

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



**PRODHHEG**

Procuraduría de los Derechos Humanos  
del Estado de Guanajuato.

Presentación	2
Antecedentes	3
Definiciones	5
Marco normativo	8
Capítulo I- Disposiciones Generales	9
1.1 Objetivo general y objetivos específicos	9
1.2 Alcance	10
1.3 Obligatoriedad	10
1.4 Glosario	10
1.5 Principios Rectores	11
Capítulo II- Creación del Comité	12
1.6 Objetivo del Comité	12
1.7 Generalidades	12
1.8 Carta Compromiso	12
Capítulo III- Procedimiento de queja y vías de atención	13
1.9 Procedimiento de queja	13
1.10 Vías de atención	15
Capítulo IV- Medidas de protección y medidas de modificación de conducta	19
1.11 Medidas de protección	19
1.12 Medidas de modificación de conducta	20
Capítulo V- Resolución	21
1.13 Resolución del procedimiento	21
Capítulo VI- Sanciones	21
Anexo 1. Carta compromiso	22
Anexo 2. Formato del Programa Anual de Trabajo	23
Cuadro I. Formato de Actividades	23
Cuadro II. 2. Matriz de Seguimiento de Actividades	25
Cuadro III 3. Cronograma	26
Transitorios	27

## PRESENTACIÓN

La legalidad, igualdad, profesionalismo, imparcialidad, solidaridad, respeto y transparencia son los valores que rigen el actuar de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato PRODHEG, 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 PRODHEG debe ser de una mayor exigencia; y por ende de ejemplo, para garantizar la no discriminación y la eliminación de cualquier tipo de violencia.

Reconociendo que la discriminación, la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual tienen como antecedente un carácter estructural en las desigualdades de poder, y que son formas de violencia que tienen como causa y consecuencia la discriminación entre personas de diversas condiciones, es importante para la PRODHEG tener un instrumento como el presente, que señale de forma clara y puntual las obligaciones de prevenir, atender e investigar este tipo de conductas.

Este protocolo constituye una herramienta eficaz para prevenir todo acto u omisión que atente contra los derechos humanos de cualquier persona colaboradora de la PRODHEG.

Por ello, es responsabilidad de toda persona que colabora en la PRODHEG promover un ambiente laboral en el que se desarrolle plenamente y ejerza su derecho a un trabajo digno.

**Vicente de Jesús Esqueda Méndez**

Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato

León, Guanajuato a 1 de julio de 2022

## 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.

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.**

## Definiciones

### 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 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

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 o 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.

## Violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

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

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:

Ley Federal del Trabajo, Artículo 3° Bis Para efectos de esta Ley 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, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2021); señala al hostigamiento con connotaciones particularmente de tipo sexual y no de manera generalizada.

LGAMVLV, Artículo 13.-

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

**El acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe 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.

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.  
Artículos 1 y 2.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para".  
Artículos 1º; 3º; 4º, incisos 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.
- 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

#### 1.1 Objetivo general y objetivos específicos

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:

- a. Propiciar las condiciones que garanticen un clima laboral armónico, libre de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;
- b. Colaborar en la consolidación de la Política de Igualdad y No Discriminación de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, mediante las acciones previstas en este instrumento;
- c. Implementar los mecanismos y herramientas previstos en este instrumento, con todo el personal de la PRODHEG, 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;
- d. Establecer un procedimiento interno de actuación para atender cualquier queja por discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;
- e. Implementar la instalación y funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación; y
- f. 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.

#### 1.2 Alcance

El presente protocolo es aplicable a todas las personas servidoras públicas que laboran en la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, 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 PRODHEG.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarca aquellos casos que: "ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo".

Por lo anterior, en el marco del Protocolo se incluyen aquellas situaciones de violencia laboral en las que el sujeto activo no necesariamente tiene un vínculo laboral directo con el centro de trabajo; por ejemplo, estudiantes, proveedores o personas usuarias.

### 1.3 Obligatoriedad

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

### 1.4 Glosario

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:

- a) **Ombudsperson:** Persona designada en la PRODHEG 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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.
- e) **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.
- f) **Subprocuradurías:** Las Subprocuradurías señaladas en el artículo 60 del Reglamento Interno de la PRODHEG.
- g) **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.

### 1.5 Principios Rectores

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:

## 1. 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.

## 3. 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.

## 5. Igualdad de oportunidades

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

## 2. 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.

## 4. Debida diligencia

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

## 6. 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 Creación del Comité

### 1.6 Objetivo del Comité

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

Su actuación se regirá por 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.

### 1.7 Generalidades

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 PRODHEG.

### 1.8 Carta compromiso

Las personas integrantes del comité deberán firmar una carta compromiso (Anexo 1) 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.

Las personas que formen parte del Comité deberán propiciar el diálogo y la resolución de conflictos. Asimismo, 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.

De acuerdo con lo señalado en el punto 58, b) de la Recomendación General No. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia de la CEDAW, se deberá garantizar que las instancias, vías y/o mecanismos alternativos de solución de controversias “no restrinjan el acceso de la mujer a otros aspectos judiciales y de otro tipo en todas las esferas del derecho, y no den lugar a nuevas violencias”.

Asimismo, es importante considerar que los asuntos relacionados con la violencia laboral, incluidos el hostigamiento sexual y el acoso sexual, no sólo pertenecen al campo de aplicación de la materia laboral y pueden ser de otros ámbitos de aplicación como son la vía penal, cuando se actualizan supuestos de hostigamiento sexual y acoso sexual, e inclusive la vía civil, si la persona víctima busca el resarcimiento pecuniario por daños y perjuicios.

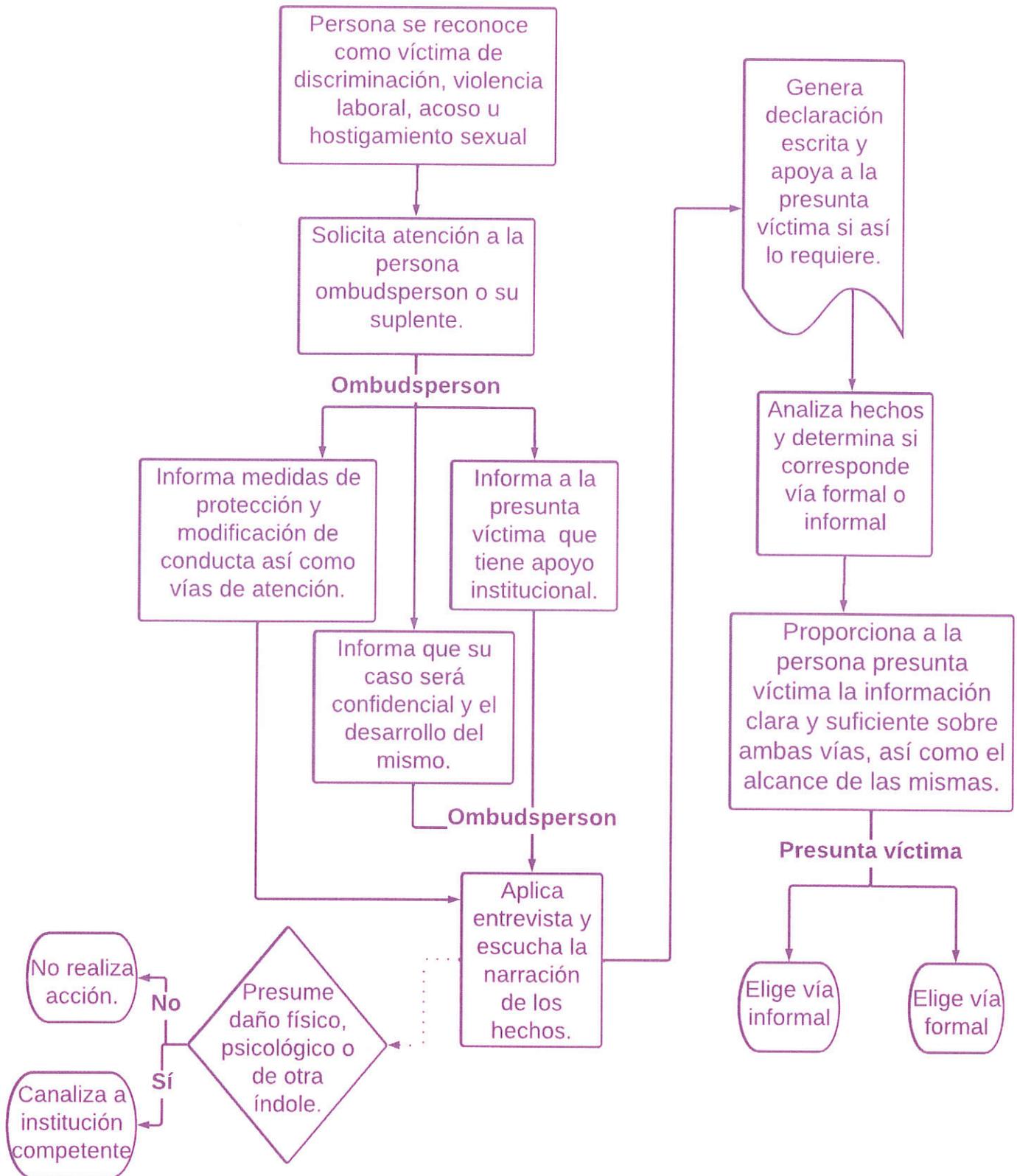
En caso de que la persona presunta víctima considere que la acción que sufrió proviene de una conducta con fines lascivos, se le deberá canalizar al Ministerio Público correspondiente.

Para el ámbito civil, se recomendará a la persona trabajadora que sea asistida por una persona defensora pública adscrita a las autoridades judiciales competentes.

### **Capítulo III**

#### **Procedimiento de queja y vías de atención**

##### **1.9 Procedimiento de queja**



## 1.10 Vías de atención

El Comité deberá ofrecer a la persona presunta víctima, la vía de atención informal y la vía de atención formal para la atención de su caso, proporcionándole la información clara y suficiente sobre ambas vías, así como el alcance de las mismas; quien podrá decidir y solicitar la vía en la que desea que se tramite su queja.

En ambas vías, 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 hayan acordado para proteger a la persona presunta víctima.

- a) **Vía informal:** Esta vía implica una forma de resolución de conflictos mediante las medidas de protección y medidas de modificación de conducta.

La queja y la persona presunta víctima deberán ser remitidas a la persona que funja como ombudsperson, para que proceda a dar seguimiento y atención a la queja y a la persona presunta víctima.

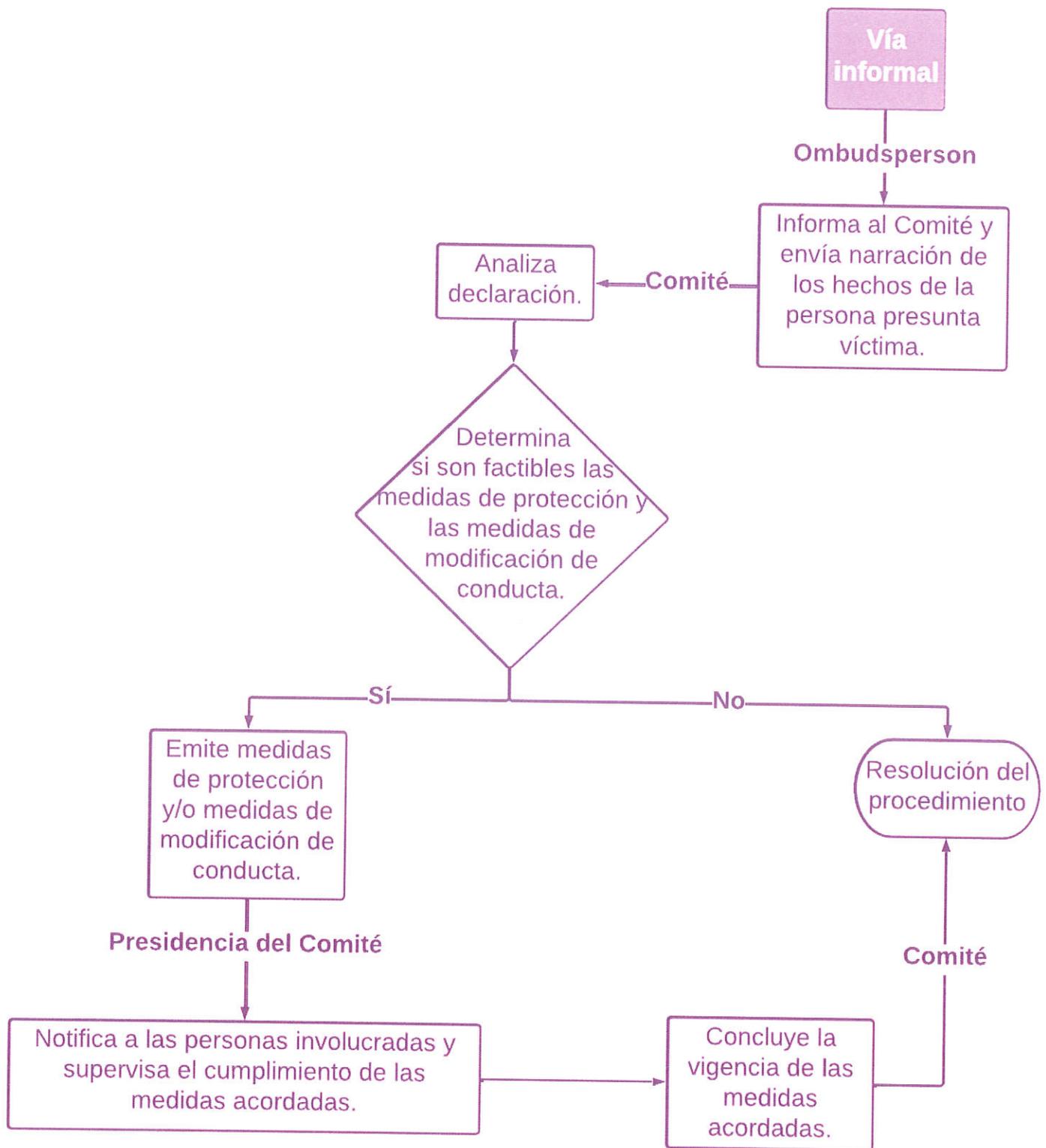
Será el Comité quien acuerde el tipo de acciones a seguir.

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

Esta vía será declarada improcedente en cualquiera de los siguientes supuestos:

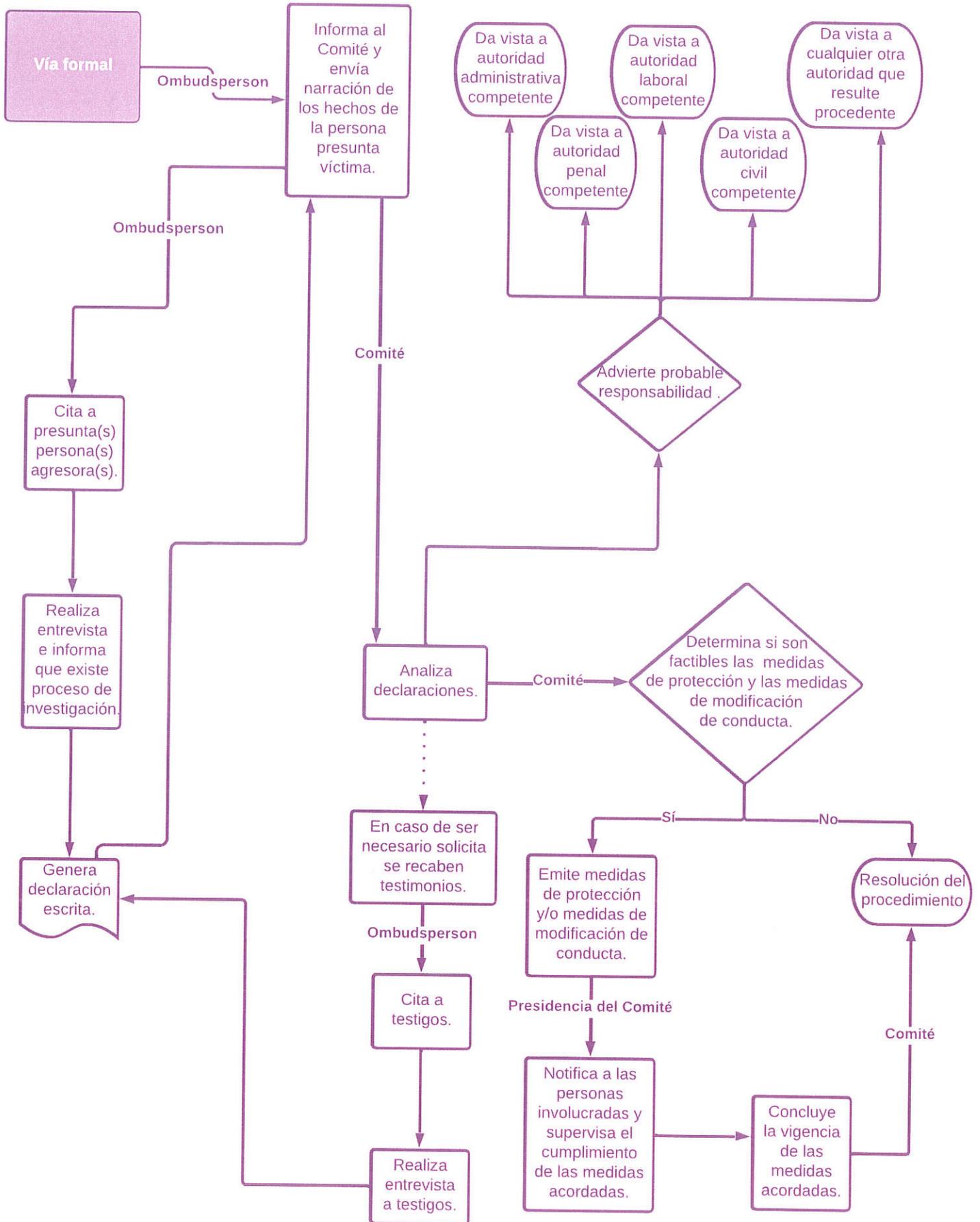
- a. Cuando no pueda garantizarse la seguridad e integridad de la persona presunta víctima.
- b. Cuando los hechos señalados en la queja, se hayan repetido más de una vez o hayan incrementado el nivel de gravedad de la conducta, aunque sean de naturaleza distinta; pero que impidan garantizar la seguridad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



Se le debe informar a la persona presunta víctima que la adopción de alguna de las vías previstas dentro del marco del presente Protocolo, no limita su derecho a iniciar acciones por otras vías incluidas las jurisdiccionales como la administrativa, civil, laboral y penal.

- b) **Vía formal:** 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.



## Vinculación

Cuando así lo solicite la persona presunta víctima, o bien el Comité haya determinado acciones urgentes de asistencia, realizará las gestiones y vinculaciones para que reciba atención médica y psicológica, así como asesoría legal. Esta disposición es aplicable tanto en la vía informal como en la vía formal.

## Capítulo IV

### Medidas de protección y medidas de modificación de conducta

#### 1.11 Medidas de protección

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 a las áreas 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.

Se entienden como **medidas de contención**, 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 servicio o atención requerida, informando de ello al Comité.

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

Son **medidas urgentes de protección** 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.

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

- Acciones de sensibilización a un área en particular.
- 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.
- Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- Cualquier otra medida que a consideración del Comité contribuya a la protección de la persona presunta víctima.

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 narrados por la persona presunta víctima.
- Se deberá prevenir posibles actos en los que la persona presunta agresora pudiera tomar represalias contra la persona presunta víctima.
- Se deberá tratar con empatía e imparcialidad a las partes.

El Comité deberá emitir un acuerdo de medidas de protección en el cual se especificarán:

1. Las causas que motivan la medida;
2. El tipo de medida o medidas que se solicita adoptar;
3. La o las personas que se protegerán, y
4. 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.

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.

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

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

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.

Las siguientes medidas de modificación de conducta son de manera enunciativa mas no limitativa y podrán aplicarse de manera aislada 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.

- 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.
- Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
- Otras medidas que se consideren necesarias para la modificación de la conducta.

El Comité deberá emitir un acuerdo de medidas de modificación de conducta en el cual se especificarán:

1. Las causas que motivan la medida;
2. El tipo de medida o medidas que se solicita adoptar;
3. La o las personas que se protegerán, y
4. 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.

## **Capítulo V Resolución**

### **1.13 Resolución del procedimiento**

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**

### **1.14 Medidas y Sanciones**

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.

## 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.

Asímismo, 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 2022.

\_\_\_\_\_  
**Nombre de la persona integrante del Comité, Cargo y Firma**

## ANEXO 2.

### Formato del Programa anual de trabajo

#### INTRODUCCIÓN

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 PRODHEG 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 PRODHEG.

#### **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.

## CUADRO I. FORMATO DE ACTIVIDADES (EJEMPLO)

Fecha: -- de -- de 2022

**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 12:00 a 2:00 hrs

Actividad/es	Materiales	Fecha de inicio y término	Observaciones:
1.- xxxxxxx	<ul style="list-style-type: none"><li>• xxxx</li><li>• xxxx</li><li>• xxxx</li></ul>	Inicio: xx de xxxxxx de 2022	
2.- xxxxxxx		Conclusión: xxx de xxxx de 2022	
3.- xxxxxxx		(Sesiones los días xxxxxxxx)	
4.- Ejercicio: xxxxxx			

---

xxxxxx

## CUADRO II. MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES

Fecha \_\_\_\_\_

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

**CUADRO III. CRONOGRAMA**

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

## TRANSITORIOS

### *Inicio de vigencia*

**Artículo primero.** El presente Acuerdo 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.

Dado en la residencia de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, en la ciudad de León, Guanajuato a 1 de julio del año 2022 dos mil veintidós.

**EL PROCURADOR DE LOS DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE GUANAJUATO**



**VICENTE DE JESÚS ESQUEDA MÉNDEZ**