guty Cárdenas #1444 C.P. 37480 León Guanajuato, México.





# PRODHEG

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

Un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación es fundamental para la **salud mental y física de las personas trabajadoras**, así como para su **productividad y desarrollo profesional**. La discriminación, la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual tienen consecuencias devastadoras para las víctimas, incluyendo estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima y disminución del rendimiento laboral. Un protocolo robusto contribuye a crear un espacio donde el personal se sienta seguro, valorado y respetado, fomentando la colaboración y el cumplimiento efectivo de sus funciones.

## Prevención de Conflictos y Litigios

La existencia de un protocolo claro y accesible para la denuncia y atención de estas conductas puede **prevenir la escalada de conflictos internos** y la posible derivación en litigios laborales. Al ofrecer mecanismos internos para la resolución de quejas y la aplicación de sanciones, la PRODHEG puede abordar de manera oportuna y eficaz las situaciones problemáticas, evitando daños mayores a la institución y a sus integrantes.

## Transparencia y Rendición de Cuentas

Un protocolo de esta naturaleza promueve la **transparencia y la rendición de cuentas** dentro de la institución. Al establecer procedimientos claros para la prevención, detección, investigación y sanción de estas conductas, se garantiza que las acciones se lleven a cabo de manera justa, imparcial y diligente. Esto, a su vez, fortalece la confianza del personal en las autoridades de la Procuraduría.

## Experiencias de Otras Instituciones y Mejores Prácticas

Finalmente, existe un antecedente importante en la experiencia de otras instituciones públicas y privadas que ya han implementado protocolos similares. Estas **mejores prácticas** proporcionan un punto de partida valioso para la PRODHEG, permitiendo aprender de los éxitos y desafíos de otros organismos en la creación de entornos laborales más seguros e inclusivos.



**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

En síntesis, la elaboración e implementación de un protocolo para prevenir y atender la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la PRODHEG es un paso esencial para cumplir con su mandato, proteger a su personal y ser un referente en la promoción de los derechos humanos en el Estado de Guanajuato.

Por tal razón, es necesario establecer un protocolo de actuación para las personas servidoras públicas de la PRODHEG, para otorgar atención a las víctimas de conductas de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual; así, con base en los instrumentos internacionales y nacionales citados, se ha elaborado el presente:

## **Protocolo para prevenir y atender la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.**

### **MARCO CONCEPTUAL**

#### **Discriminación**

Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

El origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

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

**Las personas en lo único que somos iguales, es en que somos diferentes.**

### **Hostigamiento sexual**

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Es el ejercicio del poder, en una relación de **subordinación real** de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar.

### **Acoso sexual**

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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.

### **Violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual**

[www.derechoshumanos.org.mx](http://www.derechoshumanos.org.mx)

477 770 0845 - 770 4113 - 770 1436 / Llamada sin costo: 800 470 4400  
Av. Guty Cárdenas #1444 C.P. 37480 León Guanajuato, México.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

**Este documento contiene el compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.**

## **Violencia laboral**

Serie de acciones, omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora, causando un daño físico, psicológico, económico, patrimonial y laboral-profesional incluyendo la que les afecte desproporcionadamente por razón de edad, sexo, género, preferencias sexuales, origen étnico o nacional, edad, color de piel, discapacidad, apariencia física, forma de vestir o de hablar, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana. Este tipo de violencia puede presentarse en relaciones de subordinación o descendente, ascendente u horizontal.

La violencia laboral es aquella que se ejerce, durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el centro o lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando constituyan un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, lugares de descanso donde consume sus alimentos, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, vestuarios y demás espacios destinados a las personas trabajadoras;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos y/o actividades sociales relacionadas con el trabajo, cursos de capacitación, adiestramiento y formación para y en 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 persona empleadora, y
- f) En los traslados que realicen entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de trabajo.





# PRODHEG

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

Son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones de poder abusivas o discriminatorias; la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior, aunque no necesariamente es así. La Ley Federal del Trabajo establece la siguiente diferencia:

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo, Artículo 3° Bis, se entiende por:

**a) Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;

**b) Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo 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.

Por su parte, el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; señala:

**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 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.

Por otro lado, recientemente se ha hecho énfasis en reconocer que existen actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y en algunas ocasiones en torno al mismo, que son realizados por personas que no forman parte de la organización; por ejemplo, personas usuarias, proveedores, familiares entre otros.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

Por ello, es necesario ampliar la visión, para la protección de las personas servidoras públicas de que las fuentes de violencia pueden ser muy diversas.

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato capacita a su personal para abordar de forma profesional y sensible, este tipo de conductas desde una perspectiva amplia e interrelacionada, integrando diversos elementos que permitan evitar los actos violentos, el estrés y cualquier otra problemática que afecte a la persona.

Este protocolo, es una guía para el cumplimiento de las obligaciones de las personas servidoras públicas de la PRODHEG, desde una perspectiva de derechos humanos, y de género, acorde con una visión de trabajo digno.

## MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos: 1º; 4º, y 123, apartado A.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 2 Fracción 2.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Artículo 1 y 2.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para": Artículos 1º, 3º, 4º, inciso b, c, e, f y j, 6º inciso a y b, 8 y 9. Ley Federal del Trabajo.

Artículos: 2o; 3o; 3o Bis; 47 fracción VIII; 51, fracción II; 132, fracción XXXI, y 133 fracción XIII.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículos: 10; 11; 12; 13; 14, y 15.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 34.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Para el Estado de Guanajuato. Artículos: 5 fracción VI; 6, fracción III, y 16.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato. Artículo 11.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. Artículos: 49, fracción V y 53 fracción I.
- Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato. Artículos: 8 y 11.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención. Numerales 1 al 13.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Requisito 5.3.3.7.1.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículos: 3, fracciones XVII y XXXV; 43, fracción I; 44, fracción VIII y, 55.

## Capítulo I

### Disposiciones Generales

#### *Objetivo general*

**Artículo 1.** El presente protocolo tiene como objetivo establecer las acciones para prevenir y atender las prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en la PRODHEG, así como propiciar un entorno laboral favorable que contribuya al bienestar físico, emocional y mental, que mejore la calidad de vida de las personas servidoras públicas y al óptimo desempeño de sus responsabilidades laborales.

#### *Objetivos específicos*

**Artículo 2.** Los objetivos específicos del protocolo son los siguientes:

- I. Propiciar las condiciones que garanticen un clima laboral armónico, libre de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

- II. Colaborar en la consolidación de la Política de Igualdad y No Discriminación de la PRODHG, mediante las acciones previstas en este instrumento;
- III. Implementar los mecanismos y herramientas previstos en este instrumento, con todo el personal de la PRODHG, para prevenir y atender hechos que puedan constituir discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, garantizando en todo momento la confidencialidad de las personas involucradas en términos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato;
- IV. Establecer un procedimiento interno de actuación para atender cualquier queja por discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;
- V. Implementar la instalación y funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación; y
- VI. La implementación de un programa anual de trabajo para la prevención y atención de hechos de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como para la consolidación de la Política de Igualdad y No Discriminación en la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

### ***Alcance***

**Artículo 3.** El presente protocolo es aplicable a todas las personas servidoras públicas que laboran en la PRODHG, tanto en las instalaciones de sus oficinas centrales como en las de las subprocuradurías regionales, sin importar su régimen de contratación o estadía, a las personas usuarias, las personas estudiantes y pasantes que prestan su servicio social, y a cualquier otra persona que tenga relación directa con la PRODHG.

### ***Obligatoriedad***

**Artículo 4.** Con el fin de garantizar la eficacia del presente Protocolo, las resoluciones y medidas producto de su aplicación serán de naturaleza obligatoria para la persona o área responsable de la PRODHG a quien se dirijan.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas dictadas por la persona que funja





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

como Ombudsperson o el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

## Glosario

**Artículo 5.** Además de las previstas en la Política de Igualdad Laboral y No discriminación, y en la Guía de atención a personas con discapacidad, deben considerarse las siguientes definiciones:

- I. **Comité:** El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la PRODHG.
- II. **Ombudsperson:** Persona designada en la PRODHG que orientará y acompañará a la persona presunta víctima de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, en caso de que la presunta víctima así lo decida.
- III. **Persona agresora:** Persona que realizó cualquier acto de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual hacia otra persona con la que sostiene un vínculo laboral, docente o de cualquier otra índole, sin importar si ocurrió en el interior o exterior del lugar de trabajo.
- IV. **Persona presunta agresora:** Persona que se presume realizó actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual hacia otra persona con la que sostiene un vínculo laboral, docente o de cualquier otra índole, sin importar si ocurrió en el interior o exterior del lugar de trabajo.
- V. **Persona presunta víctima:** Persona que se presume fue afectada por actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual sin importar si ocurrió en el interior o exterior del lugar de trabajo.
- VI. **Protocolo:** Protocolo para prevenir y atender las prácticas de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.
- VII. **Subprocuradurías:** Las Subprocuradurías señaladas en el artículo 60 del Reglamento Interno de la PRODHG.
- VIII. **Víctima:** Persona que ha sido afectada por actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual sin importar si ocurrió en el interior o exterior del lugar de trabajo.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## ***Principios Rectores***

**Artículo 6.** Además de los principios generales establecidos en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como los principios y valores contenidos en los Códigos de Ética y de Conducta de la PRODEHG, este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

*I. Dignidad y defensa:*

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como son los actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual. Asimismo, tendrán la garantía de recibir una atención integral y especializada con perspectiva de género, que incluya la atención jurídica, psicológica y médica.

*II. Confidencialidad.*

Los procedimientos deben preservar la confidencialidad de las personas que se encuentran vinculadas a ellos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, sobre todo aquella que pudiera hacer identificable a cualquiera de las personas participantes. Toda la información que obre en cualquier expediente deberá ser usada exclusivamente para los fines legales que correspondan.

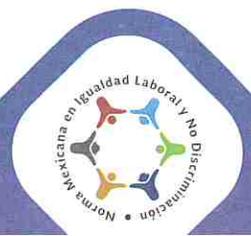
*III. Ambiente saludable.*

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que salvaguarde su salud física, emocional y mental, y que estimule su desarrollo y desempeño laboral.

*IV. Debida diligencia*

Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del presente Protocolo.

*V. Igualdad de Oportunidades.*





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

Toda persona debe ser tratada con respeto en su espacio laboral, con acceso igualitario a todos los recursos propios de su empleo.

*VI. No revictimización.*

Se deberá evitar que las víctimas de forma innecesaria recuerden, verbalicen y expongan múltiples veces los hechos del caso; asimismo, deberán ser tratadas con respeto, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

## Capítulo II

### Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

#### *Objetivo del Comité*

**Artículo 7.** El Comité es el órgano encargado de la vigilancia, desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la PRODHG.

Su actuación se regirá por lo establecido en este Protocolo y los Acuerdos que emita en este sentido la persona titular de la PRODHG.

#### *Generalidades*

**Artículo 8.** Para dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y confidencialidad a las actividades derivadas de la operación de la Certificación Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que desarrolla el Comité, en todo momento se actuará en apego a lo establecido en los Códigos de Ética y de Conducta, y en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la PRODHG.

#### *Carta compromiso*

**Artículo 9.** Las personas integrantes del Comité deberán firmar una carta compromiso en la que plasmen su apego y respeto a los principios rectores de este protocolo, y en la que refrenden su obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

Las personas que formen parte del Comité deberán propiciar el diálogo y la resolución de conflictos. Es fundamental que el Comité actúe bajo los principios rectores de este protocolo con absoluta transparencia y celeridad.

Asimismo, las personas integrantes del comité deberán informar de forma inmediata y fehaciente a la persona presunta víctima, que el procedimiento que se siga bajo el marco del presente Protocolo, no limita su derecho a iniciar acciones por otras vías incluidas las jurisdiccionales como la administrativa, civil, laboral y penal, así como la vía de derechos humanos.

### ***Integración***

**Artículo 10.** El Comité se integrará de manera plural e igualitaria -debiendo contemplar entre ellas a personas de diferentes niveles jerárquicos- de la siguiente manera:

- I. Una persona, como titular de la Presidencia;
- II. Una persona, como titular de la Secretaría Técnica;
- III. Una persona, que ocupará el cargo de Ombudsperson;
- IV. Una persona, como titular de la vocalía A;
- V. Una persona, como titular de la vocalía B;

Los cargos de las personas integrantes del Comité son honoríficos, por lo que no recibirán retribución, emolumento o compensación alguna por su desempeño.

Los cargos de las personas integrantes del Comité y sus suplentes serán designados por la persona titular de la PRODHEG.

Las personas integrantes del Comité tendrán derecho a voz y voto en las sesiones. En caso de empate, la persona titular de la Presidencia contará con el voto de calidad.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

### ***Suplentes***

**Artículo 11.** Las personas integrantes del Comité contarán con una persona suplente que sustituya sus ausencias.

En los casos que las personas integrantes del Comité o sus suplentes se separen del cargo, deberá designarse una nueva persona integrante.

Cuando asistan a la sesión tanto la persona titular como su suplente, éstos últimos solo tendrán derecho a voz, pero no a voto.

### ***Duración del Cargo***

**Artículo 12.** Los cargos de las personas integrantes del Comité, así como sus suplentes, durarán en su encargo cuatro años con posibilidad de ratificación para un segundo periodo.

### ***Personas Invitadas***

**Artículo 13.** La persona titular de la Presidencia por su cuenta o por petición del Comité podrá invitar a participar en las sesiones, a otras personas servidoras públicas que laboren en la PRODHEG, considerando el tema que se trate en las mismas, y donde se requiera su colaboración, quienes tendrán derecho a voz, pero no a voto.

### ***Sesiones***

**Artículo 14.** El Comité sesionará con la periodicidad que se requiera, teniendo como mínimo dos reuniones al año. Las reuniones serán convocadas con al menos tres días hábiles de anticipación, por instrucciones de la persona titular de la Presidencia del Comité, lo cual se hará a través de medios físicos o electrónicos.

Dichas reuniones podrán celebrarse a distancia, mediante el uso de herramientas tecnológicas, cuando así lo determine quien presida el Comité.





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

### ***Quórum de las sesiones***

**Artículo 15.** Para que haya quórum en las sesiones ordinarias del Comité, se requiere la asistencia de por lo menos tres de sus integrantes, entre las que invariablemente deberá estar presente la persona titular o suplente de la Presidencia del Comité.

Los acuerdos que se tomen en éstas deberán ser aprobados por la mayoría de sus integrantes, en caso de empate quien presida la sesión del Comité tendrá voto de calidad, ya sea la persona titular de la Presidencia o, en caso de ausencia, su suplente.

Las sesiones extraordinarias podrán realizarse con o sin convocatoria y para que sean válidas se requerirá de la asistencia de la totalidad de sus integrantes.

Las personas integrantes del Comité podrán justificar sus ausencias mediante correo electrónico o por oficio dirigido a la persona titular de la Presidencia, ya sea con dos días de anticipación o dos días hábiles posteriores a la celebración de la sesión.

### ***Atribuciones del Comité***

**Artículo 16.** El Comité tiene las siguientes atribuciones:

- I. Aprobar y revisar periódicamente la Política en Igualdad Laboral y NoDiscriminación de la PRODHG;
- II. Proponer las líneas, estrategias y acciones para la aplicación correcta de la NMX-R-025-SCFI-2015;
- III. Coordinar la implementación y seguimiento de la NMX-R-025-SCFI-2015;
- IV. Aprobar y dar seguimiento al programa anual de trabajo para la sensibilización y capacitación de las personas integrantes del Comité y del personal de la PRODHG;
- V. Emitir y adoptar el protocolo para prevenir y atender la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la PRODHG;





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

- VI. Proponer a la Presidencia, por conducto de la Secretaría Técnica, las mejoras normativas relacionadas con el cumplimiento de la NMX-R-025- SCFI-2015;
- VII. Analizar, y en su caso aprobar las propuestas señaladas y presentadas por la Presidencia del Comité;
- VIII. Analizar los casos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, y determinar medidas de protección y modificación de conducta en caso de que lo considere necesario;
- IX. Sugerir mejoras en la implementación y seguimiento que se estén llevando a cabo para el proceso de implementación de la NMX-R-025-SCFI-2015;
- X. Solicitar asesoría de personas, instituciones u organismos especializados en la materia;
- XI. Garantizar la confidencialidad de los datos personales a los que tenga acceso con motivo de las denuncias, inclusive después de que hubiere concluido su cargo dentro del Comité;
- XII. Firmar la carta compromiso reafirmando su apego a los principios rectores del protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar, y
- XIII. Las demás que otras disposiciones legales o reglamentarias le atribuyan.

### ***Atribuciones de la Presidencia***

**Artículo 17.** La persona que ocupe la Presidencia del Comité y su suplente tienen las siguientes facultades:

- I. Proponer el orden del día de las sesiones del Comité;
- II. Instruir a la Secretaría Técnica para convocar a las sesiones del Comité;
- III. Declarar la existencia del quórum legal para la celebración de las sesiones;
- IV. Presidir y dirigir las sesiones del Comité, así como conducir los debates que surjan de las mismas, conceder el uso de la palabra y dirigir las deliberaciones;
- V. Someter a la aprobación del Comité el calendario anual de sesiones ordinarias;
- VI. Proponer para la aprobación del Comité el programa anual de trabajo, para la





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

- sensibilización y capacitación de las personas integrantes del comité y del personal de la PRODHG;
- VII. Dirigir, vigilar y dictar las medidas necesarias para el correcto funcionamiento de las actividades del Comité; y
- VIII. Las demás que le confiera el Comité para el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y de la NMX-R-025-SCFI-2015.

### ***Atribuciones de la Secretaría Técnica***

**Artículo 18.** La persona que ocupe la Secretaría Técnica y su suplente tienen las siguientes facultades.

- I. Proponer a la persona titular de la Presidencia del Comité, el proyecto del orden del día correspondiente a cada sesión;
- II. Convocar a las sesiones por acuerdo de la persona titular de la Presidencia del Comité y remitirles el proyecto del orden del día acompañado de la documentación relacionada con el mismo;
- III. Levantar acta circunstanciada de las sesiones y recabar las firmas de las personas integrantes del Comité que asistieron a la sesión;
- IV. Ejecutar los acuerdos aprobados por el Comité y vigilar su cumplimiento;
- V. Informar al resto del personal que labora en la PRODHG el programa anual de trabajo autorizado por el Comité;
- VI. Preparar y presentar los informes sobre los avances y resultados de las actividades, resoluciones y acuerdos del Comité;
- VII. Tener a su cargo el resguardo del soporte documental respecto a las actividades desarrolladas por el Comité;
- VIII. Rendir al Comité, informes anuales sobre las actividades realizadas;
- IX. Presentar a la persona titular de la PRODHG un informe anual de evaluación de los avances de la política, y
- X. Las demás que le encomiende el Comité, la persona titular de la Presidencia, y otras disposiciones aplicables.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

### ***Atribuciones de la persona Ombudsperson***

**Artículo 19.** La persona que funja como Ombudsperson y su suplente tendrán las siguientes funciones:

- I. Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual;
- II. Recibir la queja de cualquier persona que sostenga una relación laboral, docenteo de cualquier otra índole, con personal de la PRODHEG;
- III. Orientar y proporcionar información sobre conductas de discriminación, acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IV. Analizar la naturaleza del asunto y declararse competente para conocer del mismo. En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de quien sea Ombudsperson, se deberá comunicar a su suplente o bien al Comité, dependiendo del caso que aplique;
- V. Informar sobre el caso al Comité, para el análisis de este y se implementen medidas de protección o modificación de conducta con base en lo establecido en este Protocolo.
- VI. Brindar atención con base en el procedimiento para la atención de casos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, establecido dentro del Protocolo;
- VII. Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso en particular, cuando la presunta víctima así lo solicite;
- VIII. Dar seguimiento al caso de violencia, al interior del centro de trabajo y al exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la persona que funja como Ombudsperson esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas;
- IX. Emitir observaciones o recomendaciones al Comité, cuando así se requiera, respecto del procedimiento para atender actos de discriminación o violencia laboral entre el personal de la PRODHEG;
- X. Orientar al personal, que así lo solicite, respecto del ejercicio y goce de sus derechos laborales, para lo cual podrá solicitar la información y el apoyo de cualquier área de





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

la PRODHEG o de cualquier otra autoridad para la solución de las quejas o peticiones, en tanto su naturaleza se lo permita; y

- XI. Las demás funciones que le confiera el Comité y que contribuyan al logro y mantenimiento de la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015 por parte de la PRODHEG.

### ***Atribuciones de las Vocalías***

**Artículo 20.** Las Vocalías y sus suplentes tienen las siguientes facultades:

- I. Asistir y participar con voz y voto en las sesiones del Comité;
- II. Apoyar en la ejecución de las actividades y programas estratégicos del Comité;
- III. Solicitar la inclusión de asuntos específicos en el proyecto del orden del día de las sesiones;
- IV. Formular propuestas para la integración del programa anual de trabajo para la sensibilización y capacitación de las personas integrantes del comité y de las personas servidoras públicas que laboren en la PRODHEG;
- V. Dar cumplimiento a los acuerdos del Comité;
- VI. Presentar al Comité los trabajos de investigación e informes que les hubieran sido encomendados; y
- VII. Las demás que les encomiende el Comité, y otras disposiciones legales o reglamentarias aplicables.

### ***Orden del día***

**Artículo 21.** El orden del día de las sesiones deberá contener como mínimo:

- I. Objetivo de la sesión;
- II. Lectura y en su caso, aprobación y firma del acta correspondiente a la sesión anterior, cuando no se haya aprobado en esta última;





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

III. Relación de asuntos por tratar en la sesión; y

IV. Asuntos generales.

### Capítulo III

### Medidas de Prevención

#### *Medidas preventivas*

**Artículo 22.** La PRODHEG implementará las siguientes medidas preventivas para crear un ambiente laboral libre de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento:

I. **Capacitación y Sensibilización:**

- a) Programas permanentes de capacitación y sensibilización para todo el personal sobre los derechos humanos laborales, igualdad de género, no discriminación, prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

II. **Difusión del Protocolo:**

- a) El protocolo será de conocimiento general y estará disponible en formatos accesibles para todo el personal.
- b) Se realizarán campañas informativas sobre sus contenidos y los canales para presentar quejas.

III. **Códigos de Conducta:**

- a) Fortalecer e implementar códigos de conducta que promuevan el respeto, la tolerancia, la no discriminación y la convivencia pacífica.

**Clima Laboral:**

- b) Realización de diagnósticos periódicos de clima laboral.





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

- c) Fomentar la comunicación abierta y el diálogo como herramientas para la resolución de conflictos.

## Capítulo IV

### Proceso de Atención Integral

#### **Concepto**

**Artículo 23.** El proceso de atención integral es un conjunto de procedimientos y acciones para proporcionar la atención, protección y reparación integral de la persona víctima de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la PRODHG.

#### **Mecanismos de Atención y Denuncia**

**Artículo 24.** La PRODHG garantizará mecanismos accesibles, seguros y confidenciales para la presentación de quejas y denuncias:

#### I. **Canales de Denuncia:**

- a) Verbal en la oficina de la persona Ombudsperson o su suplente.
- b) Al Correo Electrónico de la persona Ombudsperson o su suplente.
- c) Por escrito dirigido a la persona Ombudsperson o su suplente.

#### II. **Confidencialidad y Protección:**

- a) Se garantizará la confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y de la información relacionada con la denuncia, salvo en los casos en que la ley exija lo contrario o cuando sea indispensable para la investigación y protección de la víctima.
- b) Se implementarán medidas para proteger a la persona denunciante y a las posibles víctimas de represalias.





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

**III. Asesoría y Acompañamiento:**

- a) La PRODHG ofrecerá asesoría jurídica y contención psicológica gratuita a las personas que lo requieran, a través de sus propias áreas, cuando así sea posible.
- b) Se brindará acompañamiento durante todo el proceso de la denuncia, si así lo desea la presunta víctima.

***Etapas del proceso de atención***

**Artículo 25.** El proceso de atención integral consta de dos etapas:

- I. Etapa preliminar. Consta desde que la persona Ombudsperson tiene conocimiento de los hechos de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, hasta la resolución que emita el Comité
- II. Etapa de seguimiento a vías externas: Inicia con la resolución en el que el Comité ordene la vinculación en las vías externas hasta que éstas finalicen.

***Presentación de la Denuncia***

**Artículo 26.** Cualquier persona trabajadora, prestadora de servicios, o persona en general que presencie o sea víctima de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, en la PRODHG, podrá presentar una denuncia por escrito o de forma verbal, a través de cualquiera de los canales establecidos.

La denuncia deberá contener, en la medida de lo posible, los siguientes datos:

- a) Nombre de la persona denunciante (si desea que se conozca su identidad).
- b) Narración detallada de los hechos, indicando lugar, fecha y hora.
- c) Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.
- d) Pruebas o indicios que puedan sustentar la denuncia (si los hay).





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

### ***Vías de atención***

**Artículo 27.** La persona Ombudsperson deberá informar a la persona presunta víctima, las dos vías de atención a las que puede acudir para la atención de su caso, proporcionándole información clara y suficiente sobre ambas vías, así como el alcance de las mismas, siendo dichas vías la vía informal y la vía formal.

Aun y cuando se decida la persona presunta víctima por la vía informal, se asentará en el formato de primer contacto cuáles son las vías formales a las que puede acudir y se le entregará a la presunta víctima un directorio con las instancias penal, administrativa, laboral y de derechos humanos en las que puede presentarse.

Deberá integrarse un expediente en el que obre la narración de los hechos, las evidencias y pruebas que se aporten y las que se recaben en caso de que las hubiera, todo tipo de constancia, declaración o elemento que deba constar en el expediente por así considerarse por el Comité, así como constancia de las medidas de protección o modificación de conducta que se haya acordado para proteger a la persona presunta víctima.

### ***Vía informal:***

**Artículo 28.** Esta vía implica una forma de resolución de conflictos mediante las medidas de protección y medidas de modificación de conducta.

Esta vía inicia cuando la persona Ombudsperson tiene conocimiento de una denuncia por discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual dentro de la PRODHEG, llevando a cabo el primer acercamiento con la persona presunta víctima, realizando el siguiente procedimiento:

- I. Recepción de la denuncia;
- II. Atención de primer contacto;
- III. Asesoría integral;
- IV. Asignación de expediente y admisión de la denuncia.



**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

- V. Análisis de procedencia de medidas de protección y/o modificación de la conducta y elaboración del informe para el Comité.
- VI. Remisión del informe para análisis del Comité.

Para la ejecución de dicho procedimiento se tendrán 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia hasta la remisión del informe al Comité.

### ***Medidas de protección***

**Artículo 29.** Son aquellas que puede determinar el Comité con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a las personas titulares de las diversas áreas que correspondan, incluyendo al área administrativa y de recursos humanos.

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

### ***Medidas de contención,***

**Artículo 30.** Son aquellas que se implementan con el objetivo de atender el estado emocional inmediato y posterior de la persona presunta víctima, derivado de las alteraciones que se expresen o manifiesten al momento en que se realice la entrevista.

La persona que funja como Ombudsperson 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 el servicioo atención requerida, informando de ello al Comité.

### ***Medidas de asistencia***

**Artículo 31.** Son las acciones de vinculación, acompañamiento y atención de tipo jurídico, médico, psicológico y las demás que contempla este Protocolo.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

### ***Medidas urgentes de protección***

**Artículo 32.** Son aquellas acciones que dictará el Comité por hechos que puedan constituir actos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, pero que por su gravedad o algún otro elemento a juicio del Comité, hagan necesario que se ejecuten con el objetivo de resguardar de manera inmediata la seguridad e integridad física, emocional o mental de la persona presunta víctima.

### ***Tipos de medidas de protección***

**Artículo 33.** Las siguientes medidas de protección se citan de manera enunciativa mas no limitativa, y se podrán aplicar de manera única o conjunta, con el fin de proteger la seguridad e integridad de la persona presunta víctima, atendiendo a los hechos señalados en la queja.

- I. Acciones de sensibilización a un área en particular.
- II. Reubicación física, cambio de área, o de horario de labores ya sea de la persona presunta víctima o de la persona denunciada, pero siempre tomando en cuenta la opinión de la persona presunta víctima.
- III. Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- IV. Cualquier otra medida que a consideración del Comité contribuya a la protección de la persona presunta víctima.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de las responsabilidades que pudieran resultar.

### ***Principios para determinar medidas***

**Artículo 34.** Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- I. No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos narrados por la persona presunta víctima.
- II. Se deberán prevenir posibles actos en los que la persona presunta agresora





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

pudiera tomar represalias contra la persona presunta víctima.

III. Se deberá tratar con empatía e imparcialidad a las partes.

### ***Acuerdo del Comité***

**Artículo 35.** El Comité deberá emitir un acuerdo de medidas de protección en el cual se especificarán:

- I. El número de expediente,
- II. Datos de identificación de la persona víctima y de la persona señalada como responsable,
- III. Las causas que motivan la medida;
- IV. El tipo de medida o medidas que se solicita adoptar;
- V. Las personas servidoras públicas o áreas a las que se les deberá notificar la medida a fin de que, en el ámbito de sus atribuciones, auxilien a su cumplimiento, y;
- VI. En su caso, la vinculación a la autoridad competente en caso de que proceda.

La Presidencia del Comité será la responsable de notificar a las áreas correspondientes y a las personas involucradas, el otorgamiento de las medidas de protección, y ejecutar las acciones que en el acuerdo se dicten, priorizando medios electrónicos en caso de urgencia.

Dicha notificación se hará a más tardar al día hábil siguiente de la determinación de la medida.

Las medidas de protección deberán estar vigentes mientras subsistan las razones que dieron origen a su implementación.



**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

### ***Medidas de modificación de conducta***

**Artículo 36.** Las medidas de modificación de conducta serán determinadas por el Comité cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de las personas con quien sostiene una relación laboral, docente o de cualquier otra índole.

### ***Tipos de medidas de modificación de conducta***

**Artículo 37.** Las siguientes medidas de modificación de conducta son de manera enunciativa mas no limitativa y podrán aplicarse de manera única o conjunta, atendiendo a los puntos señalados en la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado.

- I. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual para la persona agresora o el área afectada, según sea el caso.
- II. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- III. Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
- IV. Otras medidas que se consideren necesarias para la modificación de la conducta.

### ***Improcedencia de la vía informal***

**Artículo 38.** Esta vía será declarada improcedente en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a. Cuando no pueda garantizarse la seguridad e integridad de la persona presunta víctima.
- b. Cuando los hechos señalados en la queja, se hayan repetido más de una vez o hayan incrementado el nivel de gravedad de la conducta, aunque sean de





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

naturaleza distinta; pero que impidan garantizar la seguridad e integridad de la persona presunta víctima.

En todo momento se respetará el derecho de la persona presunta víctima a decidir las acciones a tomar, así como a elegir la vía formal, aún y cuando originalmente haya optado por la vía informal.

### ***Procedencia de la mediación y conciliación***

**Artículo 39.** Cuando los hechos referidos por la persona víctima no constituyan una situación de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, la persona Ombudsperson o el Comité, según elija la presunta víctima, intervendrá en forma directa para solucionar el conflicto mediante la conciliación o mediación.

### ***Vía formal***

**Artículo 40.** La persona que funja como Ombudsperson, su suplente o bien el Comité, realizarán un análisis preliminar de los hechos señalados en la queja a fin de identificar el tipo de conducta objeto de investigación y en su caso, asesorar a la persona presunta víctima sobre alguna otra vía legal que deba tomar, incluidas las jurisdiccionales, como la administrativa, civil, laboral y penal, además de la instancia de derechos humanos, atendiendo a la naturaleza de los hechos.

Dichos procesos podrán desarrollarse de manera simultánea y se sujetarán a la normativa de la materia aplicable que corresponda.

### ***Vía administrativa***

**Artículo 41.** Esta vía es la adecuada cuando la agresión es cometida por una persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones. Se trata de un procedimiento ante el Órgano Interno de Control de la PRODHG, el cual será competente para realizar la investigación de presuntas faltas administrativas, así como para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa; dicho procedimiento se rige por la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

### ***Vía Penal***

**Artículo 42.** Esta vía se utiliza cuando los actos de violencia, acoso u hostigamiento sexual se consideran un delito según lo previsto en el Código Penal del Estado de Guanajuato. La víctima podrá formular su querrela ante la Fiscalía General del Estado de Guanajuato, el Centro de Justicia para Mujeres o la Agencia del Ministerio Público en turno.

### ***Vía Laboral***

**Artículo 43.** Esta vía se centra en la relación de trabajo y las violaciones a los derechos laborales. El objetivo es que la persona jefa de oficina asuma la responsabilidad y se realice el procedimiento previsto en el artículo 50 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y de los Municipios.

### ***Vía de Derechos Humanos***

**Artículo 44.** Esta vía es aplicable cuando la agresión es cometida por una autoridad o persona servidora pública y se considera una violación a los derechos humanos de la persona, como el derecho a una vida libre de violencia o a un ambiente de trabajo digno. La denuncia se realiza a través de la Subprocuraduría de la región de adscripción de la presunta víctima, en la PRODHEG. El procedimiento es una queja, no una denuncia penal. Es un mecanismo de protección de los derechos humanos y puede ser complementario a las otras vías.

### ***Vinculación a vías externas***

**Artículo 45.** Finalizada la etapa preliminar, el Comité bajo el consentimiento expreso de la persona víctima, remitirá a la autoridad correspondiente la queja o denuncia con la finalidad de que se inicien los procedimientos que correspondan por las vías externas. De igual forma, se remitirán las pruebas que se hayan recabado.

El Comité podrá remitir a más de una vía cuando varias vías sean concurrentes, dependiendo del caso concreto y contará con 2 días hábiles para realizar la remisión.





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## Capítulo V Resolución

### *Resolución del procedimiento*

**Artículo 46.** Para la resolución del procedimiento, el Comité deberá revisar las evidencias y pruebas, así como la narración de los hechos que consten en el expediente correspondiente para tomar una decisión.

Dicha decisión deberá ser plasmada en una resolución, en donde se indique la decisión del Comité, las evidencias y pruebas, la narración de los hechos, lo relativo a las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma.

Finalmente, el Comité deberá cuidar la privacidad del caso; para que, sin importar la resolución del mismo, se proteja la integridad de las partes.

## Capítulo VI Medidas y Sanciones

### *Medidas y Sanciones*

**Artículo 47.** Las medidas o sanciones que se aplicarán a las personas que se les acredite algún tipo de responsabilidad, dependerán del ámbito o la vía de atención que se haya tomado.

Las autoridades competentes serán quienes definan las sanciones a aplicar ante los hechos comprobados y que serán determinadas según la gravedad de los actos denunciados de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral y se aplicarán de acuerdo a la legislación correspondiente.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## Capítulo VII Registro

### *Registro*

**Artículo 48.** La persona Ombudsperson llevará un registro estadístico de los casos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, así como su tipo de seguimiento.

Deberá de informar anualmente al Comité sobre los resultados de dicho registro.

### *Deber del OIC de informar*

**Artículo 49.** El Órgano Interno de Control deberá informar al Comité de los casos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, que conozca directamente, y que no hayan pasado por la atención de la persona Ombudsperson. Esto cuidando la confidencialidad de las personas involucradas.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## ANEXO 1.

### Carta Compromiso

\_\_\_\_\_ en mi carácter de integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, suscribo la presente Carta Compromiso como prueba fehaciente de mi apego al Protocolo para prevenir y atender la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual de la PRODHEG (Protocolo), con la finalidad de impulsar un ambiente laboral libre de discriminación, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en el mismo.

Asimismo, refrendo mi compromiso de actualizarme continuamente en temas relacionados con la materia del Protocolo, así como mi apego a sus principios rectores, los cuales se señalan a continuación:

1. Dignidad y defensa
2. Confidencialidad
3. Ambiente saludable
4. Debida diligencia
5. Igualdad de oportunidades
6. No revictimización

Firmo esta Carta Compromiso a los -- días del mes de            del año 202-.

Nombre de la persona integrante del Comité, Cargo y Firma



**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## ANEXO 2.

### Formato del Programa anual de trabajo

El Protocolo tiene como propósito la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender los casos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Dentro del Protocolo se señala que se deben instrumentar planes de sensibilización y capacitación para todo el personal en temas relacionados con la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Dichos planes de sensibilización y capacitación deberán ofrecerse para todas las personas trabajadoras. Sin embargo, la sensibilización y la capacitación serán prioritarias y una obligación permanente para las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como del Comité de Ética.

Por lo anterior, se sugiere utilizar como guía los formatos que se adjuntan para implementar el Programa anual de trabajo:

#### 1. Formato de Actividades (Cuadro I)

Instrumento que sirve para indicar las actividades a realizarse en la PRODHG para el personal. Estas actividades abarcan la comunicación, la capacitación y la sensibilización respecto del protocolo.

Entre las actividades que se pueden desarrollar, se encuentran talleres, pláticas, cursos, foros, conferencias, entre otras; de acuerdo a las necesidades de la PRODHG.

#### 2. Matriz de Seguimiento de Actividades (Cuadro II)

Formato que concentra el tipo de actividad y el tema dado en las comunicaciones, capacitaciones y actividades de sensibilización, junto con la persona responsable de su desarrollo, con base en la información derivada del Formato de Actividades (Cuadro I).

#### 3. Cronograma (Cuadro III)

Herramienta que ayuda a planificar las actividades a lo largo del año.





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

**CUADRO I. FORMATO DE ACTIVIDADES (EJEMPLO)**

Fecha: -- de -- de 202

**N° de actividad:** 1

**Tipo de actividad:** Taller

**Tema:** Lenguaje incluyente, accesible y no sexista

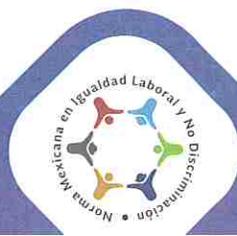
**Población:** Personal de la PRODHEG

**Objetivo:** Identificar la forma de redacción de los documentos que se generan en las áreas con el fin de incluir el lenguaje incluyente, accesible y no sexista en los escritos, ya sean oficios, resoluciones, informes, opiniones legislativas, circulares, entre otros.

**Lugar y horario:** Sala de Juntas. De 00:00 a 00:00 hrs

Actividad/es	Materiales	Fecha de inicio y término	Observaciones:
1.- xxxxxxx	xxxx	Inicio: xx de xxxxxx de 2022	
2.- xxxxxxx	xxxx		
3.- xxxxxxx	xxxx	Conclusión: xxx de xxx de 202	
4.- Ejercicio: xxxxxx		iones los días xxxxxxxx)	

xxxxxx





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## CUADRO II. MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES

Fecha \_\_\_\_\_

N° de Actividad	Actividad	Tema	Responsable del contenido
1	Taller		
2	Plática		
3	Curso		
4			





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

**CUADRO III. CRONOGRAMA**

	3	2	1	N° de Actividad
				Enero
			Taller	Febrero
				Marzo
		Curso		Abril
				Mayo
				Junio
	Plática			Julio
				Agosto
				Septiembre
				Octubre
				Noviembre
				Diciembre





**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

**ANEXO 3**

**FORMATO DE EXPEDIENTE UNICO**

**EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

FECHA DE LLENADO:

En seguimiento a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción de discriminación, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, este formato tiene por objeto recabar la información obtenida durante la entrevista de primer contacto en los casos de discriminación, violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual en la PRODHG.

Es importante señalar que su nombre y datos personales tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un daño adicional por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona presunta agresora, en tanto no se emita una resolución, en cumplimiento del principio de presunción de inocencia:

**1. Datos de la presunta víctima o de la persona que narra los hechos:**

Nombre:	
Sexo:	Mujer ( )                      Hombre ( )                      Otro ( )
Correo electrónico:	
Teléfono de contacto:	

En caso de trabajar en la PRODHG, incluir los siguientes datos:

Área de adscripción:	
Puesto que desempeña:	

**2. Datos de la persona presunta agresora (en caso de contar con ellos):**

Nombre:	
Sexo:	Mujer ( )                      Hombre ( )                      Otro ( )
Área de adscripción:	
Puesto:	





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

**¿Existe alguna relación laboral con la persona que está siendo señalada como presunta agresora?**

<p>Sí ( ) Es su jefe/a inmediato/a ( ) Es su compañero/a de trabajo ( ) Otra ( ) ¿Cuál es?</p>	<p>No ( ) Describa su vinculación o los motivos, en su caso, por los cuales trató con la(s) persona(s) presunta(s) agresora(s) en la o las ocasiones en que se presentaron las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual:</p>
--	--

<p>En caso de no contar con los datos anteriores, brindar otro tipo de información que permita identificar a la persona presunta agresora.</p>	
--	--

1. Narre todo lo relacionado con los hechos ocurridos sobre el hostigamiento sexual y/o acoso sexual en su contra o en contra de otra persona (describa la situación considerando aspectos como tipo de conducta(s), miradas lascivas, tocamientos, comentarios, propuestas sexuales, etcétera, temporalidad, por ejemplo, momento en el que ocurre, circunstancias como horarios, dentro o fuera del trabajo, lugares, ambiente; trate de describir circunstancias de tiempo (¿cuándo?), lugar (¿dónde?) y modo (¿cómo?) lo más claro posible:

Narración (Si después del texto de la narración queda algún espacio en blanco, favor de tacharlo):

---

---

---

---

---





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

Información proporcionada sobre las vías de atención			
Penal	Administrativa	Laboral	Derechos Humanos
Información de las instituciones/organizaciones a las que se canalizó: (Véase directorio)			
Nombre	Dirección	Teléfono	Contacto

Manifestaciones:

Nombre y Firma Ombudsperson o  
Persona que atendió

Nombre y Firma de la persona a la que se le brindó la atención.





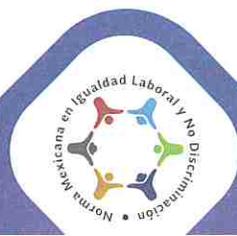
**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## ANEXO 4

### REPORTE DE REGISTRO DE CASOS

REGISTRO DE CASOS									
Expediente	Fecha de denuncia	Medidas aplicadas	Tipo de procedimiento				Estatus del caso		Seguimiento
			Laboral	Admva	Penal	Derechos Humanos	Abierto	Cerrado	





# PRODHG

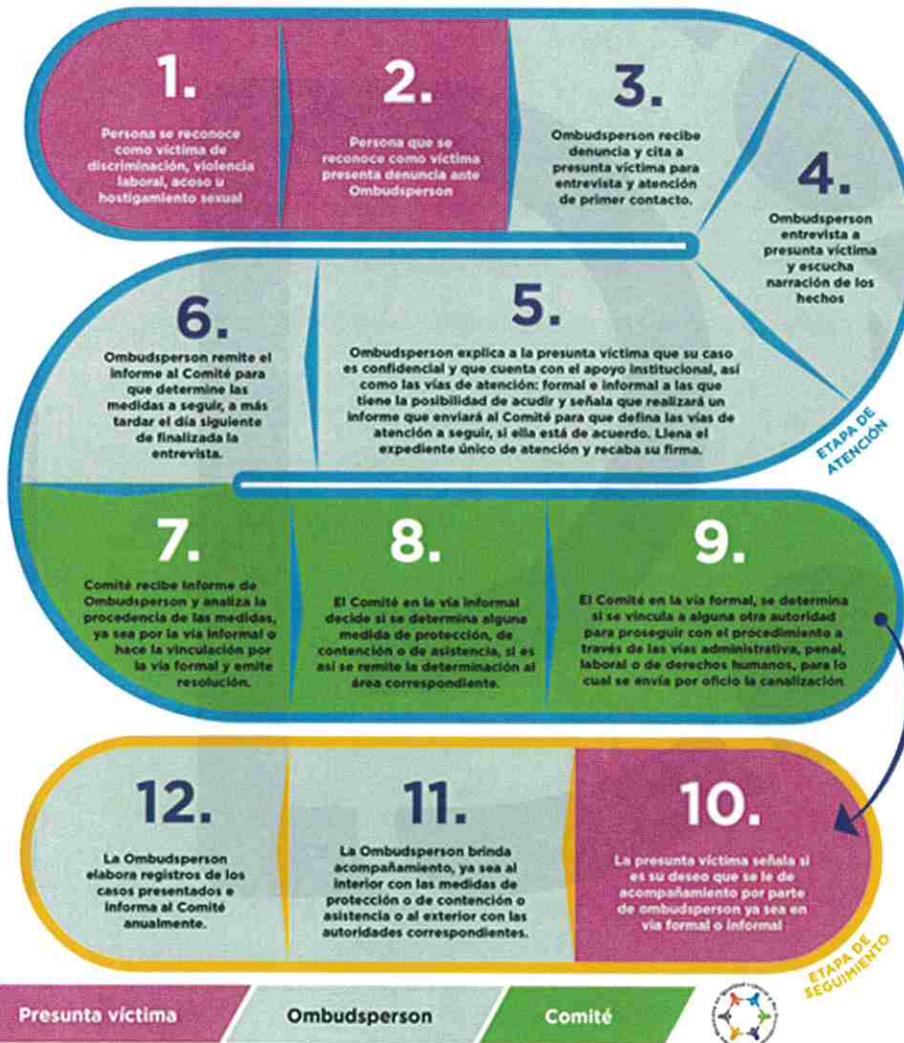
Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

## ANEXO 5

### FLUJOGRAMA DEL PROCESO INTEGRAL



#### PROCESO INTEGRAL DE ATENCIÓN DE UNA DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL





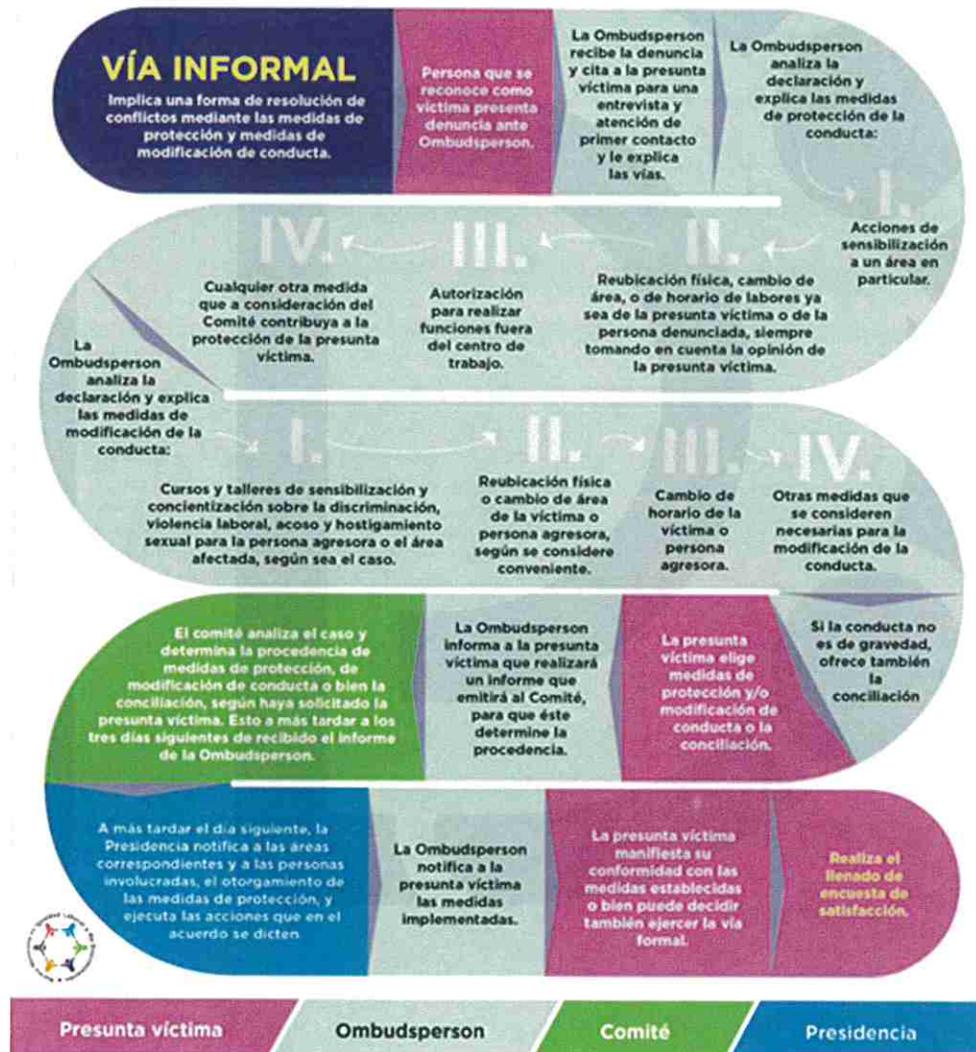
**PRODHG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## FLUJOGRAMA VÍA INFORMAL



### PROCESO DE ATENCIÓN DE UNA DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL





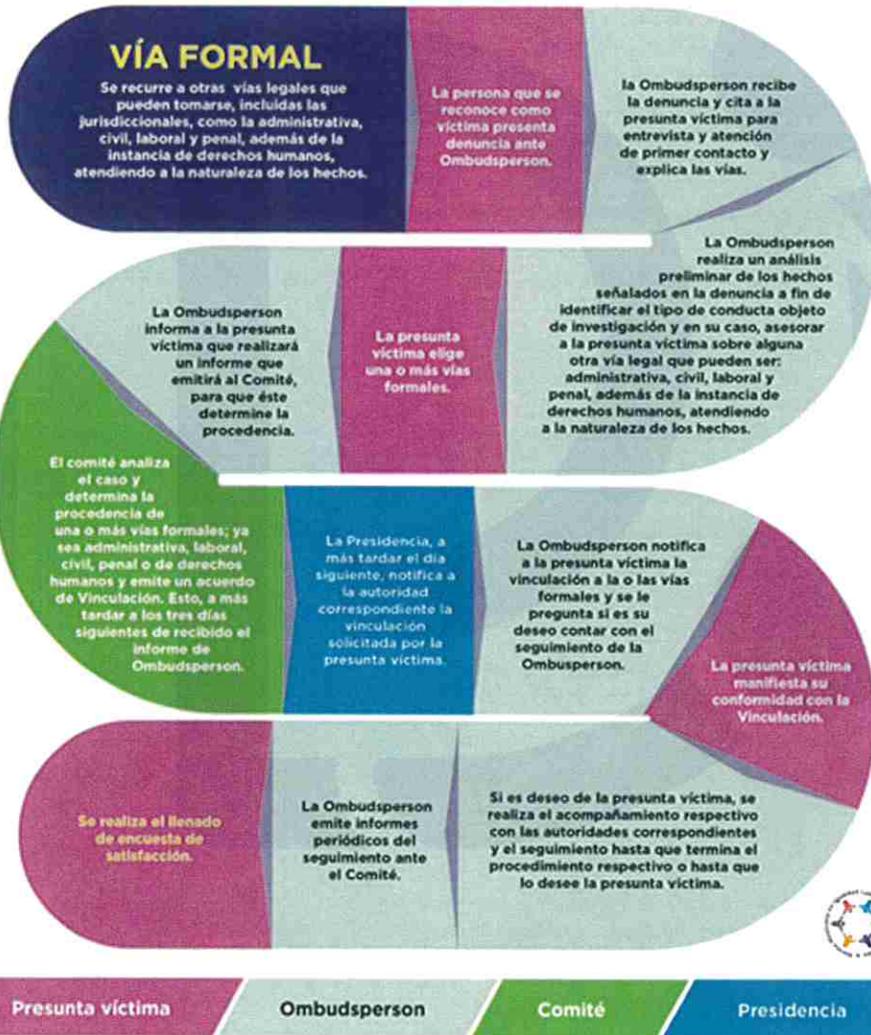
**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## FLUJOGRAMA VÍA FORMAL



### PROCESO DE ATENCIÓN DE UNA DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL





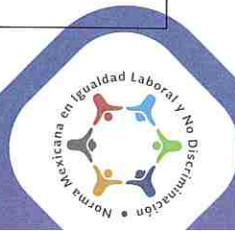
**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## ANEXO 6

## DIRECTORIO

Atención en crisis: 075	Emergencias: 911
<b>Instituto Municipal de las Mujeres de León</b> Av. Olímpica 1603, Agua Azul Unidad de Atención Integral a la Mujer: 477 788 8900 Ext. 42815 <a href="mailto:instituto.mujer@leon.gob.mx">instituto.mujer@leon.gob.mx</a>  Atención jurídica y psicológica	<b>Centro de Justicia para las Mujeres</b> Teléfono: 462 635 7100 Correo Electrónico: <a href="mailto:cjm@fgeguanajuato.gob.mx">cjm@fgeguanajuato.gob.mx</a> Domicilio: Avenida Paseo Irapuato No. 2010, Fracc. Residencial Campestre. C.P. 36698, Irapuato, Guanajuato  Atención jurídica y psicológica
<b>Unidades de Atención Integral a la Mujer (UNAIM) - Fiscalía</b> Calle Toronja #232 esquina con Boulevard Torres Landa. Col. Los Limones Teléfono: 01 477 788 89 00 01473-73-5-21-00 Ext. 42815   42837   42840  Atención jurídica para interponer denuncias penales.	<b>Centros Especializados de Atención a la Violencia Familiar (CEAVIF)</b> Av. de la Juventud No. 116 Col. JOL-GUA-BER Teléfono: 01 477 777 0952 01 477 777 0894 Horario: 8:00 a 16:00  Atención psicológica y psicoterapia breve a víctimas de violencia
<b>Centro de Atención Itinerante del IMUG REGION 2</b> Teléfono: 473 733 5523 477 733 3259 477 733 2904 <u>Viernes-León</u>  Atención integral a las mujeres sus hijas e hijos  Para conocer días de atención en otros municipios: <a href="https://portal.fgeguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Banco/Formularios/IMUG.aspx">https://portal.fgeguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Banco/Formularios/IMUG.aspx</a>	<b>Centros Multidisciplinarios Para La Atención Integral de la Violencia (CEMAIV)</b> León (Dirección de Asistencia Jurídica Familiar) Paseo de los Colines #202 Col. Jardines del Valle Teléfonos: 477 251 42 11 477 251 42 12  León (Satélite) Arco Ojival #415 Esq. Arco Tiberio Col. Portales de San Sebastián Teléfonos: 477 778 44 88 477 778 40 71  Atención integral a la violencia.
<b>Hospital General de León</b> Blvd. Milenio No.1001-A, Colonia San Carlos, León, Guanajuato. Teléfono 477 719 7400	<b>Juzgado Cívico General</b> Calle Justo Sierra, número 208 Zona Centro Teléfono 477 713 55 03





# PRODHEG

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

<p><b>Hospital Comunitario de Las Joyas</b> Blvd. Mineral de las Joyas esquina con Blvd. Marquesa Teléfono 477 330 8697</p> <p>Servicios de salud</p>	<p>Atención a faltas administrativas municipales</p>
<p><b>Sede Regional del Centro Estatal de Justicia Alternativa</b> Carretera Salida a, Privada Cuernamaro km 5, Ciudad Industrial, León, Gto.</p> <p>Teléfonos 477 763 58 15 477 763 58 17 477 763 58 18 477 763 58 23</p> <p>Asesoría y conciliación civil y familiar</p>	<p><b>Defensoría Pública Civil y Familiar</b> Juárez 204, Tercer Piso, Edificio de Gobierno. Teléfonos 477 716 10 95 477 716 85 09 477 716 37 38 477 645 50 30</p> <p>Asesoría y atención para demandas familiares</p>
<p><b>Procuraduría de la Defensa del Trabajo</b> Blvd. Venustiano Carranza 904, Los Fresnos, 37390 León, Gto. Teléfono: 477 194 0700</p> <p>Defensa gratuita en material laboral</p>	<p><b>Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas</b> <a href="https://comisionparavictimas.guanajuato.gob.mx/contactanos/">https://comisionparavictimas.guanajuato.gob.mx/contactanos/</a> 477 73-102-7186 de lunes a viernes de 9am a 4pm.</p> <p>Plazuela de Cata #2, Mineral de Cata, Guanajuato, Gto., México. CP 36010</p> <p>Atención integral de víctimas de delitos y violaciones de ddhh. Se brinda asesoría legal, psicológica y apoyos económicos.</p>
<p><b>Albergues temporales</b> Refugio de mujeres víctimas de violencia. Los refugios tienen dirección secreta para evitar que localicen a las mujeres. La atención para su ingreso se realiza en:</p> <p>REFUGIO TEMPORAL GUANAJUATO Paseo de la Presa # 89-A, Guanajuato, Gto. Teléfono: 473 73 533 00 Extensión 4900</p>	<p><b>Albergues temporales</b> Casa leonesa para las Mujeres</p> <p>Avenida Olímpica 1603, esq. calle Tula   Col. Agua Azul   León, Gto. México.</p>





**PRODHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

## TRANSITORIOS

### *Inicio de vigencia*

**Artículo Primero.** El presente Protocolo entrará en vigor a partir del día siguiente a la fecha de su suscripción, debiendo publicarse en la página de internet de la PRODHEG y en sus diversos medios de comunicación institucionales.

### *Se abroga protocolo*

**Artículo Segundo.** Se abroga el Protocolo para prevenir y atender la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, de fecha 1 uno de julio de 2022 dos mil veintidós.

### *Se abrogan lineamientos*

**Artículo Tercero.** Se abrogan los Lineamientos para la integración y funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato del 1 uno de julio de 2022 dos mil veintidós.

**Dado en la residencia de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, en la ciudad de León, Guanajuato a 1 uno de julio del año 2025 dos mil veinticinco.**

**LA PROCURADORA DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL  
ESTADO DE GUANAJUATO**

**MAESTRA KARLA GABRIELA ALCARAZ OLVERA**

