



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

Secretaría de Educación de Guanajuato



Contenido

1.- Objetivo General	3
2.- Integración de las Comisiones para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual en Oficinas Centrales y en Delegaciones Regionales de Educación	3
3.- Conformación de las Comisiones	3
4.- Estrategias para la prevención de la discriminación, violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual en la Secretaría de Educación de Guanajuato.	4
5.- Atención de casos de la discriminación, violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la Secretaría de Educación.	5
5.1.- Esquema General del proceso de Atención	5
5.2.- Recepción de queja	6
5.3.- Asesoría al trabajador (a) afectado (a)	6
5.4.- Análisis del caso para determinación de seguimiento	7
5.5.- Seguimiento	7
5.6.- Conclusión	8
6.- Sanciones	8
6.1.- Materia Penal	8
6.2.- Materia Laboral	9
6.3.- Materia Administrativa	11



1.- Objetivo General

Establecer las pautas de actuación para prevenir y atender la discriminación¹ y violencia laboral en todas sus formas, el hostigamiento y acoso sexual, en Oficinas Centrales y Delegaciones Regionales de Educación de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Guanajuato.

2.- Integración de las Comisiones para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual en Oficinas Centrales y en Delegaciones Regionales de Educación

En Oficinas Centrales la Comisión será designada por los Integrantes del Comité de Igualdad e Inclusión Laboral de la SEG, conformada por el representante de la Dirección General de Consejería Legal, el representante de la Subsecretaría de Recursos Humanos y Servicio Profesional Docente y otro designado por el Presidente del CIILSEG.

En las Delegaciones Regionales la Comisión designada por el Comité para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual, la cual se integrará por el representante de la Unidad Jurídica, el representante de la Coordinación para la Convivencia e Integración de la Comunidad Educativa y otro designado por la Delegada o Delegado correspondiente.

3.- Conformación de las Comisiones

De entre los integrantes de la Comisión se designarán los siguientes cargos:

Presidente, quien representará a la Comisión, presidirá y conducirá las sesiones del Pleno, convocará a las sesiones ordinarias y extraordinarias, así como vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Protocolo en la atención de los casos.

Secretario de Acuerdos, quien verificará la existencia de quorum legal, va a llevar a cabo el registro y seguimiento de los acuerdos, levantar un acta de las sesiones del Pleno, resguardar los expedientes de los casos y sustituir de manera temporal a la persona que detente la Presidencia.

¹ Entendida como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.



4.- Estrategias para la prevención de la discriminación, violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual en la Secretaría de Educación de Guanajuato.

- a).- Sensibilización y concientización interna (A cargo de la Dirección General de Comunicación Estratégica y Subsecretaría de Recursos Humanos y Servicio Profesional Docente)
- b).- Capacitación permanente con perspectiva de género (Subsecretaría de Recursos Humanos y Servicio Profesional Docente)
- c).- Diseño de campañas disuasivas y reeducativas (Dirección General de Comunicación Estratégica)
- d).- Detección oportuna de casos de violencia (Dirección general de Consejería legal)
- e).- Comunicaciones incluyentes, libres de sesgos sexistas (Dirección General de Comunicación Estratégica)
- f).- Establecimiento de normas preventivas (Política de Igualdad Laboral y no discriminación SEG)
- g).- Supervisión y control continuo (Comité de Igualdad e Inclusión Laboral SEG).

5.- Atención de casos de la discriminación, violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la Secretaría de Educación.

5.1.- Esquema General del proceso de Atención



5.2.- Recepción de queja

Se tiene conocimiento de los hechos por parte del trabajador (a) afectado (a), verbal, por escrito o telefónica.

Se entabla comunicación con la persona que la presentó en un máximo de 3 días hábiles y hace una primera entrevista, en la cual se evitará re victimizar, solicitando solo la información necesaria a fin de poder brindarle asesoría integral.



5.3.- Asesoría al trabajador (a) afectado (a)

Se le hace de conocimiento al trabajador (a) afectado (a) que tiene derecho a decidir si presenta la denuncia de manera formal (por escrito) o informal (verbal sin formalizar), esta última siempre y cuando se pueda garantizar la integridad de la persona afectada.



5.4.- Análisis del caso para determinación de seguimiento

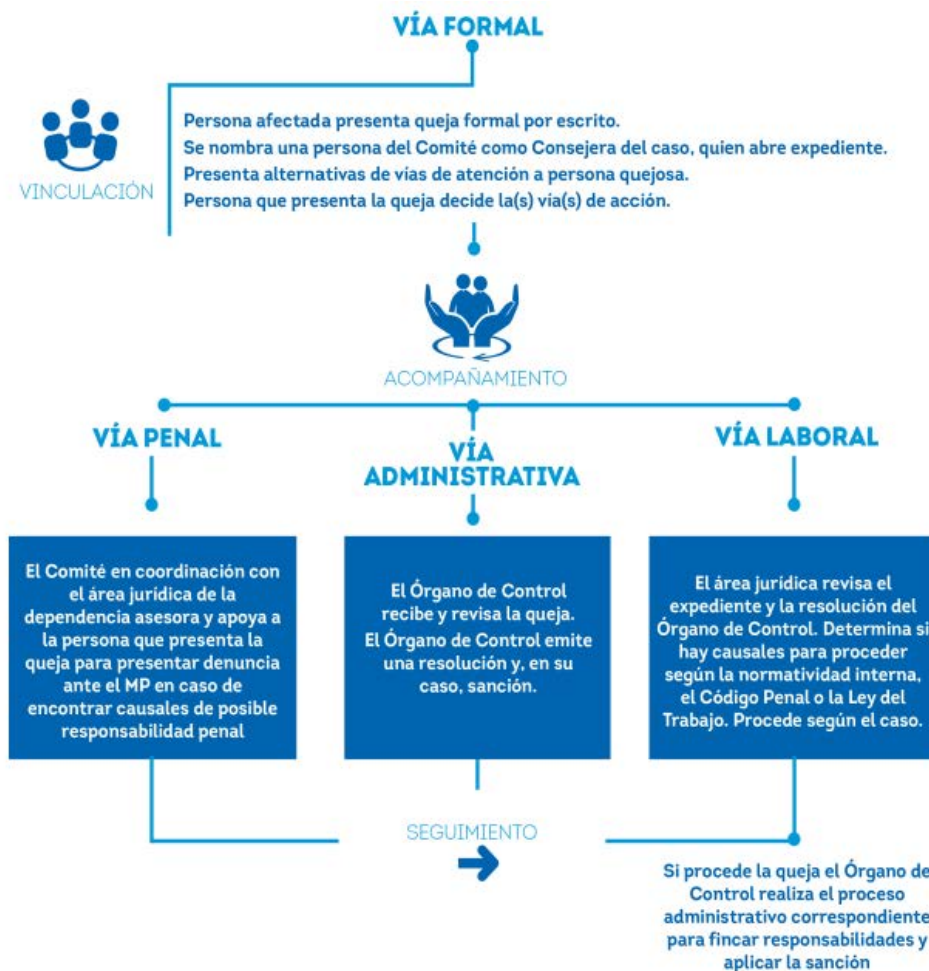
El Presidente de la Comisión convoca a sesión para desarrollar el análisis del reporte presentado a fin de determinar su proceder.

5.5.- Seguimiento

Se informa al trabajador (a) afectado (a) acerca de las posibles vías para atender el caso, las cuales pueden ser de resolución administrativa, laboral o penal. Se le debe comunicar que puede presentar denuncia o queja por distintas vías en paralelo, y será la persona denunciante quien determinará qué tipo(s) de acción(es) es de su interés proseguir.

En caso de que el trabajador (a) afectado (a) lo requiera, la Comisión deberá apoyarle para que obtenga asistencia o asesoría legal, psicológica o médica por parte de la dependencia.

En todo momento se le dará acompañamiento a la persona denunciante.





5.6.- Conclusión

La Comisión 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; informando al Comité del CIILSEG.

6.- Sanciones

6.1.- 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:

La figura del acoso y hostigamiento sexual se encuentran tipificados dentro de los delitos contra la libertad sexual en el Capítulo V del Título Tercero del Código Penal del Estado, está contenida en los siguientes artículos:

Acoso Sexual

“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.”

Hostigamiento sexual



“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.”

6.2.- Materia Laboral

La Secretaría de Educación, podrá rescindir la relación laboral con la persona agresora en los casos en que se hubiera demostrado su responsabilidad y se hubiera tomado esa decisión, dada la gravedad y antecedentes de la misma, previa instrumentación del correspondiente procedimiento de investigación disciplinaria laboral.

Se debe recordar que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, no prevé de manera expresa las figuras del acoso, hostigamiento sexual ni violencia laboral, 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 citada Ley:

“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.”

Para evitar cualquier tipo de complicación es fundamental que se sustenten bien las pruebas del acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral, se actué con apego y estricta observancia a lo dispuesto por los artículos 48, 49 fracción I, 50 y 105 de la citada Ley.

Ya que de no hacerlo así, existe la posibilidad de que él 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 se cumplan a cabalidad con todas las formalidades exigidas por la mencionada 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 posible que la propia Secretaría pueda aplicar sanciones de corte laboral diversas, sin llegar a la rescisión de la relación laboral, considerando las particularidades y de acuerdo a la gravedad y antecedentes del o la agresor/a, lo cual encuentra su respaldo en los siguientes Reglamentos:

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, que aplica para el personal afiliado a la Sección 13 del SNTE que prevé como correctivos los siguientes:

- I. Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas;
- II. Notas malas en la hoja de servicio;
- III. Pérdida de derecho para percibir sueldos;
- IV. Suspensión de empleo, cargo o comisión; y
- V. Cese de los efectos del nombramiento.

Por lo que hace al Reglamento Interior de Trabajo que Regula las Relaciones Laborales entre la Secretaría de Educación, Cultura y Recreación ahora Secretaría de Educación de Guanajuato y la Sección 45 del SNTE, contempla como sanciones las siguientes:

1. Amonestaciones verbales.
2. Amonestaciones escritas.
3. Extrañamientos.
4. Notas malas en la hoja de servicio.
5. Pérdida de derechos para percibir sueldos temporalmente.
6. Cambio de centro de trabajo.
7. Suspensión de empleo, cargo o comisión.
8. Cese de los efectos del nombramiento.



6.3.- Materia Administrativa

La parte quejosa podrá reportar el acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral, si así lo desea ante la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas con el objeto de que ésta de inicio al correspondiente procedimiento de responsabilidad administrativa de conformidad con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios.

El catálogo de sanciones previsto en el artículo 13 de la referida Ley, 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 dicha Ley; 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.”

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:

- 1. Terapia o ayuda profesional para una o para ambas partes (parte agresora y parte ofendida).



2. Asistencia a cursos o actividades de sensibilización o capacitación en materia de violencia, perspectiva de género, derechos humanos, etcétera.
3. 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.
4. Advertencia oficial que será incluida en el expediente de la persona agresora.

Este documento se elaboró por la Secretaría de Educación del Estado para instrumentar en sus oficinas centrales y Delegaciones Regionales el *Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del Estado de Guanajuato*, lo anterior obedeciendo a las características orgánicas y normativas de la misma.