

INSTITUTO PARA LAS MUJERES GUANAJUATENSES

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

gto
orgullo y
compromiso
de todos

LEY 1075
SIAM
SISTEMA INTEGRAL DE
ATENCIÓN PARA LAS MUJERES

**Protocolo para prevenir y atender la
violencia laboral, el acoso y el
hostigamiento sexual en la administración
pública del Estado de Guanajuato**

Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del estado de Guanajuato

Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual
en la administración pública del estado de Guanajuato

INTRODUCCIÓN

GLOSARIO

I. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

III. MARCO CONCEPTUAL

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

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

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

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

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

VI. PREVENCIÓN

VII. PROCESO DE ATENCIÓN

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

Proceso (ruta) de atención

Vía de atención Administrativa

Vía de atención Laboral

Vía de atención Penal

VIII. MEDIDAS Y SANCIONES

Ámbito administrativo

Materia laboral

Materia penal

Vías jurídicas de acción aplicables en la atención y sanción de la violencia laboral y del acoso y hostigamiento sexual

Materia penal

Materia administrativa

Materia laboral

IX. SEGUIMIENTO DE LA ATENCIÓN

X. ANEXOS

Anexo 1

Formato de Expediente Único

Anexo 2

Guía para realizar la entrevista inicial a la parte quejosa

Anexo 3

FORMATO DE QUEJA POR VIOLENCIA LABORAL, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Anexo 4 BASE DE DATOS CON REGISTRO DE CASOS

Anexo 5 Informe de queja por acoso u hostigamiento sexual y/o violencia laboral

Anexo 6. Seguimiento del Caso

Anexo 7. Cuestionario de Satisfacción de la Atención

BIBLIOGRAFÍA Y HEMEROGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2007 el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses IMUG¹ ha llevado a cabo procesos de capacitación y sensibilización al funcionariado estatal en materia de prevención y atención de violencia en los ámbitos laborales. En el año 2013 el IMUG con apoyo de recursos federales del Programa para el Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, elaboró el Modelo de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en ámbitos laborales para el estado de Guanajuato, el cual se ha venido implementando en diversas dependencias estatales.

Con dicho Modelo se hizo hincapié en el desarrollo de estrategias para la prevención que permitieran una actuación más eficiente y eficaz ante las conductas de acoso sexual y/u hostigamiento sexual, buscando comprometer a las y los trabajadores del gobierno del estado como agentes activos en favor de ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

Este 2015 el IMUG buscó fortalecer dicha estrategia mediante el desarrollo de talleres de capacitación, así como mediante la homologación y actualización del Protocolo para la Prevención, Atención Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual, lo cual fue precisamente el objetivo del servicio de consultoría brindado por EPADEQ. La capacitación versó en los siguientes temas:

- a) *Mobbing* laboral
- b) Promoviendo una cultura organizacional saludable
- c) Comunicación asertiva en las organizaciones
- d) Fortaleciendo equipos de trabajo

En ese marco, la integración de esta propuesta de Protocolo fue resultado de la revisión de instrumentos normativos semejantes que existen en otros países como Uruguay y España, en otras entidades federativas como Coahuila de Zaragoza, Quintana Roo y Durango, así como los protocolos de atención de la Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales, Instituto Nacional Electoral, Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato y el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses.

En el proceso de elaboración, se involucró también la participación de 118 servidoras y servidores públicos de diversos entes del Gobierno del Estado, quienes con su experiencia y compromiso aportaron sugerencias que permitieron integrar este Protocolo, como fueron: Comisión de Vivienda del Estado de Guanajuato, Instituto de Ecología del Estado

¹Anteriormente Instituto para la Mujer Guanajuatense, cambiando su denominación a «Instituto para las Mujeres Guanajuatenses» en el Decreto de reestructura la organización interna del Instituto de la Mujer Guanajuatense, Decreto Gubernativo 85, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado número 148 Segunda Parte, del 16 de septiembre del 2014.

de Guanajuato, Instituto de Planeación Estadística y Geografía del Estado de Guanajuato, Procuraduría Ambiental y de Ordenamiento Territorial del Estado de Guanajuato, Secretaría de Desarrollo Social y Humano, Secretaría de Obra Pública, Comisión Estatal de Deporte del Estado de Guanajuato, Instituto de Financiamiento e Información para la Educación, Instituto Estatal de Atención al Migrante Guanajuatense y sus Familias, Secretaría de Educación de Guanajuato, Secretaría de Turismo, Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas, Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Guanajuato, Comisión Estatal de Conciliación y Arbitraje Médico, Comisión Estatal del Agua, Consejo de Ciencia y Tecnología de Guanajuato, Coordinación General de Comunicación Social, Coordinación de Fomento al Comercio Exterior, Fórum Cultural Guanajuato, Instituto de Alfabetización y Educación Básica para Adultos, Instituto de la Juventud Guanajuatense, Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, Instituto Estatal de Capacitación, Instituto Estatal de Cultura, Museo Iconográfico del Quijote, Procuraduría de los Derechos Humanos en Guanajuato, Procuraduría General de Justicia del Estado, Secretaría de Desarrollo Agroalimentario y Rural, Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Salud de Guanajuato, Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría Particular del Gobernador, Sistema Avanzado de Bachillerato y Educación Superior, Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia, Unidad de Televisión de Guanajuato, Universidad Politécnica de Pénjamo, Universidad Tecnológica de León, Universidad Tecnológica de San Miguel de Allende, Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato, Universidad tecnológica de Salvatierra, Instituto Tecnológico de Celaya, Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos.

Durante el 2016 el IMUG trabajó capacitando a las dependencias en la implementación del nuevo Protocolo para la prevención y atención de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del estado de Guanajuato.

El contenido de este documento es el siguiente:

En el Capítulo I, se exponen los objetivos que rigen este Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del estado de Guanajuato.

Dentro del Capítulo II, se plantean los principios de actuación que deben guiar todas las acciones para el diseño, implementación y evaluación de los procesos, procedimientos y decisiones de las instancias encargadas de atender los casos sobre las conductas consideradas en este Protocolo.

En el Capítulo III, se da cuenta del marco conceptual que permite entender la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual, particularmente en el marco de la perspectiva de género, considerándolas como expresiones de violencia de esta naturaleza, sin excluir como acontecimientos propios de un sexo.

Por lo que hace al Capítulo IV, se revisa la base legal que fundamenta la actuación al interior de los entes públicos del gobierno estatal, a fin de que puedan prevenir, atender y promover la sanción de conductas constitutivas de violencia laboral, acoso y

hostigamiento sexual. De este modo, se revisa el marco legal aplicable de los ámbitos estatal, nacional e internacional.

En el Capítulo V se describe el objetivo, facultades, integración y organización que tiene el Comité para la Prevención y Atención de la violencia laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, que es el órgano encargado de la implementación de este Protocolo.

Dentro de los capítulos VI y VII se exponen las estrategias para la prevención y atención, respectivamente, de la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual, que deberán llevarse a cabo en los entes públicos del Gobierno del Estado, particularmente con base en la promoción que de ello haga el Comité señalado.

En el Capítulo VIII se señala el tipo de acciones que se deberán llevar a cabo por parte de dicho Comité, para promover la sanción de actos de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, por parte de las instancias competentes en materia laboral, administrativa y penal.

El capítulo IX abordará el seguimiento que se proporcionará a los casos atendidos a través del Comité para la Prevención y Atención de la violencia laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

Finalmente, los anexos contienen una serie de formatos que permitirá al Comité llevar a cabo sus funciones para la prevención y atención de las conductas señaladas.

GLOSARIO

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

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

Conflicto: Por conflictos nos referimos a todas aquellas situaciones en las que se presentan diferencias de intereses, valores, necesidades entre las personas, grupos, organizaciones o estados que dificultan la resolución de un problema. Se dice que hay un conflicto cuando dos o más partes interdependientes perciben que sus objetivos son incompatibles o irreconciliables. El conflicto es inevitable y, si es bien manejado mediante técnicas y herramientas eficientes, puede ser transformado positivamente en una oportunidad de cambio o crecimiento.²

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

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

Mediación: La mediación es la intervención de un tercero aceptable, imparcial y neutral, carente de todo poder de decisión, en una disputa o negociación, con el fin de ayudar a las partes en conflicto a llegar voluntariamente a un acuerdo propio y mutuamente aceptable alrededor de los puntos de disputas (Moore, 1996).³

Negociación: Un proceso mediante el cual dos o más actores de manera voluntaria, directa, y utilizando medios pacíficos, buscan llegar a un acuerdo para resolver diferencias e incompatibilidades modificando el statu quo, intentando generar la

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

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

mayor cantidad de valor para la mayor cantidad de participantes a partir de la inversión que cada uno(a) de ellos pone en el proceso.⁴

Órgano de control: La Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas o contraloría interna del ente o dependencia de la administración pública.

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

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

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. (LAMVLVGto)

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

Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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

La negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

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

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

I. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

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

Sus objetivos específicos son:

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

II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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

Confianza y credibilidad. Las personas que manifiesten haber sido víctimas de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual tendrán la garantía de credibilidad en su dicho.

Calidad en la atención. El trato que se ofrezca a las personas víctimas se regirá por la empatía, calidez y respeto, y estará libre de toda estigmatización y prejuicio, así como de todo acto de coacción, inducción o inhibición que busque el desistimiento de la víctima de exigir sus derechos. En casos de personas presuntas víctimas en situación de vulnerabilidad, por ejemplo, en razón de discapacidad, pobreza extrema, origen étnico, etc. se deberán desarrollar medidas especiales que respondan a enfoques especializados.

Participación conjunta. La persona víctima tiene derecho a ser asesorada y acompañada por la persona de su confianza a lo largo del desarrollo de los casos, y a colaborar con las investigaciones, sin que ello implique menoscabar en alguna situación sus derechos ni eximir a las autoridades competentes de sus responsabilidades.

Interpretación normativa *Pro Persona*. Toda norma de derechos humanos invocada en el proceso de atención de los casos será interpretada en todo momento conforme a la máxima protección que ofrezca a las personas.

Respeto y protección de la dignidad e integridad. Todo acto realizado en el marco de este Protocolo deberá garantizar en todo momento y circunstancia el respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas involucradas, particularmente de la víctima, a quien se le deberá evitar trámites, procedimientos o actos que puedan revictimizarla.

Igualdad y no discriminación. Se deberá atender a las víctimas en condiciones de igualdad desde la perspectiva de género, y sin hacer distinción alguna que, por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación socioeconómica o cualquier otro, tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

Gratuidad. Todas las acciones y trámites que se lleven a cabo para la atención y el acceso a la justicia por parte de las víctimas serán gratuitas.

Debida diligencia. Todas las autoridades del ámbito del gobierno estatal involucrada en los casos que refiere este Protocolo asumirán sus responsabilidades de manera proactiva, llevando a cabo las acciones necesarias y de manera oportuna para cumplir con el objetivo del Protocolo, tratando en todo momento a las personas involucradas parte del proceso como titulares de derechos. En atención a este principio, se deberán promover acciones de prevención pertinentes y su reparación desde un enfoque de justicia restaurativa que lo garantice de manera suficiente e integral.

Debido proceso. Todas las autoridades del ámbito del gobierno estatal involucradas en los casos que refiere este Protocolo garantizarán el desahogo del proceso conforme a las

etapas y procedimientos establecidos para ello, y a tomar en cuenta los contenidos y procedimientos establecidos en las normas, todo lo cual garantice un resultado justo y equitativo.

Confidencialidad. Toda persona involucrada en alguno de los casos previstos en este Protocolo tiene derecho a la protección de sus datos personales, a que se mantenga bajo resguardo su identidad y formas de localización, así como los datos relativos al problema que motiva la intervención de la autoridad competente. Toda la información que obre en el expediente de cada caso deberá ser usada exclusivamente para los fines a que motiven la intervención pública.

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

III. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

Para ello es importante reconocer que muchas de sus expresiones están basadas en dinámicas de las relaciones de género, por lo que deben ser analizadas y planteadas como violencia de género. Esto es, se precisa vincular esta perspectiva de análisis con el campo de las relaciones de género, enfocándola como un medio de control que se dirige a preservar las construcciones socioculturales dominantes de género.

A este respecto se debe tener en cuenta que el concepto “género”, como categoría analítica remite a una forma de diferenciación social presente en todas las sociedades y cuyo punto de referencia es el sexo, por tanto, este concepto no se limita a la situación de las mujeres, sino que busca dar cuenta de las relaciones entre mujeres y hombres, generando un orden social que organiza las relaciones sociales y estructuras de poder que genera diferencias y

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

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

oposiciones, impactando las condiciones y posiciones que detentan socialmente las personas a partir de su pertenencia sexual. Refiere, en sentido amplio, a las diferencias y relaciones construidas socialmente entre mujeres y hombres, así como al interior del grupo intragenérico, mismas que varían dependiendo del momento histórico, del lugar y del contexto. Es importante señalar que el orden de género imperante implica no solo diferencias entre las mujeres y los hombres, sino una jerarquización de las personas a partir de su sexo, que derivan en desventajas, subordinación y discriminación en contra de las mujeres.

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

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

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

Por su parte, la violencia en el ámbito laboral es una preocupación relativamente reciente⁸, que se enmarca en un cuestionamiento más amplio respecto a la necesidad de construir culturas organizacionales democráticas, igualitarias, inclusivas y respetuosas de los derechos de todas las personas.

Lo anterior ha implicado observar los lugares de trabajo como espacios en los que se construye una cultura propia, a partir de la que se comunica a sus integrantes los principios, prácticas, valores y creencias permitidas, valoradas y compartidas; y también,

⁸ El estudio del hostigamiento laboral – también conocido como *mobbing*, *bullying*, acoso moral, terror psicológico o intimidación – data de pocas décadas atrás en los países europeos. El término ‘hostigamiento’ fue empleado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento grupal de algunos animales. Lorenz llamó *mobbing* a los ataques de un grupo de animales menores que amenazan al más grande. El término luego fue utilizado por el médico sueco Leymann, al observar el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños contra un niño en específico. Así, el concepto se aplicó inicialmente a espacios escolares. En la década de los años 80, en los países nórdicos se empezó a investigar el acoso en el ámbito de las organizaciones y espacios laborales.

se transmite todo aquello que no sería permitido ni en las relaciones formales ni en las informales.

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

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

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

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

Mujeres y hombres están expuestos a padecer las situaciones y conductas antes señaladas, no obstante no lo están en el mismo grado. En el caso de las mujeres, la desigual relación de poder existente que tienen respecto de los hombres en el conjunto de la sociedad, en el espacio laboral hace que la violencia no solo la padezcan por parte de personas, que son sus superiores jerárquicos, sino también de manera generalizada por sus pares, subordinados, e incluso en ocasiones por personas externas al lugar de trabajo (usuarias/os, clientes o proveeduría de bienes o servicios).

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

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

Chantaj sexual. El sujeto activo del hostigamiento y el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la o del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo existe una relación de jerarquía.

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

Chantaj explícito: posición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del o la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física.

Chantaj implícito, indirecto o tácito: se produce cuando la/el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores/-as de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue:

Chantaj sexual que implica pérdida de derechos: La/el jefe cumple su amenaza si el trabajador/a no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario).

Chantaj sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador/a, la/el jefe no cumple su amenaza.

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

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

¹⁰ Ver *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Reunión de expertos para elaborar un repertorio de

Concretamente, las expresiones de violencia laboral pueden consistir en:

- Ignorar o ridiculizar a la persona;
- Sobrecargarla de trabajo;
- Insultar;
- Hacerla sentir una inútil;
- Cambiarla constantemente de plaza laboral, etc.
- Descrédito de la víctima por parte de compañeros/as de trabajo;
- Murmurar o calumniarla;
- Lanzar rumores sobre ella;
- Ridiculizarla o reírse de ella;
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico;
- Burlarse de sus dolencias o discapacidad;
- Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarla;
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas;
- Burlarse de su vida privada o utilizar contra ella el sarcasmo o la parodia;
- Reírse de sus orígenes;
- Emitir mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc;
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada;
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima;
- Injuriarla en términos obscenos y degradantes;
- Dirigirle miradas de desprecio;
- Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona;
- Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona;
- Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima;
- Impedirle a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con personas usuarias;
- Maltratarla verbalmente en público;
- Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias;
- Reducciones continuas de salarios y otras formas de amonestaciones injustificadas;
- Amenazas de despido o de reportar sus “negligencias” o “inadecuados comportamientos” a instancias o jefas/jefes superiores;
- Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto;
- Instigación a que otros trabajadores y trabajadoras emulen a la persona hostigadora o perpetradora del maltrato;

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

- Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.

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

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

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

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

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

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

- “Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- Contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales;
- Observaciones avergonzantes y otras formas de hostigamiento verbal;
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;

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

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

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

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

¹⁵ *Idem*, p. 22.

- Invitaciones comprometedoras;
- Solicitud o exigencia de favores sexuales;
- Amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, etcétera, si los favores sexuales no son satisfechos.”¹⁶

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

1. “Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de su lugar de trabajo
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar labores que no competan a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presiones para tener relaciones sexuales”¹⁷

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

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

¹⁶Idem, p. 22.

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

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

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

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

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

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

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

Algunas de las conductas más comunes de acoso laboral son:

- Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir.
- Sobrecargar de trabajo a la víctima.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarlo/a, excluirlo/a, discriminarlo/a o ridiculizarlo/a.
- Ignorar a la víctima.
- Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Invasión de la privacidad de la persona acosada mediante la intervención de su correo electrónico o de su teléfono, o mediante la revisión de sus documentos o archivos, etc.
- Descrédito del trabajo de la víctima.
- Negación para asignarle alguna tarea.
- Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes.

- Asignación de tareas degradantes, humillantes o repetitivas.
- Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar.
- Mantener a la víctima en una situación de ambigüedad o confusión de roles, no informándole determinados aspectos del trabajo, métodos a desarrollar cantidad y calidad del trabajo a realizar.
- Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona;
- Darle tareas muy inferiores a sus competencias.
- Darle tareas muy superiores a sus competencias.
- Demostrar su “incompetencia”.
- Prohibirle ingresar a determinadas áreas o utilizar ciertas herramientas o equipo.

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

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

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

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

Por lo anterior, en este capítulo se delimita el marco jurídico vigente y aplicable que regula el ámbito de actuación de las diferentes autoridades estatales de Guanajuato competentes en materia de prevención, atención y sanción de la violencia laboral, acoso sexual y el hostigamiento sexual que se pudiera ejercer al interior de las dependencias del Gobierno del estado de Guanajuato.²⁰ El capítulo se conforma de los siguientes apartados: [i] Marco jurídico internacional en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual y violencia laboral; [ii] marco jurídico nacional en materia de acoso sexual y el hostigamiento sexual y violencia laboral; [iii] vías jurídicas de acción aplicables en la atención y sanción de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual. En el último apartado [iv] se hace la revisión de las acciones a seguir en las materias penal, administrativa y laboral.

Antes de pasar a la revisión puntual de la legislación en la materia, es importante dejar asentado que pese a que el ejercicio de este tipo de violencias dirigidas sobre todo en contra de las mujeres no es nuevo, aun no se conocen sus dimensiones y características con la suficiencia debida, como tampoco se cuenta con un marco jurídico completo e integral para desalentarlas, atenderlas y sancionarlas, cuestión de la que se dará cuenta más adelante.

Efectivamente, pese a que ha sido creciente la incorporación de las mujeres al mundo laboral en las últimas décadas, y no obstante el hecho de que existen múltiples investigaciones sobre las condiciones de desigualdad en derechos y oportunidades que viven las mujeres respecto a los hombres en esa esfera, poco se ha analizado en lo que

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

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

atañe en particular al problema del acoso sexual, el hostigamiento sexual y la violencia a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.²¹

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

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

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

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

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

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

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

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

toda persona goza de los derechos y mecanismos de garantía reconocidos tanto por la Carta Magna como en dichos instrumentos.

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

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

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

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

A nivel regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, “Convención de Belém do Pará”, al definir en el artículo 2 lo que debe entenderse por violencia incluye el acoso sexual que se ejerce en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar,

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

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

comprometiéndose los estados partes a través del artículo 7 inciso c) a “adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad”.

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

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

Se hace mención al Convenio relativo a la discriminación en materia y ocupación adoptado el 25 de junio de 1958 por la conferencia general de la organización internacional del trabajo (OIT)²⁸ y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998²⁹.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración propia

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

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independiente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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

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

Con base en lo que establece el artículo 11 de la LGAMVLV, “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”

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

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

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

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

Tabla 2. Diferencias entre acoso y hostigamiento sexual	
Acoso sexual	Hostigamiento sexual
No existe subordinación en el binomio victimario-víctima	Hay una relación de subordinación victimario-víctima

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

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

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

A fin de dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable en esta materia, Inmujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), propusieron en 2015 la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-

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

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

2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025), la cual procura “que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.”³²

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

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

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

4.52. La violencia laboral y docente se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración propia

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

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

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

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

Instrumentos internacionales

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

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

Legislación nacional

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**,³⁶ artículos 1º, 4º, 123 y 133.
- **Ley General de Víctimas**.³⁷
- **Código Penal Federal**,³⁸ artículos 149 ter, 225 fracción XXXIV, 259 bis y 325 fracciones III y V.
- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**,³⁹ artículos 10, 13, 14 fracción II y 15.
- **Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, artículos 13 y 24.⁴⁰
- **Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres**,⁴¹ artículos 17, 34, 37 fracción II, 38 fracciones III, 40 fracciones IX y X.
- **Ley General de Responsabilidades Administrativas**,⁴² artículos 7 fracción VII, 16, 49 fracción I, 57, 62, 75, 78.
- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**,⁴³ artículos 4, 9 fracciones III, IV, V, VI, XIII, XX, XXIII, XXVII, XXVIII, XXIX y XXXIV y 15 bis.

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos**,⁴⁴ artículo 47 fracciones V, VI, VII, 52 y 53.
- **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos**,⁴⁵ artículo 8 fracción VI.
- **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**,⁴⁶ **reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional**, artículos 46 fracción V inciso a).
- **Ley Federal del Trabajo**,⁴⁷ artículos 3° Bis; 47 fracción II, III, IV y VIII; 51 fracciones II, III, IX y X; 133 fracción XII y XIII
- **Código Nacional de Procedimientos Penales**,⁴⁸ artículos 4, 10, 109 fracción VIII, 212 y todos los relativos a la protección de la víctima del delito.
- **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.**
- **Amparo directo 47/2013**, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Acoso laboral o mobbing"⁴⁹
- **Tesis Aislada**,⁵⁰ ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.
- **Tesis Aislada**,⁵¹ ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE.
- **Tesis Aislada**,⁵² ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL.

Leyes y reglamentos del Estado de Guanajuato

- **Constitución Política para el Estado de Guanajuato**,⁵³ artículos 1º, 2º, 4º, 6º y 10º apartado A.

⁴⁴ Publicada en el DOF el 31 de diciembre de 1982. Última reforma publicada en el DOF el 18 de diciembre de 2015.

⁴⁵ Publicada en el DOF el 13 de marzo de 2002. Última reforma publicada en el DOF el 14 de julio de 2014.

⁴⁶ Publicada en el DOF el 28 de diciembre de 1963. Última reforma publicada en el DOF el 2 de abril de 2014.

⁴⁷ Publicada en el DOF el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada en el DOF el 12 de junio de 2015.

⁴⁸ Publicado en el DOF el 5 de marzo de 2014. Última reforma publicada en el DOF el 12 de enero de 2016. Conforme al Artículo Segundo Transitorio, éste Código entrará en vigor en todo el país a más tardar el 18 de junio de 2016.

⁴⁹ Amparo directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2013

⁵⁰ Registro: 2006870, Décima Época, Primera Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, materia laboral.

⁵¹ Registro: 2006869, Décima Época, Primera Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, materia laboral.

⁵² Registro: 2006868, Décima Época, Primera Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, materia laboral.

⁵³ Publicada en el P.O. el 18 de octubre de 1917, últimas reformas publicadas el 22 de diciembre de 2015.

- **Decreto Gubernativo número 86** mediante el cual se reestructura la organización interna del Instituto de la Mujer Guanajuatense y se modifica su denominación a Instituto para las Mujeres Guanajuatenses,⁵⁴ artículos 3 y 4 fracciones V y VI.
- **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato,**⁵⁵ artículos 2 fracciones I y III, 4, 11, 14 fracciones III, VII y 30 fracción III.
- **Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia del Estado de Guanajuato,**⁵⁶ artículos 8, 27 fracción VIII y 37.
- **Ley para prevenir, atender y erradicar la discriminación del Estado de Guanajuato,**⁵⁷ artículo 8 fracciones XIII, XV, XXVIII y XXXIV.
- **Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato,**⁵⁸ artículos 7 y 8 fracción V.
- **Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios,**⁵⁹ artículo 12 fracciones IX y X.
- **Ley Orgánica del Ministerio Público del Estado de Guanajuato,**⁶⁰ artículo 47.
- **Código Penal del Estado de Guanajuato,**⁶¹ artículo 187-a, b, c y d.
- **Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de violencia para el Estado de Guanajuato,**⁶² artículos 4, 5, 7, 8 y 19.
- **Guía de Actuación del Gobierno del Estado de Guanajuato,**⁶³ artículos II.4.3 y II.5.3
- **Decreto Gubernativo número 68**⁶⁴ mediante el cual se crea el Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Guanajuato.
- **Programa Estatal para la Atención Integral de las Mujeres.**⁶⁵
- **Política de igualdad laboral y no discriminación para la administración pública del estado de Guanajuato** (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015)
- **Acuerdo gubernativo 258**⁶⁶ mediante el cual se expiden los Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno del Estado de Guanajuato.

⁵⁴ Publicado en el P.O. el 16 de septiembre de 2014.

⁵⁵ Publicada en el P.O. el 12 de marzo de 2013.

⁵⁶ Publicada en el P.O. el 27 de marzo de 2009, últimas reformas publicadas el 29 de diciembre de 2015.

⁵⁷ Publicada en el P.O. el 27 de junio de 2014.

⁵⁸ Publicada en el P.O. 26 de septiembre de 2000. Última reforma publicada el 11 de septiembre de 2015.

⁵⁹ Publicada en el P.O. el 10 de mayo de 2005. Última reforma publicada el 25 de septiembre de 2015.

⁶⁰ Publicada en el P.O. el 24 de diciembre de 2010, última reforma publicada el 28 de noviembre de 2014.

⁶¹ Publicado en el P.O. el 2 de noviembre de 2001, última reforma publicada el 11 de septiembre de 2011.

⁶² Publicado en el P.O. el 6 de septiembre de 2011, últimas reformas publicadas el 26 de septiembre de 2014.

⁶³ La Guía está elaborada con base al Programa de Gobierno 2012-2018. Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas. Gobierno del Estado de Guanajuato

⁶⁴ Publicado en el P.O. el 7 de febrero de 2014.

⁶⁵ Publicado en el P.O. el 10 de mayo del 2013.

⁶⁶ Publicado en el P.O. el 09 de mayo del 2017.

- **Acuerdos 2/2011**, por el que se establecen Políticas de Atención al Público, especialmente a favor de los Grupos Vulnerables.⁶⁷
- **Acuerdo 2/2012**, mediante el cual se creó la Unidad de Atención Integral y Especializada a la Mujer (UNMUJER).⁶⁸
- **Acuerdo 4/2012**, en el que se establecen los Lineamientos de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato para la Atención Integral y Acceso a la Justicia a las Mujeres Víctimas del Delito.⁶⁹
- **Acuerdo 2/2014**, por el que se constituyen las Unidades de Atención Integral a la Mujer, de la Procuraduría General de Justicia de Guanajuato.⁷⁰
- **Circular 2/2011**, por la que se instruye a los Agentes y Delegados del Ministerio Público, a brindar atención y apoyo a las víctimas del delito, en estricto apego a sus derechos y, en su caso, canalizarlas de manera inmediata a las instancias competentes.⁷¹
- **Circular 1/2013**, de fecha 26 de abril de 2013, dirigida al personal ministerial y sus órganos auxiliares mediante la cual se giran instrucciones para la aplicación de medidas y directrices con perspectiva de género.⁷²
- **Circular 5/2014**, de fecha 2 de abril de 2014 mediante la cual se giran instrucciones a los servidores públicos de las áreas de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, para atender sus obligaciones en el trato a las víctimas y ofendidas del delito, respetar sus derechos humanos.⁷³
- **Principios Básicos de Atención Ministerial con perspectiva de género a favor de la mujer víctima de violencia.**⁷⁴

⁶⁷ Publicado en el P.O. el 27 de septiembre de 2011, Segunda Parte.

⁶⁸ Publicado en el P.O. el 6 de marzo de 2012, Tercera Parte.

⁶⁹ Publicado en el P.O. el 22 de junio de 2012, Tercera Parte.

⁷⁰ Publicado en el P.O. el 7 de marzo de 2014, Quinta Parte. Última reforma publicada el 3 de marzo de 2015.

⁷¹ Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 02/2011, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular2-2011.pdf>, URL consultado el 13 de mayo de 2016.

⁷² Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 01/2013, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular01-2013.pdf>, URL consultado el 13 de mayo de 2016.

⁷³ Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 05/2014, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular05-2014.pdf>, URL consultado el 18 de abril de 2016.

⁷⁴ Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Principios básicos de atención ministerial con perspectiva de género a favor de las mujeres víctimas de violencia, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Formularios/principios.aspx>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.

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

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

El Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual (en adelante el Comité), es el órgano que tiene como objetivo diseñar, implementar, vigilar y dar seguimiento las acciones consideradas en este Protocolo para la prevención y atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual en cada ente público del Gobierno del Estado de Guanajuato. Conforme al artículo 3º de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato, se deberá instrumentar un Comité en cada Secretaría y en la Procuraduría General de Justicia del estado de Guanajuato, así como en cada Organismo Descentralizado, Empresa de Participación Estatal Mayoritaria, Fideicomiso Público, Patronato, Comisión y Comité regulados por dicha ley.

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

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

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

A partir de la recepción de la queja, dándole igual importancia a todos los casos, el Comité realiza las acciones de asesoría pertinentes conforme a cada caso, considerando si la conducta denunciada es tipificada como un delito o se actualiza una sanción administrativa o laboral, siempre atendiendo a la decisión de la víctima respecto del recorrido que quiera hacer de las vías legales administrativas, laborales y/o penales. En toda situación, independientemente de si el caso es llevado por la víctima ante dichas instancias, el Comité deberá promover, realizar y dar seguimiento a acciones de

prevención que, contribuyan a garantizar que casos como los que motivaron su actuación no se presenten de nueva cuenta en el ente público.

En los casos que sea necesario, el Comité será el encargado de brindar el acompañamiento necesario y realizar las gestiones y vinculaciones a favor de la víctima para que reciba atención médica y psicológica, así como asesoría legal, ya sea en la misma dependencia y, cuando sea necesario, por parte de diversas áreas de gobierno estatal especializadas en ello.

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

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

Las facultades del Comité son:

1. Impulsar y ejecutar acciones para prevenir que en el ente público se presenten situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
2. Atender oportunamente a las personas que presenten denuncias sobre la comisión de actos constitutivos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, e integrar los casos que serán objeto de acompañamiento y seguimiento.
3. Asesorar a las víctimas sobre las posibles vías para dar curso a la denuncia en los ámbitos administrativo y penal, informándole acerca de los procedimientos a seguir y sus implicaciones.
4. Orientar y en su caso canalizar y acompañar a las víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a instancias especializadas de atención médica del Gobierno Estatal, dando seguimiento puntual a su proceso de atención.
5. Orientar y en su caso canalizar y acompañar a las víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a instancias especializadas de atención psicológica del Gobierno Estatal, dando seguimiento puntual a su proceso de atención.
6. Orientar y en su caso canalizar y acompañar a las víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a instancias especializadas de defensa jurídica del Gobierno Estatal para que éstas las asesoren jurídicamente, dando seguimiento puntual a su proceso de defensa.

7. Dar seguimiento a la emisión y cumplimiento de las resoluciones de las autoridades competentes en materia administrativa, laboral y penal, solicitando a las instancias competentes información sobre los avances de las mismas.
8. Mantener el efectivo enlace con instancias especializadas de atención, referencia y contrareferencia.
9. Elaborar un plan de trabajo anual y darle seguimiento mediante la emisión de informes que den cuenta de los resultados de su gestión.
10. Compendiar, sistematizar y analizar información documental y estadística sobre la situación de la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en el ente público.
11. Asegurar que la información contenida en los casos sea resguardada debidamente, evitando toda difusión de datos sobre la identidad de las personas involucradas en ellos o formas de localización.
12. Gestionar ante la persona titular del ente público la capacitación de sus integrantes.
13. Realizar las gestiones necesarias ante las instancias del Gobierno Estatal que correspondan, para canalizar a las víctimas de conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, a fin de que estas reciban de manera eficaz y eficiente los servicios a los médicos, psicológicos y legales a los que tienen derecho.
14. Informar oportunamente a la persona titular del ente público sobre obstáculos que le impidan realizar su trabajo, a fin de que éstos sean eliminados.
15. De acuerdo a las necesidades de la dependencia, elaborar su reglamento y lineamientos que regulen su funcionamiento hacia el interior de la entidad pública.
16. Actuar de manera oportuna ante quejas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, conforme a los principios y rutas de actuación definidos en este Protocolo.
17. Cumplir con los principios de actuación establecidos en este Protocolo.
18. Llevar a cabo un registro del desarrollo de sus sesiones, de los acuerdos tomados y del seguimiento a los mismos. A las Actas de las sesiones se deberán agregar todos aquellos documentos que sustenten la actuación del Comité o cualquiera de sus integrantes para el desarrollo de sus funciones.
19. Difundir de manera regular los medios y procedimientos para presentar denuncias por violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, así como las características e instancias de actuación de este Protocolo.
20. Sistematizar y analizar información documental y estadística sobre los casos de violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en el ente público.

Integración

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

laboral, la persona a cargo del área de adscripción de la o el servidor público que forma parte del Comité velará por que el servicio público se desarrolle sin contratiempos.

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

- 1 persona del Jurídico.
- 1 persona de Recursos humanos.
- 1 persona de Administración.
- 1 persona del mecanismo de género, enlace de género u homóloga.
- 1 persona del Ombudsperson u homóloga.
- 1 persona con conocimientos en Derechos Humanos u homóloga.

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

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

Cada integrante del Comité tendrá una persona suplente que será nombrada por la persona titular del área en el momento mismo en el que nombre a las personas titulares. Deberá contar con el mismo perfil y capacidad de decisión de las personas titulares, como también apearse a las funciones y principios de actuación del Comité. La persona suplente actuará como titular sólo en ausencia de la persona titular.

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

El acuerdo del Comité sobre la remoción de alguna de las personas que lo integran, deberá tener como base evidencias que acrediten las faltas graves imputadas. La decisión de la persona Titular del ente deberá estar fundada y motivada. Si la persona titular del ente público no resuelve sobre el asunto dentro de un plazo de 90 días naturales, la persona titular del Comité impugnada volverá de inmediato a sus funciones en lugar de quien lo suplió en su ausencia.

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

Perfil de las personas integrantes del Comité

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

1. Ser personal con al menos 3 años de experiencia laboral en el Gobierno Estatal. Para la contabilidad del número de años podrá acreditarse haber laborado en el Gobierno Federal y/o municipal.
2. Ser personal con al menos 1 año laborando en el ente público.
3. Podrá ser personal de diferentes niveles jerárquicos.
4. Vocación de servicio en favor de la vigencia de los derechos humanos.
5. Capacidades y habilidades para la comunicación y actitud de empatía, que le permitan acompañar a la persona víctima así como conducirse respetuosamente ante el resto de las personas involucradas.
6. Preferentemente con experiencia en dar respuesta institucional a las conductas que trata este Protocolo.
7. Preferentemente capacitado en materia de género, derechos humanos, no discriminación, etc.
8. No haber sido declarado por autoridad jurisdiccional alguna como responsable de ejercer conductas constitutivas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, ni al momento de postularse encontrarse sujeto a procedimiento de tal tipo.

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

Organización

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

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

1. Convocar a las y los representantes del Comité a las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias del Pleno.
2. Declarar quórum para iniciar las sesiones.
3. Representar al Comité en todos los asuntos y actividades relacionadas con el mismo.
4. Presidir y conducir las sesiones del Pleno.

5. Proponer el orden del día de las sesiones del Pleno.
6. Ejercer un liderazgo estratégico en la conducción institucional de las acciones del Comité, involucrando la plena participación del conjunto de sus integrantes.
7. Dar cumplimiento puntual a los acuerdos tomados en sesiones.
8. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Protocolo en la atención de casos.
9. Firma de documentos probatorios de las sesiones que realice el Comité.

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

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

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

Sesiones del Pleno.

Convocatorias.

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

Las sesiones serán convocadas por la Presidencia mediante invitación emitida a los integrantes del Comité, con anticipación no menor a tres días hábiles a la celebración, a

excepción de los asuntos de carácter urgente los cuales pueden ser convocados en menor termino.

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

Sesiones.

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

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

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

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

La persona responsable del Órgano de Control Interno participará como observador permanente en las sesiones que lleve a cabo el Pleno del Comité.

Desarrollo de las sesiones.

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

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

Esquema de toma de acuerdos

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

Confidencialidad y protección de datos personales

En todo tipo de sesiones la Secretaría se asegurará que la confidencialidad y protección de datos personales esté garantizada. Particularmente tratándose de sesiones en los que se aborden casos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, el Acta que se levante y los documentos que acrediten los hechos abordados serán consideradas información confidencial que sólo podrá ser consultada por integrantes del Comité, por la víctima o por la persona perpetradora de las conductas a que atiende este Protocolo.

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

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

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

VI. PREVENCIÓN

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

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

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

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

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

II. Diseñar campañas de difusión disuasivas y reeducativas integrales y especializadas para disminuir el número de Víctimas y Agresores;

III. Detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de Violencia contra las Mujeres;

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

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

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

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

Todas las acciones de prevención deberán orientarse a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales de todo el personal que labora en los

entes públicos del gobierno estatal y a desalentar la incidencia de conductas violentas o discriminadoras.

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

Acciones permanentes de prevención

Como primera acción en el proceso de prevención, es preciso que todos y cada uno de los entes públicos del gobierno estatal emitan un comunicado oficial de tolerancia cero a las prácticas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Este comunicado debe ser emitido por la máxima autoridad del mismo, el cual debe ser ampliamente difundido por el Comité.

Además del pronunciamiento inicial, este Protocolo contempla cuatro grupos de acciones de carácter preventivo que deberán ser implementadas por los entes públicos del gobierno estatal:

I. Campañas de difusión y sensibilización interna.

El hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral afectan el ambiente de trabajo, inciden en la productividad y eficiencia, y constituyen una abierta expresión de desigualdad que no debe ser tolerada en los entes públicos del gobierno estatal.

Para combatir estas prácticas, es preciso emprender actividades de difusión y sensibilización en tres áreas básicas:

1. En primer término se deben emprender campañas de difusión y sensibilización que permitan **discutir y visibilizar la problemática**, identificar las manifestaciones de la violencia que se generan en cada ente y conocer el procedimiento para atender el hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral. Estas campañas permitirán que se reconozca el problema y los efectos que genera tanto en las víctimas directas como en el ambiente de trabajo en general.

2. Asimismo, deben llevarse a cabo campañas de difusión y sensibilización orientadas a **promover cambios actitudinales y conductuales** en las personas al incidir sobre la transformación cultural de patrones favorecedores de la violencia, lo cual contribuirá a la conformación de entornos laborales sanos y libres de violencia y discriminación. En este grupo de acciones de difusión y sensibilización es importante incluir aquellas dirigidas específicamente a hombres, las cuales deben construirse desde masculinidades no violentas.

3. Un tercer tipo de campañas de difusión y sensibilización que deben desarrollarse son aquellas orientadas a **estimular la denuncia** para sancionar a las personas agresoras y así

contribuir a lograr la erradicación de la violencia en los ambientes laborales. Muchas veces las personas que son víctimas de estas prácticas guardan silencio y se sienten culpables, por lo que las campañas de difusión y sensibilización pueden fomentar la ruptura del silencio.

Las campañas de difusión y sensibilización pueden iniciar con acciones desplegadas para todo el personal de los entes públicos y, de manera progresiva, generar acciones específicamente orientadas a los diferentes grupos:

1. Altos mandos.
2. Trabajadores/as de base.
3. Personal de confianza.
4. Prestadores/as de servicio social, etc.
5. Público en general.

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

- Igualdad y no discriminación.
- Violencia de género.
- Masculinidades no violentas.
- Conductas que constituyen violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Normatividad que tutela el derecho a una vida libre de violencia, en particular para las mujeres.
- Existencia del Protocolo, el Comité y el conjunto de procedimientos para atender los casos de presunta violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Las sanciones por violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Derechos de las víctimas.
- Eliminación de estereotipos y prejuicios de género.

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

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

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

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

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

III. Establecimiento de normas preventivas

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

En este tenor es preciso que los entes públicos del gobierno estatal establezcan las siguientes normas mínimas:

- Debe quedar incluido explícitamente en la norma interna que el ente público no contrata a personas que tengan antecedentes probados de haber incurrido en alguna conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia laboral, exceptuando a las personas que hubieren cumplido la condena o sanción impuesta por tales conductas.
- Estará regulada la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas violentadas y hostigadoras los casos comprobados de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Estará regulada la obligación de no hacer constar en los expedientes laborales de las víctimas el hecho de que hayan puesto una queja o demanda por violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, independientemente del resultado del proceso.
- Todos los entes públicos del gobierno estatal deben incluir en su Código de Conducta, Código de Ética o instrumento equivalente, la prohibición de todas las prácticas que constituyen hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral.

IV. Supervisión y control continuo

Es responsabilidad del Comité la supervisión y control continuo de los ambientes

laborales, que permiten verificar de manera sistemática y oportuna si en el entorno se presentan condiciones o expresiones de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como la magnitud y gravedad de las mismas a fin de diseñar las mejores estrategias para su eliminación.

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

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

VII. PROCESO DE ATENCIÓN

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

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

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

Funciones centrales del Comité en el proceso de atención

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

- Asesorar, asistir y brindar acompañamiento a la víctima durante todo el proceso y darle a conocer los recursos de los que dispone para la atención.
- Asegurar que la víctima pueda tomar decisiones informadas a lo largo de todo el proceso, conforme a sus intereses y necesidades.

Consideraciones generales sobre el proceso de atención

- El Comité debe ofrecer a las personas vías de atención formales e informales. Las opciones informales deberán ser turnadas a la persona habilitada como *ombudsperson* para que sea quién dé acompañamiento. Entre las acciones que pueden emprenderse por la vía informal se encuentran la mediación, llamadas de atención y el acercamiento con las personas involucradas, acercamiento y diálogo con las o los jefes de las personas involucradas a fin de solicitar su actuación para la solución del problema. En preciso señalar que en todo momento se debe respetar el derecho de la persona que presenta la queja a decidir las acciones a tomar, así como a decidir si quiere seguir un proceso formal, aun y cuando se

encuentre inmersa en un proceso de arreglo informal. En esta Ruta solamente se detallan las vías de arreglo formal.

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

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

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

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

Proceso (ruta) de atención

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

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

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

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

Vía de atención Administrativa:

- Esta vía inicia a partir de la presentación de una queja al Órgano de Control correspondiente por parte de la persona interesada, o de personal que hubiera presenciado un acto de violencia laboral o de hostigamiento o acoso sexual.
- Una vez que el Comité conoce de los hechos debe designar a una persona del mismo Comité como Consejera de la víctima. La persona Consejera debe recibir y atender la queja, brindar acompañamiento a la presunta víctima durante el proceso ante el Órgano de Control y explicarle de los recursos disponibles para la atención.
- La LRASPEGto prevé que durante la sustanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa y en tanto no exista una resolución firme, la autoridad que esté conociendo del caso puede ordenar la separación temporal del cargo del servidor público sujeto a procedimiento (con goce de salario), siempre que dicha separación esté debidamente justificada a fin de preservar “la materia de la causa del procedimiento o para preservar los principios que rigen la función administrativa” (artículo 46 bis).
- Al igual que en las vías penal y laboral, son las autoridades⁷⁵ las que deben determinar si, en razón de los hechos—pero sobre todo, de los elementos que

⁷⁵ Es indispensable que las autoridades competentes para resolver este tipo de procedimientos estén sensibilizados y capacitados en materia de derechos humanos de las mujeres, ya que al no estar previstas de manera expresa las conductas de acoso y hostigamiento sexual en la LRASPEGto, se corre el riesgo de que a pesar de los hechos no consideren la existencia de una falta de carácter administrativo, no obstante que estas sí se consideran en el artículo 6, fracción II de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.

permitan probar los hechos— la/el servidor(a) público(a) a quien se le imputa la falta es responsable o no, y en todo caso qué tipo de sanción se le debe imponer, conforme a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato.

- Es una vía que, de aplicarse de manera efectiva, puede ser de gran ayuda para prevenir y erradicar estas prácticas violentas.
- La resolución administrativa contra el o la responsable por acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral constituye un elemento de gran valor para lograr consecuencias legales en la materia laboral.
- De acuerdo con diversas investigaciones, las llamadas de atención o amonestaciones administrativas tienen un efecto persuasivo que disminuye las agresiones y hace saber a los/as agresores/as que su conducta no es tolerada ni bien vista en su lugar de trabajo.
- Es la vía más económica tanto para las instituciones como para las víctimas.
- No hay obstáculo legal alguno para que la presunta víctima pueda denunciar los hechos por la vía penal y administrativa al mismo tiempo.

Vía de atención Laboral

- Es una vía que tiene dos posibilidades: un proceso para la **sanción en el ámbito de las condiciones de trabajo**, que queda en la competencia de las propias dependencias y puede ser resuelto mediante las áreas jurídicas o de recursos humanos de la misma, y un **proceso en materia laboral**, que implicaría la destitución o despido de la persona agresora, el cual implica otro tipo de actuaciones procesales y pasa por la intervención de otras instancias además de la propia dependencia.
- En el caso del **proceso en materia laboral**, es necesario tener claro que la resolución administrativa contra el o la responsable por acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral constituye elemento de gran valor para lograr consecuencias legales en la materia laboral. Por ello es necesario que las autoridades de las entidades públicas estén sensibilizadas y capacitadas en materia de género y violencia contra las mujeres, a fin de que apliquen adecuadamente la normatividad para llevar a cabo el respectivo procedimiento administrativo en caso de que la víctima sea mujer, y, de este modo, en caso de probarse la conducta impropia, rescindir la relación laboral del agresor o agresora.
- Al igual que en materia penal, es fundamental que se sustenten bien las pruebas del acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral para evitar cualquier tipo de complicación.
- Existe la posibilidad de que el o la demandado/a interponga una demanda por despido injustificado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato, y si procede, sea restituido en el lugar de trabajo, por lo que es indispensable que la autoridad administrativa cumpla a cabalidad con todas las formalidades exigidas por la Ley para evitar que el ambiente laboral se deteriore.

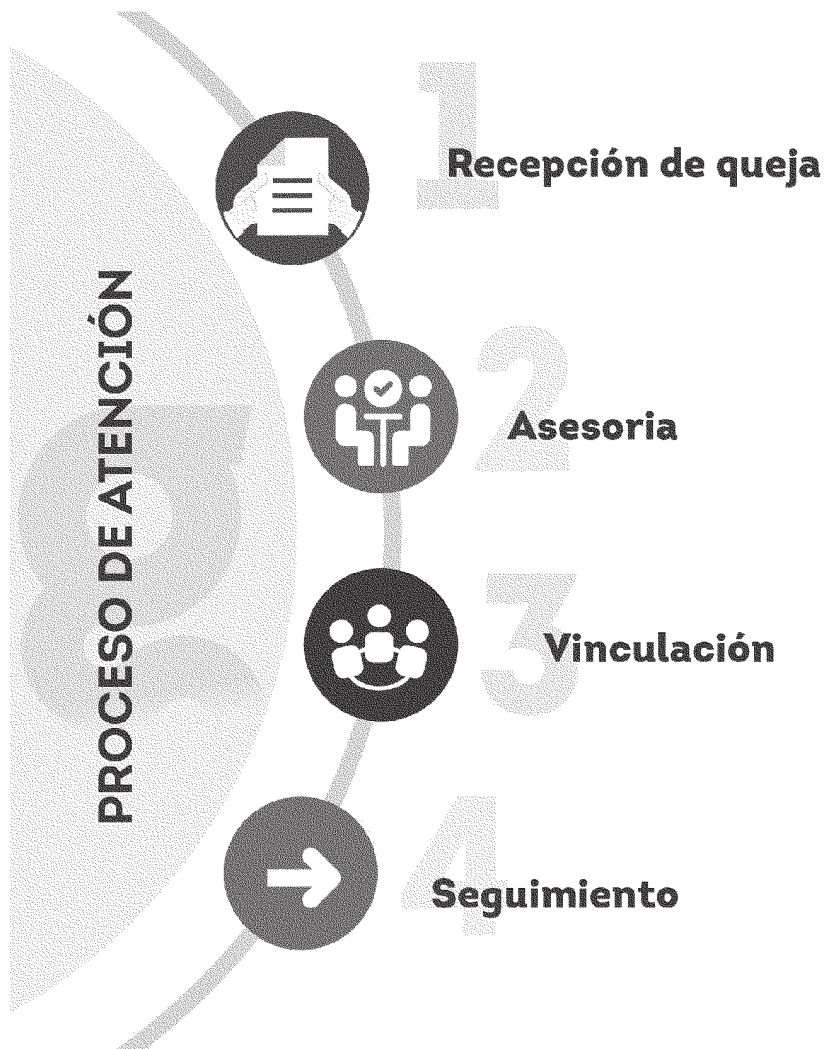
En todo caso si el (la) agresor/a fuera restituido/a sería indispensable que se ubicara en un espacio físico distinto al que se encuentre la persona ofendida.

- El proceso en materia laboral es una vía que puede ser de mucha utilidad si se realiza de forma adecuada, al mostrar a las y los servidores públicos que este tipo de conductas no queden impunes y que la consecuencia puede hacerles perder su empleo.

Vía de atención Penal:

- La vía de atención penal es la misma referida en el capítulo II denominado Marco Jurídico de la Violencia subtítulo Materia Penal Página 37 – 40 de este documento.
- En caso de que la persona interesada acuda a la vía penal, el papel del Comité será de orientación, canalización y seguimiento a su caso.


ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO DE ATENCIÓN



ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO DE ATENCIÓN

Servidor(a) público es objeto de acto(s) de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual

RECEPCIÓN



Servidor(a) público objeto de acto(s) de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, u otro/a persona servidora pública que lo presencie, presenta una queja a cualquier integrante del Comité: Vía telefónica, por correo o por escrito físico

Integrante del Comité entabla comunicación con la persona quejosa, explica las posibles estrategias de atención mediante las 2 vías de atención

ASESORÍA



VÍA FORMAL

VÍA INFORMAL



Integrante del Comité asesora a la persona quejosa quien actúa por sí misma

Se asesora y vincula a servicios de atención que la persona solicite, posterior se brinda acompañamiento a estos servicios



VINCULACIÓN

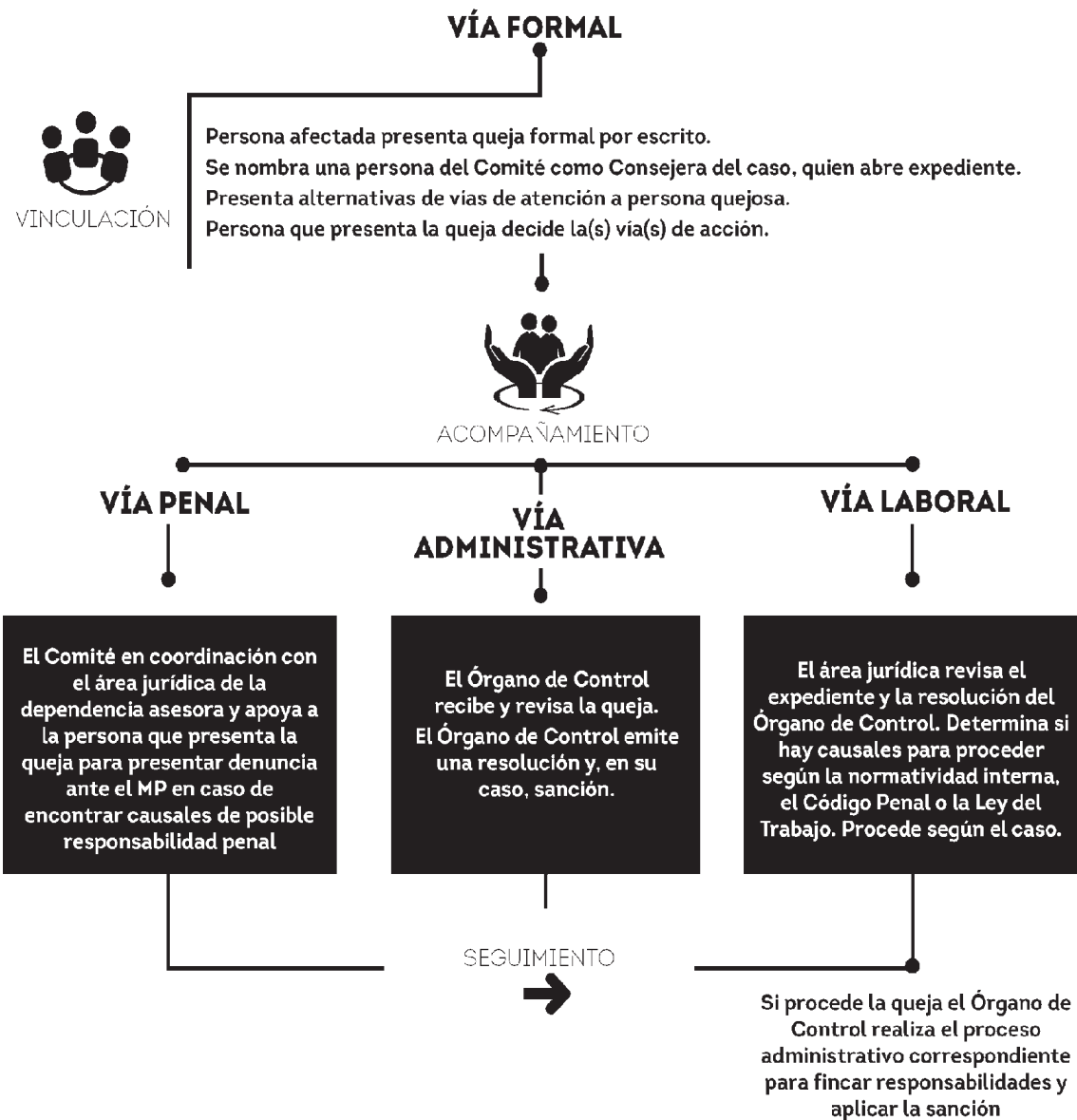


SEGUIMIENTO

VÍA FORMAL



ESQUEMA GENERAL DEL PROCESO DE ATENCIÓN



RUTA CRÍTICA DEL PROCESO DE ATENCIÓN

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
Notificación o queja	Persona interesada o personal que presencie acto de acoso, hostigamiento o violencia laboral	<p>1. La persona interesada o personal que presencie el acto⁷⁶ notifica o presenta queja ante cualquier integrante del Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual, sobre actos de acoso laboral o acoso u hostigamiento sexual que cometa personal del ente público.</p> <p>La presentación de quejas podrá ser por las siguientes vías:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Verbal: comunicar los hechos de inmediato, y de manera personal a algún miembro del Comité de Prevención y Atención a la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual. b. Telefónica: el Comité tendrá una línea directa para los casos. c. Escrita: la entrega podrá ser directa a algún/a integrante del Comité o a través del Buzón de quejas o mediante correo electrónico. En este momento el escrito es en formato libre. 	Escrito de queja en formato libre
Recepción de queja	Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual	<p>2. El Comité recibe la queja, entabla comunicación con la persona que la presentó en un máximo de 3 días hábiles y hace una primera entrevista con ella, en la cual se evitara revictimizar, solicitando solo la información necesaria a fin de poder brindarle asesoría integral (Ver Anexo 1 "Guía de entrevista").</p> <p>3. La persona del Comité que realiza la entrevista invita a la persona denunciante a llenar el formato escrito de queja (Ver Anexo 2 "Formato de queja"). La persona tiene el derecho a decidir si la quiere o no presentar por escrito en el formato de queja. La o el integrante del Comité debe señalarle que para seguir una vía formal debe presentar queja por escrito en el formato establecido.</p> <p>En el recuadro 1 se presenta el tipo de asistencia que deberá proporcionar el personal que integra el Comité a las personas que presentan quejas.</p> <p>4. En caso de que la persona denunciante decida la vía formal, el o la integrante del Comité proporciona el formato para el levantamiento de queja.</p> <p>La queja deberá describir de forma progresiva, en primera persona, con claridad y especificidad, los hechos o actos de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual. La queja deberá ser firmada por la persona denunciante. (Anexo 2).</p>	Guía de entrevista a persona que presenta la queja (Anexo 1); Formato de queja (Anexo 2); Base de datos con registro de casos (Anexo 3)

⁷⁶ Conforme a lo establecido en el artículo 11, fracción X, de la LRASPEGM, es obligación de las y los servidores públicos denunciar los hechos probablemente constitutivos de delitos. A fin de garantizar que la voluntad de la víctima respecto de las acciones a seguir ante una agresión se preserve en todo momento, se recomendará a la persona que sea testigo de un acto de ese tipo que considere denunciar sólo aquellos casos que sean constitutivos de delitos que por su gravedad se persiguen de oficio.

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
		<p>5. En caso de negativa por parte de la persona denunciante a presentar queja por escrito, se presentan las opciones para llevar a cabo una vía informal de atención.</p> <p>Para la vía informal se deberá abordar de acuerdo con las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se dilucide un conflicto refiriéndonos a todas aquellas situaciones en las que se presentan diferencias de intereses, valores, necesidades entre las personas, grupos, organizaciones o estados que dificultan la resolución de un problema. Se dice que hay un conflicto cuando dos o más partes interdependientes perciben que sus objetivos son incompatibles o irreconciliables. El conflicto es inevitable y, si es bien manejado mediante técnicas y herramientas eficientes, puede ser transformado positivamente en una oportunidad de cambio o crecimiento. • La antigüedad y la gravedad de las acusaciones: Los incidentes no muy serios y recientes tendrán más probabilidades de solución a través de un mecanismo informal • El número de personas involucradas: A mayor número de ellas, la resolución informal tiende a ser menos exitosa • Diferencias de poder: El mecanismo informal resulta particularmente adecuado entre mayor igualdad de rango existe entre las personas involucradas en el conflicto <p>La vía informal, como mecanismo de resolución de los conflictos quedará descartada en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando no pueda garantizarse que la persona afectada estará libre de represalias. • Cuando los incidentes que configuran el acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada, de manera que no pueda garantizarse la integridad de la persona afectada • Cuando haya más de una persona afectada <p>6. En caso de que se acepte la vía informal, la persona del Comité que conoce del caso lo turna a la Ombudsperson, que es quien lleva a cabo las acciones conducentes para dicha vía, en común acuerdo con la persona interesada. La persona miembro de Comité que canalice al Ombudsperson, deberá brindar un seguimiento puntual a fin de cerciorarse de que la resolución de la vía informal</p>	

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
		<p>fue la adecuada.</p> <p>En este caso hasta aquí habrá terminado la labor del Comité para ayuda a resolver el caso y acompañar a la persona denunciante.</p> <p>7. En caso de que la persona decida atender mediante la vía formal, la persona denunciante llena el formato de queja.</p> <p>8. A partir de lo que la persona denunciante llene en el formato de queja, la o el integrante del Comité que conoce del caso hará un análisis preliminar del mismo, a fin de identificar el tipo de violencia objeto de queja, así como al o los/as presunto/a/s responsable/s con los cuales no se tendrá contacto.</p> <p>9. Con base en el análisis preliminar, la persona integrante del Comité informa a la persona denunciante acerca de posibles vías para atender el caso, las cuales pueden ser de resolución administrativa, laboral o penal, según el interés de la propia persona. Se le debe informar a la persona quejosa, que puede presentar denuncia o queja por distintas vías en paralelo.</p>	
<p>Vinculación a otras dependencias o instancias de atención.</p>	<p>Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual</p>	<p>10. En caso de que la persona denunciante lo solicite o lo requiera el Comité deberá apoyarle para que obtenga asistencia o asesoría legal, psicológica o médica por parte del propio ente público o del Gobierno del Estado. Dependiendo de las vías de atención que requiera.</p> <p>11. La persona del Comité que conoce el caso integra el expediente con el compendio de documentos y formatos que se van generando, registra los datos en la base de datos (Anexo 3) y da a conocer al Comité el mismo.</p> <p>12. El Comité, en un máximo de tres (3) días hábiles, designa a alguno/a de sus integrantes para dar acompañamiento a la persona quejosa y atender el caso, quien fungirá como Consejera. (ver Recuadro 1 con el tipo de asistencia que debe brindar la persona Consejera)</p> <p>La designación del personal asignado al caso se hará de acuerdo con la naturaleza del caso: tipo de acción violenta denunciada, ámbito en el que se llevará el proceso (administrativo, laboral o penal), etc.</p> <p>Cabe recordar que el personal del Comité deberá estar capacitado en materia de derechos humanos, género y violencia con el objetivo de que todas las medidas adoptadas se hagan con perspectiva de género y de derechos humanos.</p>	<p>Canalización y/o referencia.</p>
<p>Decisión de la presunta víctima del tipo de procedimiento para atender la queja</p>	<p>Víctima o personal que presencie acto de violencia laboral, acoso u hostigamiento Comité para la Prevención y Atención de la</p>	<p>13. Una vez que la persona Consejera integrante del Comité informó detalladamente los tipos de procedimientos que se podrían llevar a cabo para atender el caso, los cuales podrán ser de índole administrativa o penal, la persona denunciante determinará qué tipo(s) de acción(es) es de su interés proseguir. Este interés deberá registrarse en el expediente de la queja.</p> <p>Cabe recordar que se puede optar por más de una vía. El Comité deberá hacer una valoración posterior respecto de</p>	<p>Constancias de las actuaciones de autoridades correspondientes que se puedan agregar al expediente.</p>

Actividad	Responsable(s) de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos e insumos relacionados o generados
	Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual	la viabilidad de iniciar un procedimiento. Asimismo, es necesario recordar que los caminos viables para iniciar procedimiento son el administrativo, el laboral y/o el penal. Sin embargo, en el caso laboral las sanciones que están en el ámbito inmediato de la entidad atender son las relacionadas con las condiciones de trabajo, en el caso de la sanción en materia laboral que implique la rescisión de la relación laboral, requiere iniciarse a través de un procedimiento administrativo, el cual se determinará dependiendo del tipo de relación que la persona tenga con la dependencia o ente de gobierno y la normatividad que le sea aplicable.	
Acompañamiento a fin de la procedencia o no del inicio del procedimiento	Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual	14. Una vez analizado el caso la persona designada como consejera por parte del Comité debe llegar a un acuerdo con la víctima para realizar un procedimiento administrativo, laboral y/o penal a realizarse, y acompañarle a la instancia que corresponda según la conducta realizada. El acuerdo se deberá asentar en un acta firmada por la persona Consejera y la víctima. Además de los resultados de las asesorías brindadas por el Comité, se deberá tomar en cuenta la voluntad del o la denunciante respecto de la(s) vía(s) de atención que es de su interés iniciar. 15. En caso de que la víctima decida iniciar un procedimiento de responsabilidad administrativa y/o laboral el Comité a través de la persona nombrada Consejera, acompañará a la víctima a recibir la atención en la instancia correspondiente. El Comité podrá orientar, acompañar y procurar la asesoría legal a la persona denunciante, pero el o los procesos deberán ser iniciados por ésta.	Informe de queja por acoso, hostigamiento sexual y/o violencia laboral.
Seguimiento ante instancias correspondientes en caso de iniciar procesos administrativos, penales o laborales.	Comité para la Prevención y Atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual	16. La presunta víctima presenta la denuncia ante el Órgano de Control correspondiente y/o ante el Jurídico de la Institución, siendo acompañada y apoyada por la Persona Consejera. 17. El Órgano de Control instaura el procedimiento, lleva a cabo las actuaciones previstas en el Capítulo Primero del Título Tercero de la LRASPEGto para el procedimiento de responsabilidad administrativa (Ver recuadro 2), emite una resolución y, en su caso, sanción, la cual puede ser sólo administrativa. En caso de que también se hubiera iniciado un proceso laboral interno para sanción, el área respectiva de la institución instaura el procedimiento, lleva a cabo las actuaciones previstas, emite una resolución y, en su caso, sanción. 18. Si procede sanción, el Órgano de Control Informará a la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas para su registro; informa a la persona Titular de la dependencia y realiza el proceso administrativo correspondiente para aplicar la sanción. 19. El Órgano de Control informará al Comité, a la persona quejosa y a la persona denunciada acerca de la	Acuerdo de radicación. Expediente del Caso. Cédula de notificación. Acta administrativa de la audiencia y determinación de cierre de la investigación iniciada con la autoridad correspondiente.

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

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

RECUADRO 1

La asistencia que el personal del Comité deberá prestar a la persona que presenta la queja incluye:

- Escuchar de forma atenta e imparcial las preocupaciones y percepciones de la persona quejosa.
- Explicar la política de la institución donde labora la persona quejosa con respecto al acoso laboral y al hostigamiento y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos formales e informales que existen para atender las quejas.
- Explorar posibles estrategias que la persona quejosa puede usar para resolver la situación, siempre y cuando esta no incluya conductas que puedan ser calificadas como graves; por ejemplo: acercarse a la persona con quien tiene esa dificultad y expresar lo que está sintiendo; escribirle una carta confidencial o enviarle un correo electrónico informándole de lo ofensivo de sus comentarios; notificar por escrito a la persona hostigadora o quien le trate de manera amenazante; solicitar la ayuda a la/el consejera/o para entregar la carta. Estas estrategias dependen de la naturaleza del incidente, el estado emocional de la persona quejosa, la jerarquía de la persona hostigadora y la elección de la parte que presenta la queja.
- Informar a la persona quejosa sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia a un organismo externo competente (instancias legales externas a la dependencia/entidad).
- Ayudar a la persona quejosa a identificar el tipo de apoyo que necesita, y dar el seguimiento correspondiente.
- Ayudar a la persona quejosa a redactar un resumen escrito del conflicto, que pudiera ser un insumo para el procedimiento si la persona que presenta la queja elige presentar formalmente una queja. Esta opción puede darse sólo si así lo requiere la persona quejosa.
- Consultar e informar a la persona que funja como jefa/e inmediato de la persona quejosa del conflicto para solicitar su intervención informal, si así lo desea la persona quejosa, y para asegurar buenas relaciones de trabajo durante y después del proceso de resolución del problema.
- Dar apoyo a la persona víctima hasta que el asunto se resuelva según los métodos establecidos.

El Comité en ningún caso proporcionará consejo legal; en todo caso, deberá apoyar para que el Gobierno del Estado le proporcione asesoría legal especializada a la presunta víctima.

Fuente: Adaptación propia con base en INMUJERES

RECUADRO 2

Las disposiciones generales del procedimiento de responsabilidad administrativa se encuentran previstas en el Capítulo Primero del Título Tercero de la LRASPEGto; dicho procedimiento tiene de manera general los siguientes pasos:

- Inicia con la presentación de una queja o denuncia ante el órgano de control por la probable comisión de faltas administrativas, acompañándola con las pruebas, si es que el (la) quejoso (a) o denunciante las tiene, en que la fundamente, o bien señalar la autoridad o el lugar en que se encuentren (artículo 29). Los poderes Ejecutivo y Legislativo, así como los ayuntamientos, los organismos autónomos y las dependencias y entidades de la administración pública estatal o municipal deben establecer medidas que faciliten la presentación de quejas y denuncias por el incumplimiento de las obligaciones o la comisión de conductas prohibidas por parte de los (as) servidores(as) públicos (as) (artículo 30);
- Si la queja o denuncia carece de las pruebas suficientes para sustentar la presunción de responsabilidad administrativa, el órgano de control está facultado para llevar a cabo la investigación necesaria a fin de allegarse de mayores elementos de prueba; inclusive, aún cuando no exista queja o denuncia, el órgano debe actuar si tiene conocimiento de actos u omisiones que pueden ser constitutivos de prueba, debe actuar aun cuando no haya queja o denuncia previa (artículo 33 bis). La investigación no debe exceder más de 60 días hábiles, a menos de que exista causa justificada. Pasado el término establecido por la ley, la autoridad según corresponda, debe acordar el archivo del asunto o el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa (artículo 33 ter).
- En caso de que el acuerdo determine el archivo del asunto, el (la) quejoso (a) o denunciante podrá recurrirlo ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, no así el inicio del procedimiento, el cual no admite recurso alguno (artículo 34).
- Si el órgano de control determina que la queja o denuncia fue interpuesta de manera maliciosa o sin motivo alguno, impondrá el (la) quejoso (a) o denunciante una multa de 20 a 120 salarios mínimos (artículo 35).
- La LRASPEGto prevé que durante la sustanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa y en tanto no exista una resolución firme, la autoridad que esté conociendo del caso puede ordenar la separación temporal del cargo del servidor público sujeto a procedimiento (con goce de salario), siempre que dicha separación esté debidamente justificada a fin de preservar “la materia de la causa del procedimiento o para preservar los principios que rigen la función administrativa” (artículo 46 bis).
- La autoridad competente acordará la instauración del procedimiento de responsabilidad administrativa y ordenará citar a el (la) probable responsable a la audiencia, notificándole que debe comparecer de manera personal a fin de que rinda su declaración en torno a los hechos que se le imputen y que puedan ser causa de responsabilidad en los términos de la LRASPEGto y demás disposiciones que se le imputen. En dicho acuerdo la autoridad competente debe señalar lugar, día y hora en que se llevará a cabo la audiencia, notificándole a el (la) servidor(a) público imputado(a) su derecho a comparecer asistido(a) de un(a) defensor(a) (artículo 48).
- El acuerdo donde se ordena dar vista a el (la) servidor(a) público imputado(a) debe contener los datos referidos en el artículo 49 de la LRASPEGto, tales como la conducta que se le imputa.
- Si el (la) servidor(a) público debidamente notificado no comparece a la audiencia sin causa justificada, se tendrán por ciertos los actos u omisiones que se le imputan (artículo 51). El plazo para justificar su inasistencia es de tres días hábiles, en cuyo caso la autoridad podrá señalar nueva fecha para el desahogo de la audiencia (artículo 52).
- Al inicio de la audiencia debe ponerse a la vista del (la) servidor(a) público(a) a quien se le impute la falta el expediente, así como las pruebas de la autoridad y se le hará saber su derecho a declarar lo que a su interés convenga. Una vez concluida dicha audiencia, se le concederá a la persona imputada un plazo de cinco días hábiles para que ofrezca pruebas a su favor (artículo 53).

- Una vez desahogadas las pruebas, la autoridad dictará auto de cierre de instrucción, otorgando diez días hábiles a el (la) servidor(a) público imputado(a) para que rinda alegatos y concluido dicho término la autoridad dictará, dentro de los diez días hábiles siguientes la resolución respectiva (artículo 60).
- La resolución podrá ser impugnada ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, tratándose de servidores (as) públicos (as) adscritos (as) a la administración pública estatal o municipal (artículo 61).

VIII. MEDIDAS Y SANCIONES

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

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

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

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

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

A continuación se mencionan las sanciones o medidas a tomar por ámbito o vía de atención:

Ámbito administrativo

El catálogo de sanciones previsto en el artículo 13 de la LRAESPGto es el siguiente, pudiéndose aplicar conjuntamente o de manera independiente, como consecuencia de que se finque alguna responsabilidad de carácter administrativo:

- a. Amonestación
- b. Sanción pecuniaria
- c. Suspensión
- d. Destitución
- e. Inhabilitación

Los criterios para individualizar las sanciones administrativas se encuentran previstos en el Capítulo Tercero de la LRAESPGto; el artículo 20 determina que para tal efecto deben tomarse los siguientes criterios:

- I. La gravedad de la falta;
- II. La jerarquía del servidor público y su antigüedad en el puesto, así como la responsabilidad que éstas impliquen;
- III. La condición económica del servidor público;
- IV. El monto del beneficio obtenido y el daño o perjuicio ocasionado con la falta;
- V. La afectación en la prestación al desarrollo del servicio público, y
- VI. Las circunstancias de ejecución de la falta.”

Conforme al artículo 14 del mismo ordenamiento, la amonestación que consiste “en la constancia por escrito que se deja en el expediente del trabajador, sobre la llamada de atención o advertencia que se le formule para que no incurra en otra falta administrativa.” Tratándose de la fracción IX del artículo 12 relativa a diversas manifestaciones de violencia laboral, como se señaló anteriormente, existe una laguna legal pues no se señala en la Ley en comento sanción alguna.

Es importante señalar que se considerará grave el incumplimiento a las obligaciones previstas en el artículo 11 o por incurrir en las conductas prohibidas por el artículo 12 de la LRAESPGto “cuando el servidor público haya sido previamente declarado responsable por otra falta administrativa, dentro del año anterior al día de la comisión de la conducta grave” (artículo 21).

Por otro lado, tratándose de conductas contrarias al orden en el ámbito laboral y al trato respetuoso, diligente, imparcial y recto entre el personal, señaladas en la fracción VII del artículo 11 y las previstas en la fracción X del artículo 12 de dicho ordenamiento, se plantea la amonestación en el primer caso y la suspensión en el segundo. Para mayor abundamiento sobre diversas sanciones que corresponden a diversas conductas como las señaladas respecto del hostigamiento y acoso sexual, así como por violencia laboral, se sugiere revisar el apartado de sanciones en materia administrativa, señalado en el Capítulo II “Marco Jurídico”, de este documento.

Las sanciones administrativas pueden combinarse con las siguientes medidas que podrán ser recomendadas por el Comité para asegurar mejores condiciones para prevenir la reincidencia y reparar el daño:

- a Terapia o ayuda profesional para una o para ambas partes (parte agresora y parte ofendida).
- b Asistencia a cursos o actividades de sensibilización o capacitación en materia de violencia, perspectiva de género, derechos humanos, etcétera.
- c Cambio de lugar de trabajo de la persona agresora. En caso de la persona agredida esta medida sólo se tomará si ella está de acuerdo.

- d Advertencia oficial que será incluida en el expediente de la persona agresora.

Materia laboral

La dependencia, a través de la representación legal, debe rescindir la relación laboral con la persona agresora en los casos en que se hubiera demostrado la culpabilidad y se hubiera tomado esa decisión, dada la gravedad y antecedentes de la agresión.

Se debe recordar que esta Ley, como se dijo en el marco legal, no prevé de manera expresa las figuras del acoso, hostigamiento sexual ni violencia laboral, no obstante en tanto que la LAMVLVGto, en su artículo 6 prevé estas conductas como formas de violencia que el Estado tiene la obligación de atender y sancionar, el/la trabajador/a puede ser rescindido/a de su trabajo por esta causa, sin que haya responsabilidad del patrón, conforme a la fracción I del artículo 49 de la LTSPSEyM:

“I. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, injurias o malos tratos con sus jefes. Si incurre en las mismas faltas y actos contra compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.”

Al respecto, es necesario tener claro que la resolución administrativa contra el o la responsable por acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral constituye elemento de gran valor para lograr consecuencias legales en la materia laboral, en el que las autoridades de las entidades públicas son quienes deben involucrarse en el asunto. De este modo, en caso de probarse la conducta impropia y considerar que se trata de una falta grave, se deberá rescindir la relación laboral con el agresor o agresora.

Para evitar cualquier tipo de complicación es fundamental que se sustenten bien las pruebas del acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral. Los criterios que se consideran necesarios para denunciar el acoso incluyen:

- a) La persona que demanda deberá demostrar que el objetivo de sus agresores y compañeros de trabajo es la de intimidarlo, opacarlo, aplanarlo, amedrentarlo o consumirlo emocional o intelectualmente, con mira a excluirlo de la organización, o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, por sus hostigadores.
- b) La agresividad o el hostigamiento laboral se da entre compañeros del ambiente del trabajo y siempre hay una persona que solo recibe agresiones; es decir, hay un agresor activo y una víctima pasiva. El acoso laboral entre compañeros de trabajo debe ocupar un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos.
- c) Las conductas deben de presentarse de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

- d) Se debe de detallar la forma en que se desarrolló la conducta hostil. Además, se precisó que el estándar probatorio que tiene a su cargo el afectado no debe ser estricto.

Existe la posibilidad de que el o la agresor/a interponga una demanda por despido injustificado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato, y si procede, sea restituido/a en el lugar de trabajo, por lo que es indispensable que la autoridad administrativa cumpla a cabalidad con todas las formalidades exigidas por la Ley para evitar que el ambiente laboral se vuelva más complejo. En todo caso si el/la agresor/a fuera restituido/a sería indispensable que se ubicara en un espacio físico distinto al que se encuentre la persona ofendida.

Es una vía que puede ser de mucha utilidad si se realiza de forma adecuada, al mostrar a las y los servidores públicos que este tipo de conductas no queden impunes y que la consecuencia puede hacerles perder su empleo.

Ahora bien, es posible que las propias dependencias puedan aplicar sanciones de corte laboral sin llegar a la rescisión de la relación laboral a partir de seguir un procedimiento interno por esta vía y aplicar sanciones relativas a las condiciones de trabajo. El procedimiento que se siga en estos casos así como el catálogo de sanciones dependerá de las condiciones particulares y acuerdos contractuales específicos que tengan lugar en cada ente público.

Materia penal

En el caso en que los hechos violentos de que ha sido objeto la presunta víctima sean constitutivos de delito y la parte quejosa decida recurrir a la atención por vía penal, las sanciones que en su caso procedan serán determinadas por los Tribunales competentes.

En estos casos, es importante el acompañamiento y asesoría por parte del Comité, por lo cual deberán tener presentes los siguientes aspectos:

La violencia laboral como tal no está tipificada penalmente, aunque sus manifestaciones podrían encuadrarse en otros tipos penales como en lesiones o amenazas.

En el caso del acoso y hostigamiento sexual, estos sí se encuentran tipificados, por lo cual se contemplan las siguientes sanciones específicas:

El Código Penal del Estado de Guanajuato tipifica tanto el acoso sexual como el hostigamiento sexual en el Capítulo V del Título Tercero correspondiente a delitos contra la libertad sexual. Ambas figuras están homologadas a las descripciones que sobre esta modalidad de violencia contra las mujeres hace la LGAMVLV.

La figura del acoso sexual está contenida en los siguientes artículos:

“Artículo 187-a. A quien, por cualquier medio, acose a una persona a pesar de su oposición, para que ejecute un acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, se le sancionará con seis meses a dos años de prisión y de cinco a veinte días multa.

Este delito se perseguirá por querrela.”

Artículo 187-c. Se aplicará de dos a cinco años de prisión y de veinte a cincuenta días multa si la víctima del delito de acoso sexual fuera menor de edad o incapaz.

...

Estos delitos se perseguirán de oficio.”

A su vez, el hostigamiento sexual se describe en los artículos 187-b, 187- c y 187-d, que a continuación se describen:

“Artículo 187-b. A quien valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivado de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o de cualquier otra que implique subordinación, hostigue a otra persona para que ejecute, para sí o para un tercero, un acto de naturaleza sexual, se le sancionará con uno a tres años de prisión y de diez a treinta días multa.

Este delito se perseguirá por querrela.”

Artículo 187-c.

Se aplicará de tres a siete años de prisión y de treinta a setenta días multa cuando la víctima del hostigamiento sexual sea menor de edad o incapaz.

Estos delitos se perseguirán de oficio.

Artículo 187-d.- Si es responsable del delito de hostigamiento sexual es servidor público, se le impondrán, además de las penas previstas en los dos artículos anteriores, la destitución de su cargo y la inhabilitación para ejercer cualquier cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Vías jurídicas de acción aplicables en la atención y sanción de la violencia laboral y del acoso y hostigamiento sexual

El acoso sexual, hostigamiento sexual y la violencia laboral pueden ser sancionados por tres vías legales distintas, según el tipo de conductas, ámbitos en los que ocurren y tipo de personalidad jurídica que ostentan quienes las cometen: en tanto conductas delictivas son materia penal; pueden constituir faltas administrativas si él o la agresora resultan ser servidores(as) públicas(os) (materia administrativa); y finalmente si son conductas cuya comisión tiene consecuencias legales en el espacio de trabajo (materia laboral). Con el fin de comprender y conocer la ruta legal que deben seguir las dependencias y entidades de la administración pública estatal al enfrentar casos de violencia laboral, así como de hostigamiento y acoso sexual, es indispensable delimitar su competencia y conocer a qué orden legal deben sujetarse.

Así como la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece cuáles son las dependencias que conforman la administración pública federal y sus competencias, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato (LOPEG) establece la estructura básica de la administración de ese ámbito de gobierno, fijando de manera

general su marco de competencia, ampliándose a través del reglamento interior de cada Secretaría y Dependencia.

Es importante hacer notar que, a pesar de la existencia de un amplio marco legal en el estado de Guanajuato en materia de derechos humanos de las mujeres, y de la creación de instancias gubernamentales que tienen como fin la protección de los mismos (como las unidades especiales para su atención y el Centro de Justicia para Mujeres), todavía existen importantes retos en cuanto al procedimiento que las autoridades deben seguir cuando una mujer es víctima de algún delito por razones de género.

Asimismo, es importante señalar que el 13 de septiembre de 2013 como parte de la implementación del Modelo de Equidad de Género (MEG), en el estado de Guanajuato se integró el Comité de Equidad de Género Organizacional conformado por 49 Dependencias y/o Entidades Certificadas en el MEG,⁷⁷ a partir del cual se han ido instalando Comités de Equidad de Género en cada una de aquéllas, con el “fin de que se efectúen las acciones para implementar el MEG al interior de sus dependencias o entidades según corresponda.”⁷⁸ Conforme al modelo propuesto por el Inmujeres, las organizaciones deben realizar y documentar de manera periódica un diagnóstico organizacional a fin de detectar prácticas que producen desigualdades y discriminación, para lo cual es indispensable que se evalúen diversos rubros entre los que se encuentra la percepción del personal sobre todo si al interior de la organización se trabaja en un ambiente libre de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual (1.XXI). A partir de dicho diagnóstico las organizaciones deben llevar a cabo diversas acciones tales como:

- Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento (2.a);
- Determinar la competencia necesaria en los perfiles de puesto para el personal encargado de la gestión de recursos humanos en diversas materias, entre las que se encuentra las temáticas de hostigamiento sexual y laboral (4.3.1.2, d);
- Considerar como parte del programa de capacitación, cursos de formación para el personal encargado de la gestión de los recursos humanos de quienes integran el Comité en diversas materias, entre las que se encuentra la atención y prevención de cualquier tipo de hostigamiento y prevención e identificación de la violencia contra las mujeres (4.3.2.1 c);
- Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento (3.10.1, d) frac. I);

⁷⁷ Comité formado a partir del Modelo de Equidad de Género (MEG), referido ya previamente. Instituto de las Mujeres Guanajuatenses, Modelo de equidad de género (MEG), 2013, http://transparencia.guanajuato.gob.mx/biblioteca_digital/docart10/201410301456300.ACTAINSTALACIONCOMITEEQUIDADDEGENERO.pdf, URL consultado el 13 de mayo de 2016.

⁷⁸ Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato, Acta de instalación del Comité de Equidad de Género, 2013, http://transparencia.guanajuato.gob.mx/biblioteca_digital/docart10/201410301456300.ACTAINSTALACIONCOMITEEQUIDADDEGENERO.pdf, URL consultado el 13 de mayo del 2016.

- Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento (4.3.10.3, a) y
- Desarrollar medidas de prevención en contra del hostigamiento (4.3.10.4).

A finales de abril del 2014 el Inmujeres certificó al Gobierno del estado de Guanajuato en el MEG. La certificación realizada incluye a los Poderes Legislativo y Judicial, así como a la Procuraduría General de los Derechos Humanos⁷⁹.

Considerando que el 31 de diciembre del 2015 se da por terminado el Modelo de Equidad de Género, entra en sustitución la Norma Mexicana NMX-R-02-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, se inicia entonces un nuevo proceso de certificación que incluye una política que exista de forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo así como un compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto a la política misma que debe estar armonizada con lo establecido en el artículo primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, por último que establezca el área responsable de su implementación y evaluación, que considera todo el personal que labora en el centro de trabajo y contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación hacia el personal, la que se da a conocer en fecha 21 de Abril del 2017.

Materia penal

En virtud de que nuestro país es una República representativa, democrática, federal, compuesta por Estados libres y soberanos, conforme al artículo 39 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, actualmente son vigentes 34 Códigos Penales; es decir, hay un Código Penal en cada entidad federativa que regula y sanciona los delitos del orden común, un Código Penal Federal (CPF) que tiene aplicación en todo el país para la persecución y sanción de conductas que atentan contra el orden federal y un Código Penal Militar cuya jurisdicción compete solamente al ámbito de la milicia.

Es importante entender que el Derecho Penal es de estricta aplicación, dadas las graves consecuencias jurídicas que implica la transgresión al orden social, por lo que el Estado está facultado para actuar de manera determinante, pudiendo en casos graves privar de la libertad a una persona si es encontrada responsable del ilícito penal. Para su justa aplicación, el principio de legalidad *nullum crimen, nulla poena sine lege poenalescripta et stricta*,⁸⁰ inscrito en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es base fundamental de la facultad del *iuspuniendi*.⁸¹

El Código Penal del Estado de Guanajuato tipifica tanto el acoso sexual como el hostigamiento sexual en el Capítulo V del Título Tercero correspondiente a delitos contra

⁷⁹ Comunicación Social de Gobierno, *Certifica INMUJERES a los 3 Poderes de Guanajuato y la PGDH con el Modelo de Equidad de Género*, Portal de Gobierno de Guanajuato, 29 de abril de 2014, <http://noticias.guanajuato.gob.mx/2014/04/29/certifica-inmujeres-a-los-3-poderes-de-guanajuato-y-la-pgdh-con-el-modelo-de-equidad-de-genero/>, URL consultado el 28 de noviembre de 2015.

⁸⁰ No hay delito sin previa ley penal escrita y estricta.

⁸¹ La facultad del Estado a castigar.

la libertad sexual. Destaca que a pesar de que en la LGAMVLGto no describe —aunque sí las reconoce en el artículo 6º fracción II— las figuras de acoso ni hostigamiento sexual, el ordenamiento penal local homologa las descripciones que sobre esta modalidad de violencia contra las mujeres hace la LGAMVLV, cosa que no sucede en el ámbito federal, como ya se revisó.

La figura del acoso sexual está contenida en los siguientes artículos:

“Artículo 187-a. A quien, por cualquier medio, acose a una persona a pesar de su oposición, para que ejecute un acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, se le sancionará con seis meses a dos años de prisión y de cinco a veinte días multa.

Este delito se perseguirá por querrela.”

Artículo 187-c. Se aplicará de dos a cinco años de prisión y de veinte a cincuenta días multa si la víctima del delito de acoso sexual fuera menor de edad o incapaz.

...

Estos delitos se perseguirán de oficio.”

A su vez, el hostigamiento sexual se encuentra tipificado en los artículos 187-b, 187 c y 187-d, que a continuación se describen:

“Artículo 187-b. A quien valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivado de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o de cualquier otra que implique subordinación, hostigue a otra persona para que ejecute, para sí o para un tercero, un acto de naturaleza sexual, se le sancionará con uno a tres años de prisión y de diez a treinta días multa.

Este delito se perseguirá por querrela.”

Artículo 187-c. (...)

Se aplicará de tres a siete años de prisión y de treinta a setenta días multa cuando la víctima del hostigamiento sexual sea menor de edad o incapaz.

Estos delitos se perseguirán de oficio.

Artículo 187-d. Si el responsable del delito de hostigamiento sexual es servidor público, se le impondrán, además de las penas previstas en los dos artículos anteriores, la destitución de su cargo y la inhabilitación para ejercer cualquier cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Como se observa, existen importantes diferencias entre ambas conductas, como se muestra en la tabla número 4:

Tabla 4. Diferencias entre las figuras de acoso sexual y hostigamiento sexual contenidas en el Código Penal del Estado de Guanajuato

	<i>Acoso sexual</i>	<i>Hostigamiento sexual</i>
Artículos	187-a y 187-c	187-b, 187-c y 187-d
Conducta típica	Acosar, ⁸² con el fin de que una persona ejecute actos de naturaleza sexual para sí o para terceros.	Hostigar, ⁸³ valiéndose de su posición jerárquica o de poder derivada de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o cualquier otra que implique subordinación, con el fin de que una persona ejecute para sí, o para un tercero un acto de naturaleza sexual.
Bien jurídico tutelado	La libertad sexual y el normal desarrollo psicosexual. ⁸⁴	La libertad sexual
Sujetos pasivos ⁸⁵	Persona de cualquier sexo. Si es menor de edad o incapaz la pena se agrava.	Persona de cualquier sexo, que por su posición jerárquica o de poder derivada de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o cualquier otra se encuentre subordinada al sujeto activo. Si es menor de edad o incapaz la pena se agrava.
Sujetos activos ⁸⁶	Persona de cualquier sexo.	Persona de cualquier sexo, que por su posición jerárquica o de poder derivada de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o cualquier otra ejerza poder sobre el (la) sujeto pasivo. Si es servidor público la pena se agrava.
Medios	A través de cualquier medio	A través de cualquier medio
Condiciones de tiempo, modo, lugar o circunstancia	El tipo penal no exige ninguna condición	El tipo penal exige que el (la) sujeto activo/a aproveche la posición jerárquica o de poder en que se encuentra respecto al pasivo
Resultado	No se exige ningún resultado	No se exige ningún resultado
Requisito de procedibilidad	A petición de parte ofendida (querrela) De oficio en caso de ser menores de edad o incapaces	A petición de parte ofendida (querrela) ⁸⁷ De oficio en caso de ser menores de edad o incapaces
Pena	<ul style="list-style-type: none"> De seis meses a dos años de prisión y de cinco a veinte días multa. Si el (la) sujeto/a pasivo es menor de edad o incapaz la pena será de dos a cinco años de prisión y de veinte a cincuenta días multa. 	<ul style="list-style-type: none"> De uno a tres años y de diez a treinta días multa. Si el (la) sujeto pasivo es menor de edad o incapaz, la pena será de tres a siete años de prisión y de treinta a setenta días multa. Si el (la) sujeto activo es servidor(a) público(a), además se le destituirá e inhabilitará para ejercer cualquier cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Fuente: Elaboración propia, con base al CP de Guanajuato

⁸² El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define la palabra acosar como: “Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos.”

⁸³ El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define la palabra hostigar como: “Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. Incitar con insistencia a alguien para que haga algo.”

⁸⁴ De manera general en el nombre del Título se incluye el bien jurídico tutelado, en el caso del Título Tercero del Código Penal del Estado de Guanajuato se limita a la libertad sexual, sin considerar que los menores de edad y los incapaces carecen de ésta, por lo que en ellos debe protegerse su seguridad sexual y el normal desarrollo psicosexual.

⁸⁵ Titular del bien jurídico.

⁸⁶ Persona física que comete la conducta descrita en el tipo penal.

⁸⁷ Tanto en el caso del acoso como el hostigamiento sexual, puede iniciarse un proceso de oficio en el supuesto específico en el que la parte ofendida sea menor de edad o incapaz.

Sin duda en comparación al CPF, el CP de Guanajuato protege de mejor manera a las víctimas de estos ilícitos ya que, como se ha dicho con anterioridad, aquél no tipifica la conducta de acoso sexual. Si además se comparan las figuras de hostigamiento sexual tipificadas en el CP de Guanajuato y el CPF, se identifican importantes diferencias como se muestra en la tabla número 5:

Tabla 5. Diferencias entre las figuras de hostigamiento sexual contenidas en el Código Penal del Estado de Guanajuato y el Código Penal Federal

	Código Penal Federal	Código Penal de Guanajuato
Artículos	259 bis	187-b, 187-c y 187-d
Conducta típica	Asediar ⁸⁸ con fines lascivos reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación.	Hostigar, valiéndose de su posición jerárquica o de poder derivada de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o cualquier otra que implique subordinación, con el fin de que una persona ejecute para sí, o para un tercero un acto de naturaleza sexual.
Bien jurídico tutelado	La libertad sexual y el normal desarrollo psicosexual	La libertad sexual
Sujetos pasivos	Persona de cualquier sexo.	Persona de cualquier sexo, que por su posición jerárquica o de poder derivada de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o cualquier otra se encuentre subordinada al sujeto activo. Si es menor de edad o incapaz la pena se agrava.
Sujetos activos	Persona de cualquier sexo que, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación sobre el (la) sujeto pasivo. Si es servidor público y utiliza los medios y circunstancias que el encargo se proporcione, la pena se agrava.	Persona de cualquier sexo, que por su posición jerárquica o de poder derivada de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o cualquier otra ejerza poder sobre el (la) sujeto pasivo. Si es servidor público la pena se agrava.
Medios	A través de cualquier medio. Si es servidor público, los medios y circunstancias que el encargo le proporcione.	A través de cualquier medio
Condiciones de tiempo, modo, lugar o circunstancia	El tipo penal exige que el (la) sujeto pasivo/a se valga de su posición jerárquica derivada de sus relaciones con el (la) pasivo.	El tipo penal exige que el (la) sujeto activo/a aproveche la posición jerárquica o de poder en que se encuentra respecto al pasivo
Resultado	Perjuicio o daño (no se especifica de qué tipo)	No se exige ningún resultado
Requisito de procedibilidad	A petición de parte ofendida (querrela)	A petición de parte ofendida (querrela)

⁸⁸ El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define la palabra asediar como: "1. Cercar un punto fortificado, para impedir que salgan quienes están en él o que reciban socorro de fuera. 2. Importunar a alguien sin descanso con pretensiones."

Pena	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta 40 días multa. • Si el (la) sujeto/a activo es servidor(a) público(a) se le destituirá de su cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> • De uno a tres años y de diez a treinta días multa. • Si el (la) sujeto pasivo es menor de edad o incapaz, la pena será de tres a siete años de prisión y de treinta a setenta días multa. • Si el (la) sujeto activo es servidor(a) público(a), además se le destituirá e inhabilitará para ejercer cualquier cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.
------	--	---

Fuente: elaboración propia con base en el Código Penal Federal y el Código Penal del Estado de Guanajuato.

Además de lo arriba referido, es relevante hacer notar que el CP de Guanajuato ha eliminado de ambos tipos penales algunos elementos que obstaculizaban la posibilidad de que quien fuera víctima de estas conductas pudiera siquiera denunciar, como la exigencia de que el hostigamiento se realice de manera “reiterada”⁸⁹ o que produzca un daño o perjuicio para ser sancionado,⁹⁰ con lo cual la investigación y posible consignación y sanción del responsable tendría que ser más fácil de lograr. Además, la sanción prevista para ambas conductas es privativa de la libertad, con lo que se brinda mayor protección a los(as) menores de edad víctimas de delito y, en el caso de que quien cometa el delito de hostigamiento sexual sea servidor(a) público(a) no solamente será destituido(a), será inhabilitado(a) para ocupar cualquier cargo por el mismo lapso de la pena privativa de libertad impuesta.

Por otra parte, la violencia laboral como tal no está tipificada penalmente, aunque sus manifestaciones podrían encuadrarse en otros tipos penales —además del acoso y hostigamiento sexual—, como en lesiones o amenazas.

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

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

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

⁸⁹ Los Códigos de Campeche, Guerrero, México, Michoacán, Nayarit, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, Zacatecas y el Federal sí exigen que la conducta sea “reiterada” con lo cual se violenta el principio de seguridad al dejar a un arbitrio muy amplio de interpretación a los órganos responsables de la procuración y administración de justicia, y con ello obstaculizar el acceso a la justicia a las víctimas de este ilícito penal.

⁹⁰ Este resultado material es exigido en Códigos como el Federal, el de Tamaulipas y el de Zacatecas.

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

A este respecto es importante tomar en cuenta que, en virtud de la reforma constitucional de 2008, el sistema penal en nuestro país concluyó en el año 2016 su transformación hacia un sistema penal oral, acusatorio y adversarial. En el caso de Guanajuato ya se encuentra vigente dicha transformación.⁹¹ El proceso acusatorio adversarial se conforma de tres procesos básicos⁹²:

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

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

Proceso probatorio y de juicio oral, en la etapa de igual nombre, ante el tribunal de juicio oral, que corre desde la apertura del mismo, hasta la sentencia absolutoria o en su caso, hasta la sentencia de individualización de la pena impuesta.”⁹³

Este nuevo sistema penal está regulado en todo el país por un solo ordenamiento procesal: el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP),⁹⁴ el cual está vigente en todo el

⁹¹ Gobierno del Estado de Guanajuato, *Calendario de implementación en las Regiones del Estado de Guanajuato*, <http://www.justiciapenalguanajuato.gob.mx/images/banners/CartelFechasImplementacion2013.jpg>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.

⁹² Conforme al artículo 211 del Código Nacional de Procedimientos Penales la primera etapa (de investigación) comprende dos fases: a) la de investigación inicial y b) la investigación complementaria. La primera abarca desde la presentación de la querrela, denuncia o cualquier otro requisito procedimental equivalente y hasta que la persona imputada queda a disposición del Juez de control a fin de que se formule imputación; la investigación complementaria inicia con la formulación de la imputación y se agota una vez que se haya cerrado la investigación.

⁹³ Luna, Tania y Sarré, Miguel (2011), *Lo que usted siempre quiso saber acerca de la etapa de investigación. Reforma del sistema de justicia penal*, México, http://www.juiciosorales.org.mx/m4rks_cms/4cms/doc/content/files/ETAPA%20DE%20INVESTIGACION.pdf, página web consultada el 10 de junio de 2015.

país. Un elemento importante es que el nuevo ordenamiento de aplicación nacional ordena en el último párrafo del artículo 109 que en los delitos que impliquen violencia contra las mujeres deben ser observados todos los derechos que en su favor establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y demás disposiciones aplicables. Adicional a esto, el artículo 137 del CNPP prevé la facultad del Ministerio Público para, bajo su más estricta responsabilidad, ordenar —de manera motivada y fundamentada— la aplicación de las medidas de protección idóneas⁹⁵ cuando estime que la persona imputada represente un riesgo inminente en contra de la seguridad de la víctima u ofendido, estableciendo que “[e]n la aplicación de estas medidas tratándose de delitos por razón de género, se aplicarán de manera supletoria la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, aunque resulta importante hacer notar que dicha legislación está enfocada a la aplicación de medidas de protección en casos específicos de violencia familiar, no así en otras modalidades de violencia en contra de las mujeres, lo cual por supuesto no obsta para que el representante legal esté obligado legalmente a emitir una medida de protección a favor de la persona víctima de acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral cuando el caso lo amerite.

Además del nuevo sistema procesal⁹⁶, es importante considerar el Centro de Justicia para Mujeres (CJM) cuya sede se encuentra en el municipio de Irapuato,⁹⁷ el cual tiene como objeto la prestación concentrada y coordinada de servicios especializados integrales con perspectiva de género y con respeto a los derechos humanos, por parte de instituciones del sector público y organizaciones civiles a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijas e hijos menores de edad, la cual deberá apearse al modelo de atención planteado por el Centro Nacional de Prevención del Delito y Participación

⁹⁴ Publicado en el DOF el 5 de marzo de 2015. Última reforma publicada en el DOF es del 29 de diciembre de 2014.

⁹⁵ El artículo 137 del CNPP enlista once medidas de seguridad, entre las cuales algunas pueden aplicarse en casos de acoso u hostigamiento sexual, como la prohibición de acercarse o comunicarse con la víctima u ofendido (fracción I), la prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la víctima u ofendido o a personas relacionados con ellos (fracción V) y la protección policial de la víctima u ofendido (artículo VII).

⁹⁶ El nuevo sistema de justicia penal y, específicamente el CNPP prevé diversas formas de terminar una investigación de carácter penal, una de ellas es lo que se denomina “criterios de oportunidad”, en la que el Ministerio Público tiene la facultad de ponderar el ejercicio de la acción penal sobre la base de criterios de oportunidad, siempre que, en su caso, “se hayan reparado o garantizado los daños causados a la víctima u ofendido o ésta manifieste su falta de interés jurídico en dicha reparación de lo cual deberá dejarse constancia.” Todavía es demasiado pronto para contar con información que permita identificar si en casos de acoso u hostigamiento sexual o de alguna manifestación de la violencia laboral el Ministerio Público está terminando por esta vía la investigación, riesgo que se corre en un sistema penal cuyos/as operadores de manera tradicional han sobrevictimizado a las mujeres que se atreven a denunciar, quedando dichos actos en la impunidad total. Ver Santillán, Iris, *Violación y culpa*, México, Ubijus, 2014.

⁹⁷ De conformidad con el artículo 7 del Decreto Gubernativo número 68, mediante el cual se constituye el Centro de Justicia para las Mujeres del estado de Guanajuato, <https://portal.pgjuanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/DECRETO.GUBERNATIVO.68.MEDIANTEELCUALSECONSTITUYEEELCENTRODEJUSTICIAPARALASMUJERESDELESTADODEGUANAJUATO.pdf>, URL consultado el 11 de octubre de 2015.

Ciudadana del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, a través de su Guía Metodológica.⁹⁸

Conforme al artículo 3º del Decreto de creación del CJM de Guanajuato, publicado en el Periódico Oficial el 7 de febrero de 2014, cuenta con áreas específicas de atención y servicios preferentemente de las siguientes instituciones:

- I. Secretaría de Gobierno;
- II. Procuraduría General de Justicia;
- III. Secretaría de Seguridad Pública;
- IV. Secretaría de Salud;
- V. Secretaría de Desarrollo Social y Humano;
- VI. Secretaría de Educación;
- VII. Instituto de la Mujer Guanajuatense;
- VIII. Instituto de la Juventud Guanajuatense;
- IX. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado;
- X. Poder Judicial del Estado;
- XI. Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado;
- XII. Dirección General de Seguridad Pública del municipio de Irapuato;
- XIII. Instituto de la Mujer Irapuatense;
- XIV. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Irapuato; y
- XV. Organizaciones de la sociedad civil, que presten servicios relacionados con los objetos del CJM.”

El mismo decreto prevé que la integración al CJM del Poder Judicial del Estado, de la Procuraduría de los Derechos Humanos, de las instituciones de la administración municipal de Irapuato y las organizaciones de la sociedad civil está sujeta a la aceptación por parte de éstos y de los convenios de vinculación que al efecto se suscriben. Es menester señalar que la participación de estos organismos se hace indispensable para brindar una atención integral a las mujeres que han sufrido violencia. De concretarse esta organización, se podría lograr que quienes sean víctimas de acoso sexual, hostigamiento

⁹⁸ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, *Modelo de los Centros de Justicia para las Mujeres. Guía Metodológica*, México, 2012, <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/18/2/images/modelocjm.PDF>, URL consultado el 16 de octubre de 2015.

sexual y/o violencia laboral puedan ser atendidas integralmente en un solo centro sin necesidad de desplazarse de un lugar a otro, no importando la vía (penal, administrativa o laboral) por la que opte.

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

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

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

- “Coordinación de Atención a Víctimas y Ofendidos del Delito. Área encargada de atender, orientar y asistir oportunamente y con inmediatez a las víctimas y ofendidos del delito, que requieran apoyo legal, psicológico, social y económico, así como a sus familiares.
- Unidad de Atención Integral y Especializada a la Mujer (UNMUJER). Tiene por objeto brindar, de manera debida y oportuna, atención, asesoría y apoyo de índole legal, psicológico y social a las Mujeres en situación de violencia, que sean víctimas u ofendidas de un delito, conforme al marco jurídico aplicable.⁹⁹
- Refugio temporal. Brinda protección a las Mujeres y menores que se encuentren en situación de riesgo, a través de una atención especializada e integral.
- Área de Dictaminación Psicológica Especializada. Es un área técnica en experticia psicológica, que opera en apoyo a las diversas Subprocuradurías, con el objetivo de determinar el estado emocional o mental de las víctimas u ofendidos del delito o, en su caso, para obtener el perfil psicológico de aquellas personas a quienes se les atribuye la comisión del hecho delictuoso.”¹⁰⁰

⁹⁹ Esta Unidad está prevista en la Ley Orgánica del Ministerio Público del Estado de Guanajuato, no así en el Reglamento de dicha Ley.

¹⁰⁰ Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, *Perspectiva de Género. Acciones de acceso a la justicia de las mujeres*, mayo de 2014, p. 2, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/Accionesconperspectivadegenero2.PGJEG.pdf>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.

A continuación, tomando como modelo el *Protocolo de intervención en casos de hostigamiento y acoso sexual* del INMUJERES,¹⁰¹ se presentan algunos elementos a considerar en la vía de acción penal en contra de los delitos de acoso y hostigamiento sexual en el Estado de Guanajuato. Algunos de estos elementos los deberá retomar el Comité¹⁰² que se encargará de impulsar acciones que se orienten a la prevención principalmente y en su caso a la atención y sanción del problema:

- Cuando haya elementos que evidencien la existencia del delito de acoso u hostigamiento sexual contra alguna persona servidora pública, el Comité deberá informar, orientar y canalizar a la persona ofendida para que, si lo decide, acuda a la agencia del Ministerio Público específicamente, al Centro de Justicia para Mujeres a querrellarse. Si en el lugar en donde se encuentra no existe uno, debería poder acudir a cualquier agencia del Ministerio Público, en dónde debiera recibir apoyo para que le trasladen a aquél.¹⁰³
- Tanto el acoso como el hostigamiento sexual son delitos que se persiguen de querrela, lo que significa que solamente la persona ofendida puede denunciar el ilícito para que dé inicio el procedimiento penal, con la excepción al tratarse de menores de edad o incapaces, la cual se seguirá de oficio.
- Aunque el nuevo sistema de justicia penal ha abreviado los tiempos del procedimiento, en todo caso siempre será recomendable la asesoría de un/a abogado/a, ya que con fundamento en el artículo 20, apartado C, fracciones I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 10 apartado A, fracciones I y II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, la víctima tiene dicho a recibir asesoría jurídica y a coadyuvar con el Ministerio Público. En concordancia con este mandato constitucional el artículo 17 del CNPP establece que “la víctima u ofendido tendrá derecho a contar con un Asesor Jurídico gratuito en cualquier etapa del procedimiento, en los términos de la legislación aplicable.” El procedimiento penal inicia con la querrela de la víctima, misma que debe ser presentada ante el (la) agente del Ministerio Público correspondiente, quien será la primera autoridad que valora si existen los elementos necesarios y suficientes para la acción penal.
- Del análisis de la información que reciba por parte del/la querellante y que obre en la carpeta de investigación, la/el agente del MP podrá determinar la existencia de un delito, en cuyo caso podrá solicitar a el (la) Juez de control que ordene, conforme al artículo 141 del CNPP: [i] Citatorio al imputado para la audiencia inicial; [ii] Orden de comparecencia, a través de la fuerza pública, en contra del/la imputada que habiendo recibido cita previamente a una audiencia no haya comparecido, sin justificación alguna, y [iii] Orden de aprehensión en contra de una persona cuando el Ministerio Público advierta que existe la necesidad de cautela.

¹⁰¹Inmujeres, 2009, Op. Cit., pp. 28 y 29. Es importante considerar que dicho Protocolo fue elaborado con base a cierto modelo basado en una legislación procesal que ya no es vigente, por lo que se ha hecho la debida adecuación conforme al marco legal actual.

¹⁰²Dicho órgano se define con amplitud y precisión en los siguientes apartados de este Protocolo.

¹⁰³Infra nota a pie número 39.

- Puede darse el caso de que el MP no tenga los elementos suficientes y necesarios para comprobar la existencia de un delito, por lo que tiene la facultad, de acuerdo al artículo 131 fracción XIII del CNPP, para determinar el archivo temporal o el no ejercicio de la acción penal, los cuales la víctima puede impugnar legalmente.
- En tanto que el acoso y el hostigamiento sexual son delitos que se persiguen por querrela de la parte ofendida, o bien por oficio, en el caso de que la persona ofendida sea menor de edad o incapaz y de que la media aritmética de las penas previstas para estos ilícitos es de menos de cinco años, con base en los artículos 183 en adelante del CNPP, el MP está facultado para proponer soluciones alternas al procedimiento y, en caso extremo a iniciar un juicio abreviado.¹⁰⁴ En el artículo 184 del CNPP se prevén [i] el acuerdo reparatorio, y [ii] la suspensión condicional del proceso.
- El acuerdo reparatorio. El MP está facultado legalmente para invitar a las personas involucradas a dar una solución alterna al conflicto penal, mediante la firma de un acuerdo reparatorio —el cual procederá desde la presentación de la querrela hasta antes de decretarse el auto de apertura de juicio (artículo 188 del CNPP) debiendo explicar a las partes los efectos del mismo. Si la persona imputada incumple sin causa justa las obligaciones pactadas, la investigación o el proceso, según corresponda, continuará como si no se hubiera celebrado acuerdo alguno (artículo 189 del CNPP). El ordenamiento procesal penal (artículo 190) ordena que “Previo a la aprobación del acuerdo reparatorio, el Juez de control o el Ministerio Público verificarán [...] que los intervinientes estuvieron en condiciones de igualdad para negociar y que no hayan actuado bajo condiciones de intimidación, amenaza o coacción.” La autoridad competente tiene la obligación de contar con un registro para dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos reparatorios.
- Suspensión condicional del proceso (artículo 191 del CNPP). Es el planteamiento formulado por el MP o el imputado —a partir de que se haya dictado el auto de vinculación a proceso y hasta antes de acordarse la apertura de juicio—,¹⁰⁵ el cual debe contener un plan detallado sobre el pago de la reparación del daño y el sometimiento del imputado a una o varias condiciones que refiere el capítulo III del Título I del Libro Segundo del CNPP, que tienen como fin garantizar una efectiva tutela de los derechos de la víctima y que en caso de cumplirse, puede dar lugar a la extinción de la acción penal. Entre las condiciones que el Juez de control podrá fijar, conforme al artículo 195 del CNPP, y que puede aplicarse en el caso del acoso y hostigamiento sexual, se encuentra por ejemplo la de dejar de frecuentar determinados lugares o personas. Si el imputado dejara de cumplir de manera injustificada las condiciones impuestas, el Juez de control, previa petición del agente del MP o de la víctima convocará a las partes a una audiencia en la que se

¹⁰⁴ Dada la política criminológica actual del Estado mexicano que tiene como fin impulsar medios alternativos de solución de conflictos que reparen el daño ocasionado a las víctimas u ofendidos de la conducta delictiva, además de lograr que la impartición de justicia sea pronta, eficiente y eficaz, difícilmente un caso de acoso u hostigamiento sexual —en razón de la pena prevista y de ser delitos que se persiguen de querrela— llegarán a la etapa de juicio que se reserva más bien para delitos graves.

¹⁰⁵ Artículo 193 del CNPP.

debatirá sobre la procedencia de la revocación de la suspensión condicional del proceso, debiendo resolver de inmediato lo que proceda (artículo 198 del CNPP).

- Otra vía menos probable de solución después de que se dicte auto de vinculación a proceso y hasta antes de la emisión del auto de apertura a juicio oral (artículo 202 del CNPP) es el procedimiento abreviado, el cual debe cubrir ciertos requisitos previos para que el Juez de control lo autorice. Entre los requisitos más importantes¹⁰⁶ exigidos en el artículo 201 del CNPP están el que la víctima no presente oposición fundada y que el imputado admita su responsabilidad por el delito que se le imputa.
- La seguridad de las víctimas de delitos es primordial. El artículo 12, fracción X de la LGV reconoce como derecho de las víctimas solicitar medidas precautorias o cautelares para su seguridad y protección de las víctimas, ofendidos y testigos de cargo. Por su parte el artículo 10, apartado A, fracción V de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato establece la obligación del Ministerio Público para garantizar la protección de las víctimas, e inclusive de sus familiares, “de su domicilio y posesiones cuando se pongan en peligro por el probable responsable o sus cómplices, mediante actos de intimidación o represalias.” Por otra parte, el CNPP prevé la posibilidad de que el Juez imponga medidas cautelares a petición del MP o de la víctima cuando concurren las siguientes circunstancias: [i] formulada la imputación, el propio imputado se acoja al término constitucional, ya sea de una duración de 72 horas o de 144, según sea el caso, o [ii] se haya vinculado a proceso al imputado (artículo 154). Entre las medidas cautelares previstas en el artículo 155 del CNPP está la “prohibición de convivir, acercarse o comunicarse con determinadas personas, con las víctimas u ofendidos o testigos, siempre que no se afecte el derecho de defensa”. Dichas medidas serán supervisadas por la Unidad de Supervisión de Medidas Cautelares y de la Suspensión Condicional del Proceso, la cual debe entrar en operación a más tardar el 1 de junio de 2016.¹⁰⁷

¹⁰⁶ “Artículo 201. Requisitos de procedencia y verificación del Juez. Para autorizar el procedimiento abreviado, el Juez de control verificará en audiencia los siguientes requisitos:

- I. Que el Ministerio Público solicite el procedimiento, para lo cual se deberá formular la acusación y exponer los datos de prueba que la sustentan. La acusación deberá contener la enunciación de los hechos que se atribuyen al acusado, su clasificación jurídica y grado de intervención, así como las penas y el monto de reparación del daño;
- II. Que la víctima u ofendido no presente oposición. Sólo será vinculante para el juez la oposición que se encuentre fundada, y
- III. Que el imputado:
 - a) Reconozca estar debidamente informado de su derecho a un juicio oral y de los alcances del procedimiento abreviado;
 - b) Expresamente renuncie al juicio oral;
 - c) Consienta la aplicación del procedimiento abreviado;
 - d) Admita su responsabilidad por el delito que se le imputa;
 - e) Acepte ser sentenciado con base en los medios de convicción que exponga el Ministerio Público al formular la acusación.

¹⁰⁷ La Ley Orgánica del Ministerio Público del Estado de Guanajuato prevé la existencia de esta Unidad en el artículo fracción XII mediante la reforma publicada el 28 de noviembre de 2014.

- Es indispensable que todas las dependencias que trabajan temas de violencia registren la información generada en el Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres,¹⁰⁸ mismo que debe estar ligado con el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.¹⁰⁹
- Aunque debiera de ser de manera distinta, en la realidad el procedimiento penal puede no traer cambios de manera inmediata en las condiciones de trabajo en los casos de hostigamiento sexual; sin embargo, independientemente de lo anterior, es importante ir creando precedentes en la materia como medida para erradicar la violencia en contra de las mujeres.

Materia administrativa

En tanto que este ámbito comprende la regulación de los sujetos de responsabilidad administrativa en el servicio público del estado de Guanajuato, el fundamento legal para actuar en contra de los/las servidores/públicos que cometan faltas que atenten contra la libertad sexual de las personas y la violencia laboral que se dirige contra ellas, se encuentra previsto en la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios (LRASPEGto).¹¹⁰¹¹¹ Y aunque este instrumento legal no recoge de manera expresa el acoso sexual, el hostigamiento sexual ni la violencia laboral, sí existen consecuencias legales para quienes cometen el tipo de conductas relacionadas con ellas en el ámbito del servicio público.

Se identifican como servidores(as) públicas(as), conforme al artículo 2º de esta Ley los mencionados en los artículos 122 y 126 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, a: los representantes de elección popular, los miembros del Poder Judicial, los funcionarios y empleados del Estado y de los Municipios, y, en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública estatal o municipal, así como en los organismos que dicha Constitución y la Ley otorguen autonomía.

¹⁰⁸ Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, *Perspectiva de Género. Acciones a la Justicia (...), Op. Cit.*

¹⁰⁹ Secretaría de Gobernación, *Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos contra las Mujeres*, <https://www.mujereslibresdeviolencia.gob.mx/>, URL consultado el 18 de octubre de 2015.

¹¹⁰ Publicada en el POG el 10 de mayo de 2005. Última reforma publicada en el POG el 25 de septiembre de 2015.

¹¹¹ En el mes de Julio del 2017 entrará en vigor la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la cual será el instrumento normativo para encausar la vía administrativa.

En esta definición están comprendidos las/los servidores/as públicos de base, confianza o personas que estén contratadas por honorarios,¹¹² debiendo someterse al marco normativo administrativo señalado en la LRASPEGto.

Con base en el citado artículo 2º de la LRASPEGto las/los servidores/as públicos deben conducirse “con legalidad, honradez, lealtad, transparencia, imparcialidad y eficacia en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones y serán sujetos de responsabilidad administrativa cuando incumplan las obligaciones o incurran en las conductas prohibidas señaladas en esta ley, así como aquéllas que deriven de otras leyes y reglamentos, con las salvedades establecidas en la presente ley.”

De la fracción VII del artículo 11 de la LRASPEGto se deriva la obligación indirecta de las/los servidores(as) públicas(as) orientada a evitar el acoso, el hostigamiento sexual y la violencia laboral, al establecer que deben: “Guardar el orden en el trabajo y tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a todas aquellas personas con las que tenga relación en el desempeño de éste”. De igual forma, el artículo 12 de la Ley en la que se establecen las prohibiciones de las/los servidores(as) públicas(as), en sus fracciones IX y X, les prohíbe: “IX. Realizar cualquier conducta de coacción psicológica, física o verbal, que atente contra la integridad física o psicológica de una persona” y “X. Causar con sus acciones u omisiones, violación a los derechos de los trabajadores.”

Tanto el incumplimiento de la obligación como la ejecución de las conductas prohibidas son causales de responsabilidad administrativa de las/los servidores(as) públicas(as). Es importante considerar que la cuestión jurídica debe funcionar como un sistema, por lo que a pesar de que no estén descritas de manera expresa ni el acoso ni el hostigamiento sexual, en tanto que se encuentran previstas en la fracción II del artículo 6 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Guanajuato, en leyes federales e instrumentos internacionales signados por el Estado Mexicano, una vez acreditada la conducta, su comisión debe ser sancionada por las autoridades competentes.¹¹³

¹¹² Quienes trabajan por honorarios en realidad no están catalogados legalmente como trabajadores/as, sino como prestadores/as de servicios profesionales contratados por medio de la figura civil de contrato por honorarios; Alfredo F. Barquet, quien fuera Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje afirma que en el caso de los/as prestadores/as de servicio contratados/as por honorarios trae aparejadas consecuencias jurídicas especiales como la de la “sujeción al régimen de responsabilidades de los servidores públicos, en la mayoría de los casos, cuando en virtud del contrato se accede a puestos o funciones que la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas señala como sujetos de la misma.” (Barquet, Alfredo, “Las relaciones individuales de trabajo en el servicio público, el contrato y su impacto en la administración pública federal”, en Kurczyn, Patricia y Puig, Carlos Alberto (Coordinadores), *Estudios jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2003, p. 140.)

¹¹³ Las autoridades deben hacer una interpretación conforme a la Convención de Belém do Pará, la LGAMVLV y la LEAMLV, a fin de proteger a las víctimas y sancionar la violencia que en contra de ellas se ejerza, de lo contrario su omisión puede generar responsabilidad en materia de violación de derechos humanos para el Estado.

El catálogo de sanciones previsto en el artículo 13 de la LRSPEGto es el siguiente, pudiéndose aplicar conjuntamente o de manera independiente, como consecuencia de que se finque alguna responsabilidad de carácter administrativo:

- I. Amonestación;
- II. Sanción económica;
- III. Suspensión;
- IV. Destitución; e
- V. Inhabilitación

Los criterios para individualizar las sanciones administrativas se encuentran previstos en el Capítulo Tercero de la LRSPEGto; el artículo 20 determina que para tal efecto deben tomarse los siguientes criterios:

- I. La gravedad de la falta;
- II. La jerarquía del servidor público y su antigüedad en el puesto, así como la responsabilidad que éstas impliquen;
- III. La condición económica del servidor público;
- IV. El monto del beneficio obtenido y el daño o perjuicio ocasionado con la falta;
- V. La afectación en la prestación al desarrollo del servicio público;
- VI. Las circunstancias de ejecución de la falta; y
- VII. La reincidencia de la conducta."

El artículo 22 de la LRSPEGto determina que para el supuesto previsto en el artículo 11 fracción VII le corresponde una amonestación que consiste, conforme al artículo 14 del mismo ordenamiento "en la constancia por escrito que se deja en el expediente del trabajador, sobre la llamada de atención o advertencia que se le formule para que no incurra en otra falta administrativa." Con relación a la falta prevista en el artículo 12 fracción X se prevé como sanción la suspensión, consistente de acuerdo al artículo 16 a "la pérdida temporal del empleo, cargo o comisión que se está ejerciendo, con la consecuente pérdida de todos los derechos que derivan del nombramiento, por el tiempo que dure la sanción"; sin embargo, existe una grave laguna legal en tanto que no está prevista sanción alguna en el supuesto contenido en la fracción IX del artículo 12 (tabla 6).

Tabla 6. Faltas y sanciones previstas en la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios

Artículo	Descripción de la conducta	Artículos	Sanción
11, frac. VII	Son obligaciones de los servidores públicos: Guardar el orden en el trabajo y tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a todas aquellas personas con las que tenga relación en el desempeño de éste.	22, frac. I y 14	Amonestación, consistente en la constancia por escrito que se deja en el expediente del trabajador, sobre la llamada de atención o advertencia que se le formule para que no incurra en otra falta administrativa.
12, frac. IX	Se prohíbe a los servidores públicos: Realizar cualquier conducta de coacción psicológica, física o verbal, que atente contra la integridad física o psicológica.	No establecen los artículos 22 y 14 sanciones.	No establecen los artículos 22 y 14 sanciones.

12 frac. X	Se prohíbe a los servidores públicos: Causar, con sus acciones u omisiones, violación a los derechos de los trabajadores.	22, frac. II y 16	Suspensión, consistente en la pérdida temporal del empleo, cargo o comisión que se esté ejerciendo, con la consecuente pérdida de todos los derechos que derivan del nombramiento, por el tiempo que dure la sanción. Podrá ser de 3 días a 6 meses, sin derecho a percibir salario y demás prestaciones económicas durante el tiempo en que se encuentre suspendido el servidor público.
------------	---	-------------------	---

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios.

Esta omisión trae como consecuencia que sea imposible, jurídicamente hablando, que quien infrinja la norma sea sancionado (a) por la vía administrativa, ya que la autoridad está obligada a motivar y a fundamentar legalmente sus determinaciones, con lo cual resulta urgente que el poder legislativo rectifique este claro error.

Acorde al último párrafo del artículo 22 de la LRSPEGto la reincidencia de la conducta cometida por el (la) infractor(a) agravará la sanción impuesta hasta el doble de la correspondiente.

Es importante señalar que aunque se considera grave el incumplimiento a las obligaciones previstas en el artículo 11 o el incurrir en las conductas prohibidas por el artículo 12 de la LRSPEGto, “cuando el servidor público haya sido previamente declarado responsable por otra falta administrativa, dentro del año anterior al día de la comisión de la conducta grave” (artículo 21), la sanción económica prevista para supuestos referidos —conforme al artículo 22 fracción IV— no es aplicable para los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual o alguna manifestación de la violencia laboral a menos de que se le haya ocasionado algún daño o perjuicio a la víctima, en razón de que ese es el parámetro que se toma como base para el cálculo de la sanción, la cual deberá estar motivada en un informe expedido por un perito en la materia, siempre y cuando la parte afectada acceda a tal situación.

Las disposiciones generales para la presentación de la queja y/o denuncia, así como del procedimiento de responsabilidad administrativa se encuentran previstas en el Capítulo Primero del Título Tercero de la LRSPEGto; dicho procedimiento tiene de manera general los siguientes pasos:

- Inicia con la presentación de una queja o denuncia ante el órgano de control por la probable comisión de faltas administrativas, acompañándola con las pruebas, si es que el (la) quejoso (a) o denunciante las tiene, en que la fundamente, o bien señalar la autoridad o el lugar en que se encuentren (artículo 29). Jurídicamente el procedimiento inicia con la notificación que se le haga al servidor público presunto responsable de la falta administrativa (artículo 47). Los poderes Ejecutivo y Legislativo, así como los ayuntamientos, los organismos autónomos y las

dependencias y entidades de la administración pública estatal o municipal deben establecer medidas que faciliten la presentación de quejas y denuncias por el incumplimiento de las obligaciones o la comisión de conductas prohibidas por parte de los (as) servidores(as) públicos (as) (artículo 30);

- Si la queja o denuncia carece de las pruebas suficientes para sustentar la presunción de responsabilidad administrativa, el órgano de control está facultado para llevar a cabo la investigación necesaria a fin de allegarse de mayores elementos de prueba; inclusive, aun cuando no exista queja o denuncia, si dicho órgano tiene conocimiento de actos u omisiones que pueden ser constitutivos de prueba, debe actuar aun cuando no haya queja o denuncia previa (artículo 33 bis). La investigación no debe exceder más de 60 días hábiles, a menos de que exista causa justificada. Pasado el término establecido por la ley, la autoridad según corresponda, debe acordar el archivo del asunto o el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa (artículo 33 bis).
- En caso de que el acuerdo determine el archivo del asunto, el (la) quejoso (a) o denunciante podrá recurrirlo ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, no así el inicio del procedimiento, el cual no admite recurso alguno (artículo 34).
- Si el órgano de control determina que la queja o denuncia fue interpuesta de manera maliciosa o sin motivo alguno, impondrá el (la) quejoso (a) o denunciante una multa de 20 a 120 salarios mínimos (artículo 35).
- La LRASPEGto prevé que durante la sustanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa y en tanto no exista una resolución firme, la autoridad que esté conociendo del caso, puede ordenar la separación temporal del cargo del servidor público sujeto a procedimiento (con goce de salario), siempre que dicha separación esté debidamente justificada a fin de preservar “la materia de la causa del procedimiento o para preservar los principios que rigen la función administrativa” (artículo 46 bis).
- La autoridad competente acordará la instauración del procedimiento de responsabilidad administrativa y ordenará citar a el (la) probable responsable a la audiencia, notificándole que debe comparecer de manera personal a fin de que rinda su declaración en torno a los hechos que se le imputen y que puedan ser causa de responsabilidad en los términos de la LRASPEGto y demás disposiciones que se le imputen. En dicho acuerdo la autoridad competente debe señalar lugar, día y hora en que se llevará a cabo la audiencia, notificándole a el (la) servidor(a) público imputado(a) su derecho a comparecer asistido(a) de un(a) defensor(a) (artículo 48).
- El acuerdo donde se ordena dar vista a el (la) servidor(a) público contra quien se instaure el procedimiento debe contener los datos referidos en el artículo 49 de la LRASPEGto, tales como la conducta que se le imputa.
- Si el (la) servidor(a) público debidamente notificado no comparece a la audiencia sin causa justificada, se tendrán por ciertos los actos u omisiones que se le imputan (artículo 51). El plazo para justificar su inasistencia es de tres días hábiles, en cuyo caso la autoridad podrá señalar nueva fecha para el desahogo de la audiencia (artículo 52).

- Al inicio de la audiencia debe ponérsele a la vista del (la) servidor(a) público a quien se le impute la falta el expediente, así como las pruebas de la autoridad y se le hará saber su derecho a declarar lo que a su interés convenga. Una vez concluida dicha audiencia, se le concederá a la persona imputada un plazo de cinco días hábiles para que ofrezca pruebas a su favor (artículo 53).
- Una vez desahogadas las pruebas, la autoridad dictará auto de cierre de instrucción, otorgando diez días hábiles a el (la) servidor(a) público imputado(a) para que rinda alegatos y concluido dicho término la autoridad dictará, dentro de los diez días hábiles siguientes la resolución respectiva (artículo 60).
- La resolución podrá ser impugnada ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, tratándose de servidores (as) públicos (as) adscritos (as) a la administración pública estatal o municipal (artículo 61).

Conforme a diversos ordenamientos de la LRSPEGto son diversas autoridades las facultadas para conocer de este procedimiento administrativo, tal y como se muestra en la tabla número 7:

Tabla 7. Competencia en materia de instauración, sustanciación de procedimiento de responsabilidad administrativa y aplicación de sanciones en el Estado de Guanajuato

Art.	Autoridad que conoce de los procedimientos de responsabilidades administrativas contra los(as) servidores(as) públicos(as)	Servidores públicos que deben rendir cuentas	En qué supuestos
4º	Las dependencias y entidades	Servidores(as) públicos(as) de la administración pública estatal	Prevía comunicación a la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas (STRC), instauran, sustancian el procedimiento, resuelven y en su caso sancionan cuando se trate de faltas administrativas vinculadas a sus competencias y atribuciones.
4º	Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas	Servidores(as) públicos(as) de la administración pública estatal	La STRC tiene competencia alternativa y facultad de atracción de aquellos asuntos que por su naturaleza revistan interés para la administración pública estatal
4º	El Gobernador del Estado	Titular de la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas	El Gobernador instaura, sustancia y sanciona en el supuesto de responsabilidad por parte del titular de la STRC.
4º bis	Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas	Integrantes de los ayuntamientos y demás servidores públicos municipales	Cuando se detecte irregularidades derivadas de actos u omisiones de éstos, en el manejo, decisión, autorización, recepción, aplicación o administración de recursos públicos del Edo. o de aquellos concertados o convenidos con la

			Federación y los municipios, que se traduzcan en daños y perjuicios causados a la Hacienda Pública del Edo. o al patrimonio de sus entidades.
5º	Poder Legislativo	Servidores(as) públicos(as) del poder legislativo	En casos de presunta responsabilidad administrativa en los términos de su Ley Orgánica.
6º	Poder Judicial	Servidores(as) públicos(as) del poder judicial	En casos de presunta responsabilidad administrativa en los términos de su Ley Orgánica.
7º	Órganos de control de los organismos autónomos	Servidores(as) públicos(as) adscritos(as) a dichos organismos autónomos.	Los órganos de control instauran, sustancia el procedimiento y aplican las respectivas sanciones en su caso.
7º	Órganos de gobierno de los organismos autónomos	Titulares de organismos autónomos, sean unipersonales u órganos colegiados	Los órganos de gobierno tienen la facultad de instaurar y sustanciar el procedimiento de responsabilidad administrativa y aplicar las sanciones que correspondan en su caso.
8º	El Ayuntamiento	Integrantes del Ayuntamiento	El Ayuntamiento tiene facultades para instaurar y sustanciar el procedimiento, así como aplicar la sanción que proceda (sólo las previstas en las fracciones I y II del artículo 13).
8º	La contraloría municipal El Ayuntamiento	Titulares de las dependencias o entidades de la administración pública municipal	La contraloría municipal instaura y sustancia el procedimiento, debiendo turnar el expediente al ayuntamiento para que éste resuelva lo procedente.
8º	La contraloría municipal El(la) presidente(a) municipal El(la) titular de las entidades municipales	Servidores(as) públicos(as) municipales	La contraloría municipal instaura y sustancia el procedimiento y turna el expediente para su resolución al presidente municipal si el(la) servidor(a) público está adscrito a alguna dependencia, y al titular de las entidades municipales tratándose de servidores públicos de éstas.
8º	El Ayuntamiento	Titular de la contraloría municipal	El ayuntamiento instaura y sustancia el procedimiento, asimismo aplica la sanción correspondiente.

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios.

Es importante considerar que en el supuesto caso de que ante la queja de un(a) servidor(a) público(a) por acoso sexual, hostigamiento sexual o cualquier otra manifestación de violencia laboral ante la autoridad correspondiente fuera ignorada, la Procuraduría de los Derechos Humanos tiene la competencia para integrar y resolver los

expedientes de “quejas o denuncias en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público de carácter estatal o municipal que violen los derechos humanos ” (artículo 7 de la Ley para la protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato¹¹⁴), pudiendo, en su caso, emitir una recomendación al superior jerárquico del (la) servidor(a) público(a) responsable, en el sentido de sancionar en términos de la LRSPEGto, sin perjuicio de lo dispuesto en otros ordenamientos jurídicos aplicables (artículo 8, fracción IX de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato).

Materia laboral

De acuerdo al artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, corresponde al Congreso de la Unión legislar en materia laboral. Conforme al artículo 123 Constitucional existen dos regímenes laborales, el primero contenido en el apartado A regula las relaciones laborales que rigen entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo; es la Ley Federal del Trabajo la que se encarga de regular dichas relaciones laborales. Mientras que el apartado B del mismo ordenamiento regula las relaciones laborales que se dan entre los Poderes de la Unión, el Gobierno de la Ciudad de México y sus trabajadores.

Antes de analizar las normas que regulan las relaciones laborales de quienes laboran en Guanajuato, habría que señalar que la fracción XXXI del artículo 123 de nuestra Carta Magna establece que “la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones”, marcando en la misma fracción áreas de trabajo que son de exclusiva competencia federal, como la textil, la minera, la calera, entre otras.

Es así que, en el caso específico de Guanajuato son dos ordenamientos distintos los que regulan las relaciones laborales de quienes trabajan en esa entidad federativa¹¹⁵, aunado a lo establecido en el artículo 134 de la Constitución Política Local, por una parte la Ley Federal del Trabajo y, por la otra la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios (LTSPSEyM), la cual conforme al artículo 77 fracción II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, es promulgada por el Gobernador del

¹¹⁴ Ley publicada en el POG el 26 de septiembre del 2000. Última reforma publicada el 11 de septiembre de 2015.

¹¹⁵ En estricto sentido son más de dos ordenamientos, ya que hay que considerar que en todas las entidades federativas laboran trabajadores de instancias y dependencias federales, las cuales al no ser competencia del gobierno de Guanajuato, no serán analizados en el presente documento. Adicional a esto, en el caso de quienes trabajan en el poder judicial del Estado de Guanajuato las relaciones laborales están sujetas a las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios, en la Ley Reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, en la Ley Reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones supletorias.

Estado y regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores así como entre los municipios y sus trabajadores¹¹⁶.

La LTSPSEyM identifica como trabajador a “toda persona que presta sus servicios intelectuales, físicos, o de ambos géneros, a las dependencias mencionadas mediante designación legal, en virtud de nombramiento” (artículo 3º), clasificándolos en: trabajadores de base, trabajadores de confianza,¹¹⁷ trabajadores temporales y trabajadores interinos (artículo 4º). La LTSPSEyM no hace ninguna distinción en cuanto a esta clasificación en materia de sanciones.

Previo al análisis concreto de las consecuencias legales de los supuestos de acoso, hostigamiento sexual o violencia laboral, es importante entender que la rescisión laboral puede darse de dos maneras:

- Justificada, cuando la rescisión es imputable al trabajador, en cuyo caso la dependencia responsable está obligada a indemnizar al trabajador y pagar las prestaciones señaladas en la Ley debidamente probadas y acreditadas en juicio, e
- Injustificada, cuando la rescisión es imputable a la dependencia y, por tanto, está obligada a cubrirle la liquidación más el finiquito.

Recordemos que esta Ley, como se dijo párrafos arriba, no prevé de manera expresa las figuras del acoso, hostigamiento sexual ni violencia laboral, no obstante en tanto que la LAMVLVGto, en su artículo 6 prevé estas conductas como formas de violencia que el Estado tiene la obligación de atender y sancionar, el (la) trabajador(a) puede ser rescindido/a de su trabajo por esta causa, sin que haya responsabilidad del patrón, conforme a la fracción I del artículo 49 de la LTSPSEyM:

¹¹⁶ Constitución Política para el Estado de Guanajuato. Artículo 134. Todo funcionario o empleado público recibirá por sus servicios, el sueldo o salario determinado por la Ley, mismo que no podrá ser renunciante. Los cargos de los funcionarios electorales y censales, serán obligatorios y gratuitos sólo serán remunerados aquellos que se presten profesionalmente en los términos que establezcan las Leyes de la materia. Las relaciones de trabajo entre el Estado, Municipios y sus trabajadores, se regirán por la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

¹¹⁷ El artículo 8º de esta Ley excluye de este régimen a los miembros de las policías estatales o municipales, de las fuerzas de seguridad, de las fuerzas de tránsito y los trabajadores de confianza, quienes sí tendrán derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, pero no los ciñe al cumplimiento de las obligaciones establecidas en dicha legislación. Respecto a la actuación de los cuerpos policiacos, es importante conocer que se rigen por la Ley del Sistema de Seguridad del Estado de Guanajuato (publicada en el POE el 25 de noviembre de 2014), los cuales entre muchas otras obligaciones tienen la de “conducirse siempre con dedicación y disciplina dentro y fuera del servicio, con apego al orden jurídico y respeto a los derechos humanos reconocidos por ésta y la particular del Estado” (artículo 44, fracción I). En caso de falta, los cuerpos policiacos pueden inclusive ser llevados a los Consejos de Honor y Justicia o ser sancionados por el titular de la unidad administrativa a la que esté adscrito (artículos 103 y 104). El artículo 209 de dicha Ley establece que: “El incumplimiento de lo dispuesto por esta Ley a cargo de los servidores públicos, será sancionado conforme a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir.”

“I. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, injurias o malos tratos con sus jefes. Si incurre en las mismas faltas y actos contra compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.”

En estos casos la misma Ley establece, en su artículo 50, que el jefe de oficina debe proceder a levantar un Acta Administrativa con intervención del Sindicato, si es que lo hubiere en la dependencia, en la cual se asienten los hechos con toda precisión, así como la declaración de el (la) trabajador(a) afectado/a y de los/as testigos/as de cargo y de descargo que se propongan, la cual debe ser firmada por quienes intervinieron, así como por los/as testigos/as de asistencia, debiendo entregar en ese mismo acto, una copia a el (la) trabajador(a) y otra a la representación sindical, en su caso. El (la) trabajador(a) a quien se le impute la causal de rescisión tiene el derecho de designar a persona de su confianza a fin de que le asista durante el levantamiento de la mencionada Acta.

Si el (la) trabajador(a) a quien se le rescindió la relación laboral considera que dicho acto fue injustificado, tiene derecho a solicitar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o bien que se le indemnice conforme al artículo 51 de la LTSPSEyM. En caso de que dicho Tribunal determine que efectivamente dicha rescisión fue injustificada, la entidad pública quedará eximida de reinstalarlo mediante el pago de una indemnización en los siguientes casos, conforme al artículo 52 de la LTSPSEyM:

“I. Cuando se trate de trabajadores con menos de un año de antigüedad;

II. Cuando se trate de trabajadores que, por el trabajo que desempeñaban, exige un contacto directo y permanente con sus superiores, que haga imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo, y

III. Cuando se trate de trabajadores interinos y eventuales.”

La LTSPSEyM también prevé la posibilidad de que sea el (la) propio/a trabajador(a) quien rescinda la relación de trabajo por diversos motivos, entre los que se encuentra, conforme a la fracción I del artículo 49, que “el patrón o sus representantes, incurrieren en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos para con el trabajador o sus familiares; ya sea dentro o fuera de las horas de trabajo, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo”, en cuyo caso debe notificarlo por escrito a su superior inmediato o al jefe de la dependencia. Cuando el trabajador plantee la rescisión de la relación laboral por este motivo, en la cual encuadran las conductas de acoso, hostigamiento sexual y violencia laboral, tiene derecho, con base al artículo 54 de la LTSPSEyM, a la indemnización de tres meses de salario, más

veinte días por cada año de servicios o la proporción que corresponda, así como a la prima de antigüedad.¹¹⁸

Del análisis de la LTSPSEyM se observa que en este último supuesto en que el (la) trabajador(a) rescinda su relación de trabajo sin responsabilidad para éste(a) por ser víctima de violencia laboral (en cualquiera de sus formas), quien(es) la(s) comete(n) (el patrón o sus representantes) no se contempla ninguna consecuencia en el ámbito laboral para ellos(as) directamente, sin que signifique que no la puedan tener al menos por la vía administrativa.

Por otra parte, ya se ha dicho que la Ley Federal del Trabajo (LFT) regula las relaciones laborales de todos los demás trabajadores que se encuentran comprendidos en el Apartado A de la Constitución Federal (con determinadas excepciones), siendo las juntas locales las responsables de su aplicación. Esta Ley sí define de manera expresa en el artículo 3º bis tanto al hostigamiento, como al acoso sexual:

“Artículo 3º 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; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe 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.”

En concordancia con el reconocimiento que se hace de estas dos manifestaciones de violencia la LFT prohíbe de manera categórica ambas conductas, cualquiera que sea la posición de quien acose u hostigue, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 8. Posición laboral de las personas generadoras de violencia en la Ley Federal del Trabajo

<i>Artículo</i>	<i>Posición de quien hostiga o acosa sexualmente</i>	<i>Posición de quien recibe el hostigamiento o acoso</i>
47, frac. VIII	El trabajador	Cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo
51, frac. II	El patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes dentro del servicio	El trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos
133	El patrón o sus representantes	Cualquier persona en el lugar de trabajo

¹¹⁸ La redacción de los artículos 54 es bastante confuso, ya que si bien al principio se refiere a la figura de “retiro” por parte del trabajador, en la última parte se refiere a despido:

“Artículo 54. El trabajador que se retire justificadamente, por alguna de las causas señaladas en el artículo anterior, tendrá derecho a la indemnización de tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicios o la proporción que corresponda; también tendrá derecho a la prima de antigüedad. En caso de laudo favorable al trabajador, se le cubrirán salarios caídos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses...”

Fuente: elaboración propia con base en la LFT

De manera expresa el patrón y/o quien lo represente no solamente tienen la obligación de abstenerse de acosar, hostigar o ejercer cualquier tipo de violencia laboral, sino además tienen la responsabilidad de actuar sobre el (la) trabajador(a) que lo haga. En materia de violencia laboral el espectro de posibilidades es más amplio, de este modo, el primer supuesto es el del (la) trabajador(a) a quien se le rescinde cualquier tipo de relación laboral sin responsabilidad del patrón (despido) por ejercer violencia laboral — incluyendo el hostigamiento y acoso sexual— previstos en diversas fracciones del artículo 47 de la LFT:

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

II. Incurrir el trabajador durante las labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.”

En este supuesto, el mismo artículo establece que el patrón que despida a un(a) trabajador(a) debe darle aviso por escrito en el que se anote de manera clara la conducta o conductas que motiven la rescisión, así como la fecha o fechas en que se cometieron. Dicho aviso debe entregarse de manera personal a el (la) trabajador(a) en el momento mismo del despido, o bien comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio del trabajador que tenga registrado, a fin de que la autoridad le notifique de manera personal. Es importante considerar que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido con las correspondientes consecuencias legales.

El artículo 51 de la LFT prevé la posibilidad de que el (la) trabajador(a) rescinda su relación de trabajo sin responsabilidad para éste(a), en caso de violencia en su contra:

“Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo”

En estos casos, conforme al artículo 52 de la LFT el (la) trabajador(a) puede separarse del trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé la conducta y tiene derecho a que el patrón le indemnice conforme a lo previsto en el artículo 50 de la misma Ley.

Como ya se dijo, los/as patrones/as o sus representantes también tienen prohibido ejercer violencia en diversas manifestaciones en torno a las relaciones laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 133 de la LFT:

“**Artículo 133.** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.”

A diferencia de la legislación que regula el ámbito laboral de los/a servidores públicos en el estado de Guanajuato, la LFT sí prevé consecuencias jurídicas para quienes jerárquicamente se encuentran en un plano superior, como es el caso de los/as patrones/as; así, el artículo 994 de la LFT prevé un catálogo de multas:

“**Artículo 994.** Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.”

El artículo 995 de la misma Ley contempla una sanción correspondiente a una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general para el patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV.

IX. SEGUIMIENTO DE LA ATENCIÓN.

El proceso de seguimiento de las quejas presentadas ante el Comité consiste en una serie de pasos que permitan cerciorarse que las acciones emprendidas tengan una incidencia efectiva, positiva y oportuna ante las conductas de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

Considerando los profundos efectos que tiene la violencia en las diferentes áreas de la vida de una persona los procesos de seguimiento requieren abarcar al menos tres dimensiones:

La dimensión física en la que se reconocen los efectos de la violencia en el estado de salud.

En numerosas ocasiones la evidencia de malestar físico que una persona puede presentar no suele ser asociada a una situación de violencia específica por lo que su identificación se puede dificultar algún tiempo antes de que ésta se haga evidente. Hay que recordar que muchas de las manifestaciones de violencia son sutiles o bien están tan naturalizadas e invisibilizadas, que sus consecuencias en la salud física no siempre son atendidas debidamente. Como consecuencia las personas pueden llegar a acudir más frecuentemente a servicios de salud por malestares físicos presentes sin llegar a atender la problemática de violencia que hay de fondo.

La dimensión psicológica que comprende las emociones, afectos, percepciones internas y relaciones.

Las decisiones que una persona toma para enfrentar una situación de violencia la pueden exponer potencialmente a un mayor estrés, temor y angustia, lo cual se puede ver reflejado en aspectos tales como la incertidumbre, cierta indecisión por continuar con la denuncia, agotamiento ante los procedimientos y usualmente un sentimiento de desesperanza que le acompaña en cada momento.

La dimensión jurídica en la que se exponen, regulan y sancionan las conductas que atentan contra el bien común o bien contra grupos específicos.

Los procedimientos a través de los cuales se denuncia una situación de violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual, están regulados por especificaciones y delimitantes que indican las posibilidades de acción y sanción. Los medios de prueba de un hecho de violencia son elementos necesarios cuyo análisis brindará una resultante determinada y de la cual se desprenderán consecuencias, deberes y obligaciones. Sin embargo, en ocasiones sólo se cuenta con el dicho de la persona denunciante en cuyo caso la investigación que se inicia tiene serias limitantes.

Los aspectos anteriores llevan a considerar el proceso de seguimiento como una cuestión particularmente compleja y necesaria que permita a la persona sentirse contenida, teniendo claridad sobre el proceso que lleva y a la vez con la suficiente libertad de decisión de lo que por sí misma sea capaz de realizar.

Asimismo se debe tomar en cuenta que tanto la poca como la excesiva involucración son desfavorables en los seguimientos que se desarrollen. La primera porque revela poco interés en la situación particular de la persona contribuyendo a su aislamiento y bloqueo

en la resolución del problema. La segunda conduce al riesgo de emprender iniciativas no consultadas con la persona, creadas con la intención de sobreprotegerla y por lo tanto vulnerarla en su capacidad de acción. También genera una sensación de invasión y poco respeto a su intimidad.

Por lo tanto el seguimiento del proceso deberá ser negociado con la persona interesada poniendo siempre por encima su libertad de decisión e iniciativa sin que tampoco por ello exceda las funciones propias del Comité.

Seguimiento en casos de vía informal.

En los casos cuya alternativa se defina por la vía informal el seguimiento correspondiente consistirá en la verificación por parte del responsable asignado del Comité, del contacto que la persona interesada establezca con la Ombudsperson y el resultado de dicha reunión. Se deberá clarificar si el conflicto a tratar y los medios para resolverlo resultaron adecuados y fueron los esperados por la persona interesada. En caso contrario se valorarán los motivos por los cuáles el resultado no haya sido positivo y se explorarán nuevas alternativas de resolución. Asimismo se reconsiderará si es necesario el uso de una vía formal en el caso en cuestión.

Seguimiento en casos de vía formal.

En los casos cuya alternativa se defina por la vía formal el seguimiento correspondiente dependerá tanto de la vía por la que haya optado la persona interesada como de su proceso y resultado, ya que en ocasiones pudiera haber poco avance en alguna de las vías, sea en la administrativa, en la laboral o en la penal o bien que su resultado no sea el esperado por lo que cobra relevancia la búsqueda de alternativas y el acompañamiento a través del Comité.

En lo que concierne a la vía administrativa se debe analizar si las medidas o sanciones emprendidas han tenido un efecto favorable en la erradicación de conductas violentas en el caso en cuestión; si la persona demandante considera que las iniciativas son suficientes o si requiere algún otro tipo de acción. Posiblemente la resolución consista por ejemplo en una Amonestación algo que quizá la persona considere insuficiente en tanto que la medida no responda a sus intereses. De aquí cobra la función del Comité en revisar la resolución y proponer nuevas alternativas.

Respecto a la vía laboral dado que existe la posibilidad de la rescisión del contrato laboral de la persona agresora como resultado de las iniciativas realizadas por la persona demandante; corresponde al Comité verificar si efectivamente se dieron tales resoluciones o en caso contrario conocer los motivos y circunstancias por los cuales no fueron aplicadas medidas con la finalidad de proponer nuevas alternativas a la persona demandante que le favorezcan.

Por último en cuanto a la vía penal se hace necesario darle seguimiento una vez que la persona demandante ha interpuesto una denuncia a las autoridades competentes, el cual permita acompañar a la persona durante el proceso y facilite el acceso a otras acciones coadyuvantes y servicios que requiera. Por lo que el Comité deberá facilitar el conocimiento y acceso a tales servicios y verificar que éstos hayan sido o no hayan sido empleados así como los motivos que condujeron la decisión tomada por la persona.

En conclusión el seguimiento es una estrategia que permite dimensionar el impacto de las acciones que realizan tanto las personas interesadas como las acciones del Comité, haciendo una revaloración de las iniciativas buscadas y sus resultados. También permite identificar tanto los avances como los obstáculos existentes en las diferentes vías de resolución y evaluar las formas en las que se atiende y erradica la violencia.

X. ANEXOS

Anexo 1

Formato de Expediente Único

Folio No. _____

Nombre completo de la Persona Quejosa: _____

Edad: _____

Sexo: __M __F

Ocupación: _____

Área: _____

Puesto: _____

Teléfono: _____ Horario disponible: _____

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

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

Motivo de la queja:

Tipo de caso:

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

Procedimiento que se iniciará:

Informal	Formal		
¿En qué consistirá?	Administrativo	Laboral	Penal

Elaboró: _____ Cargo: _____

Anexo 2

Guía para realizar la entrevista inicial a la parte quejosa

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

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

Consideraciones para realizar la entrevista

- Considerar los principios de actuación citados en el protocolo
- Hacer lo posible para que la persona quejosa esté cómoda, quien necesita sentir que usted:
 - No la/lo culpa por el hostigamiento
 - Realmente la/lo escucha
 - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas
- No debe sugerir que la persona quejosa “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”
- Si la persona quejosa no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
- Las personas se enfrentan a la violencia laboral de diferentes maneras. Algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los detalles que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas. Esto podrá ayudar a la persona quejosa a recordar lo que pasó.
- Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones justificadas por las que no se haya denunciado hasta ahora.
- Tener claridad en el objetivo de la entrevista
- Dónde debe realizarse la entrevista
- Al momento de realizar la entrevista designar con anterioridad quién o quiénes deben estar presentes
- Se recomienda que el lugar donde se realice la entrevista sea tranquilo, confortable y neutral, para generar un ambiente estimulante para la conversación, evitando utilizar el lugar de trabajo de la persona entrevistada. Esto permitirá generar un ambiente más propicio para el intercambio, ya que seguramente la persona entrevistada no se sentirá segura si sabe o sospecha que puede ser vista o escuchada por sus compañeros/ as o jefes/as. La o el responsable que realice la entrevista deberá preservar la confidencialidad de la información brindada, la cual deberá ser debidamente registrada.

Inicio de la entrevista

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

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la parte quejosa:

1. ¿Quién es la persona acusada?
2. ¿Qué hizo la persona acusada?
3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está manifestando hasta ahora?
5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo testigos?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
9. ¿Ha habido otras víctimas?
10. ¿A quién más le ha avisado?
11. ¿Cómo le ha afectado?
12. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
13. ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
14. ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?
15. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
16. ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

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

1. Se le deberá preguntar a la persona hostigada cómo quiere resolver la queja. Sin generar falsas expectativas y dejarle saber que usted reconoce sus necesidades.
2. Si desea iniciar proceso psicológico, el comité se encargará de proporcionar el espacio adecuado (ver facultades del comité, página 57) quien entrevista de ninguna manera deberá tomar el papel de terapeuta.
3. Se deberá explicar a la persona hostigada el procedimiento de las diferentes rutas de atención y resoluciones posibles.
4. Deberá saber que quien entrevista hará lo posible para mantener esta confidencialidad y por ello se le pide que haga lo mismo.
5. Se le dirá que puede regresar cuando lo desee para hacer cualquier pregunta y tendrá acceso a la información requerida.

Preparación de la queja firmada

Hacia el final de la entrevista, se debe informar a la persona víctima para preparar la declaración de acuerdo con el formato del Anexo 2. Se le brinda apoyo para escribir un resumen claro, preciso y detallado de la queja. Tome en cuenta su nivel de alfabetización y de lenguaje. Existe la posibilidad de que usted misma/o tenga que escribir tanto la entrevista como la declaración (si ésta se requiere).

Advierta a la persona víctima que dependiendo de las circunstancias su declaración se dará a conocer o será mostrada a:

- La persona titular del órgano de control
- Las personas que conforman la Alta Dirección de la Institución
- Delegada/o sindical, en caso de que alguna de las partes esté sindicalizada
- Abogadas/os del área jurídica
- Integrantes del Comité
- A la parte acusada

Anexo 3

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

FECHA: ___/___/___
Día Mes Año

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

Los datos personales solicitados son indispensables para la atención y seguimiento de su queja y se encuentran protegidos en términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato.

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA.

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

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA

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

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

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

2. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Nadie los presencié b) Los presencié una persona b) Los presenciaron dos o más personas

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

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

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

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

- a) Emocional b) Social c) Laboral Descríbalos: _____

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

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

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

14. ¿Cree necesario recibir atención médica?

15. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

- a) Si b) No Explique: _____

*Amenazar: Advertir a una persona de su intención de causar daño.

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

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

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

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

FIRMA

Anexo 5**Informe de queja por acoso u hostigamiento sexual y/o violencia laboral**

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

Tipo de Caso		
Acoso sexual	Hostigamiento Sexual	Violencia laboral

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

Breve Descripción del Caso

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

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

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

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

Anexo 6.
Seguimiento del Caso

Nombre: _____ No. De Folio _____

Reunión	Fecha	Asunto	Acuerdos	Firma

Persona consejera que da seguimiento al caso: _____

Anexo 7.**Cuestionario de Satisfacción de la Atención.**

1. El tiempo de recepción de mi queja fue:

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

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

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

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

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

4. El tiempo de respuesta a mi queja fue:

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

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

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

6. El resultado de mi queja fue:

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

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

Observaciones:

Sugerencias:

BIBLIOGRAFÍA Y HEMEROGRAFÍA

Barquet, Alfredo, "Las relaciones individuales de trabajo en el servicio público, el contrato y su impacto en la administración pública federal", en Kurczyn, Patricia y Puig, Carlos Alberto (Coordinadores), Estudios jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2003, pp. 125-142.

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

Frías, Sonia, "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México", en Revista Mexicana de Sociología, volumen número 2, abril-junio 2011, pp. 329-365.

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

INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH), Tabuladores básicos. Estados Unidos Mexicanos, INEGI, 2008.

Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, Inmujeres, México, 2009.

Islas, Olga, Análisis lógico de los delitos contra la vida, Editorial Trillas, México, 1982.

Santillán, Iris, Violación y culpa, México, Ubijus, 2014

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

Zermeño, Martha (Coord.), Diagnóstico e implementación de acciones básicas sobre equidad de género en la impartición de justicia, la normatividad y la cultura organizacional de 15 Tribunales Superiores de Justicia, Epadeq, México, 2012.

Páginas web

Carbonell, Miguel, Introducción al control de convencionalidad, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3271/11.pdf>, URL consultado el 18 de octubre de 2015

Comunicación Social de Gobierno, Certifica INMUJERES a los 3 Poderes de Guanajuato y la PGDH con el Modelo de Equidad de Género, Portal de Gobierno de Guanajuato, 29 de abril de 2014, <http://noticias.guanajuato.gob.mx/2014/04/29/certifica-inmujeres-a-los-3-poderes-de-guanajuato-y-la-pgdh-con-el-modelo-de-equidad-de-genero/>, URL consultado el 28 de noviembre de 2015

Decreto Gubernativo número 68, mediante el cual se constituye el Centro de Justicia para las Mujeres del estado de Guanajuato, <https://portal.pgjuanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/DECRETO.GUBERNATIVO.68.MEDIANTEELCUALSECONSTITUYEELCENTRODEJUSTICIAPARALASMUJERESDELESTADODEGUANAJUATO.pdf>, URL consultado el 11 de octubre de 2015.

Gobierno del Estado de Guanajuato, Calendario de implementación en las Regiones del Estado de Guanajuato, <http://www.justiciapenalguanajuato.gob.mx/images/banners/CartelFechaImplementacion2013.jpg>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.

INMUJERES, Modelo de equidad de género MEG:2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género, s/f, http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/programas/meg/megactualizado2014/3_meg_2012.pdf, URL consultado el 27 de noviembre de 2015

Instituto de las Mujeres Guanajuatenses, Modelo de equidad de género (MEG), 2013, <http://imug.guanajuato.gob.mx/elementos/investigacion/meg.pdf>, URL consultado el 16 de octubre de 2015.

Luna, Tania y Sarré, Miguel (2011), Lo que usted siempre quiso saber acerca de la etapa de investigación. Reforma del sistema de justicia penal, México, <http://www.juiciosorales.org.mx/m4rks cms/4cms/doc/content/files/ETAPA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>, página web consultada el 10 de junio de 2015.

OIT (2008) ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, 2ª edición, Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf, página web consultada el 2 de octubre de 2015

Organización de los Estados Americanos, Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), <http://www.oas.org/es/mesecvi/reuniones.asp>, URL consultado el 26 de noviembre de 2015

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

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

Organización Internacional del Trabajo. *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente (8-15 de octubre de 2003), Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/docu

Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, 2008, 2ª edición, Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf, página web consultada el 2 de octubre de 2015, p. 22.

Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 05/2014, <https://portal.pgjuanajuato.gob.mx/PortalWebEstatal/Genero/Media/acuerdos/Circular05-2014.pdf>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.

Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 01/2013, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatat/Genero/Media/acuerdos/Circular01-2013.pdf>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.

Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Circular 02/2011, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatat/Genero/Media/acuerdos/Circular2-2011.pdf>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.

Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, Perspectiva de Género. Acciones de acceso a la justicia de las mujeres, mayo de 2014, <https://portal.pgjguanajuato.gob.mx/PortalWebEstatat/Genero/Media/Accionesconperspectivadegenero2.PGJEG.pdf>, URL consultado el 10 de octubre de 2015.

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

Secretaría de Gobernación, Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos contra las Mujeres, <https://www.mujereslibresdeviolencia.gob.mx/>, URL consultado el 18 de octubre de 2015.

Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato, Acta de instalación del Comité de Equidad de Género, 2013, http://transparencia.guanajuato.gob.mx/biblioteca_digital/docart10/201410301456300.ACTAINSTALACIONCOMITEEQUIDADDEGENERO.pdf, URL consultado el 16 de octubre de 2015.

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Modelo de los Centros de Justicia para las Mujeres. Guía Metodológica, México, 2012, <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/18/2/images/modelocjm.PDF>, URL consultado el 16 de octubre de 2015.

Soto, Angélica, Modelo de Equidad de Género: certificación sólo “para la foto”, Cimacnoticias, 22 de mayo de 2015, <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/69712>, URL consultado el 28 de noviembre de 2015.