PODER EJECUTIVO
INSTITUTO QUERETANO DE LAS MUJERES

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO EN RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE QUERÉTARO Y SUS ENTIDADES

Índice

Presentación

1. Introducción
2. Problemática
3. Justificación
4. Marco Legal
5. Objeto
6. Objetivos específicos
7. Glosario
8. Ámbito de aplicación
9. Principios de actuación
10. Responsables de la implementación.
    - A. Las personas titulares de las dependencias y entidades que lo conforman
    - B. Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de cada dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro o entidad paraestatal
    - C. Persona Consejera
    - D. Otras instituciones corresponsables de la implementación del Protocolo

11. Derechos y obligaciones derivados del Protocolo

12. Acciones para la prevención del acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral

12.1. Instalación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

12.2. Designar a la Persona Consejera

12.3. Emitir un pronunciamiento "Cero tolerancia al acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral"

12.4. Difundir el contenido del Protocolo entre el personal

12.5. Diseñar e impartir estrategias didácticas para sensibilizar y capacitar a todo el personal

12.6. Implementar campañas permanentes para la prevención del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades

13. Proceso de atención al acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral

13.1. Recepción de la denuncia o queja

13.2. Identificación de los elementos constitutivos de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral

13.3. Detección de necesidades y vinculación con instituciones prestadoras de servicios

13.4. Asesoría

13.5. Recepción de quejas o denuncias presentadas de manera anónima

13.6. Remisión a Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

13.7. Medidas de protección

14. Sanción al acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral

15. Anexos

a. Guía de Entrevista
b. Directorio de instituciones.
c. Formato de queja
d. Modelo de pronunciamiento
e. Síntesis normativa

Presentación

Desde el inicio de la administración 2021-2027 del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, la posición ante la violencia de género ha sido firme y clara: no debemos escatimar ningún recurso, ni esfuerzo para combatirla en todos los ámbitos y eliminar las causas de la discriminación y la desigualdad.

Este compromiso se manifiesta de forma tangible mediante la inclusión de la perspectiva de género en el Plan Estatal de Desarrollo Querétaro 2021-2027 como una perspectiva transversal, asumiendo como imperativo evitar cualquier tipo de desigualdad hacia las mujeres y las niñas, de tal forma que no vean agraviadas su calidad de vida y estado económico por disparidades relacionadas con el empleo, la seguridad, la propiedad de la tierra, los cuidados que incluyen guarderías, el acceso al crédito y la educación, entre otras. En congruencia, se estableció como acción específica del Objetivo 1, del Eje Rector Paz y Respeto a la Ley, diseñar y gestionar modelos y programas para prevenir y contener la violencia doméstica y de género.

Es así que, en cumplimiento a esta disposición, se emite este Protocolo para prevenir, atender y erradicar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, teniendo como propósito establecer los mecanismos, instituciones y procesos a través de los cuales se prevendrá que se presenten conductas que limiten o impidan el desarrollo del personal en el servicio público, y definir la metodología para brindar atención en forma cálida y eficaz, contemplando estrategias para su erradicación.

Este documento constituye un instrumento de respeto, protección y garantía de los derechos humanos, así como de contundente rechazo a toda conducta que constituya violencia y sitúe a otra persona en un plano de desigualdad, y nos permitirá a todo el personal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y de sus Entidades, trabajar en forma coordinada, permanente y enérgica para hacer de nuestro Estado el lugar en el cual las mujeres y los hombres tengan plenas posibilidades de desarrollarse desde la base del respeto, participando activamente en todas las esferas sociales, económicas, laborales, políticas y culturales.

Hoy, invito a quienes diariamente nos esforzamos por llevar a Querétaro al siguiente nivel, a que sumemos nuestros esfuerzos para construir una sociedad más libre y justa para todas y todos, construyendo espacios libres de violencia y discriminación, y haciendo del servicio público un ejemplo de respeto, inclusión e igualdad.

María Marisol Kuri Lorenzo

1. Introducción

En la mayoría de las personas, después del hogar, su trabajo es el lugar en el cual pasan la mayor cantidad de tiempo. Allí no solamente satisfacen sus necesidades económicas, sino también construyen lazos afectivos significativos, desarrollan sus capacidades, y cumplen sus necesidades de realización personal, constituyendo un espacio relevante de influencia en la salud psicoemocional, tanto del individuo, como de la colectividad a la cual pertenecen.

Es por ello, que es de especial interés para la agenda gubernamental favorecer la construcción de entornos laborales sanos, que permitan el pleno desarrollo de la persona, promuevan entre la colectividad los valores humanos trascendentes y contribuyan a la realización de un bienestar común, impulsando la igualdad, la inclusión y la cohesión social, desalentando la discriminación, combatiendo la violencia y erradicando la impunidad.

En este sentido, la administración pública se debe constituir no solamente como ente rector de la política pública, sino también, como ejemplo fehaciente de la generación de dinámicas laborales sanas, que promuevan el respeto a la dignidad humana de la persona y la convivencia armónica de sus integrantes.

A través de este Protocolo se transversaliza una visión crítica de la realidad orientada a promover el derecho humano a la igualdad, y se institucionalizan las herramientas para garantizarlo, estableciendo las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y eficaz de los procedimientos para prevenir, atender y, en su caso, sancionar el acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, sus dependencias y entidades.

En su contenido se establecen obligaciones específicas para promover la igualdad sustantiva y erradicar la discriminación en la esfera laboral de la administración pública, se definen las estrategias a implementar para prevenir las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento en razón de género, se institucionalizan los mecanismos para brindar atención a las presuntas víctimas cuando se cometan dichas conductas, y se dan a conocer los medios para denunciarla y los procesos para sancionarla.

Las obligaciones específicas en materia de prevención son:

a. Instalación de un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación;

b. Designación de una Persona Consejera para la prevención y atención del acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral de la dependencia o entidad;

c. Emisión de un pronunciamiento por parte de la persona titular de la dependencia o entidad, a través del cual debe expresar su compromiso de cero tolerancia al acoso y hostigamiento en razón de género, en el ámbito laboral;

d. Difusión del contenido del Protocolo: el contenido del Protocolo deberá ser difundido al menos dos veces al año a la totalidad del personal, pudiendo hacer uso de los medios electrónicos, digitales o impresos que resulten adecuados para garantizar la mayor cobertura y economía de recursos;

e. Implementación de estrategias didácticas para sensibilizar y capacitar a todo el personal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, y

f. Campañas permanentes para la prevención del acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral.

Cobran especial relevancia dos figuras para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y erradicar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades: el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y la Persona Consejera, ambos mecanismos establecidos en cada dependencia y entidad para transversalizar la cultura de igualdad sustantiva y no discriminación, y atender a los actos constitutivos de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral de la institución.

Es así que se pone en manos de las servidoras públicas y los servidores públicos una herramienta para elevar los estándares personales al siguiente nivel, favoreciendo la conformación de una administración con una clara dirección social, que respete los derechos humanos y que reconozca la integridad y la identidad de todas y cada una de las personas que habitan el territorio estatal.

2. Problemática

A partir de 2017 cobraron auge los movimientos internacionales encabezados por notorias figuras del espectáculo, las artes e inclusive, de la política, como el denominado *#MeToo*, a través de los cuales se visibilizó y denunció la alta prevalencia de conductas discriminatorias y violentas que sufren las mujeres en todos los ámbitos, tales como el acoso y hostigamiento sexual, permitiendo poner el reflector sobre un problema añejo, enraizado fuertemente en la cultura de todos los países, cuyas incidencia y dimensiones abarcan todas las actividades, estratos socioeconómicos, razas y edades. Dichos movimientos lograron concientizar a la sociedad de que estas modalidades de violencia originadas en motivos de género no deben ser consideradas naturales o normales, y promovieron la cultura de la denuncia, motivando un incremento exponencial de las denuncias presentadas.

Las cifras proporcionadas por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) nos muestran que, durante el periodo 2015-2020, se incrementaron las denuncias registradas en todos los delitos de índole sexual, solamente durante el año 2015 tuvieron un incremento del 73%. Tal vez debido al encierro forzoso que implicó la pandemia producida por el virus SARS-CoV-2, para 2020 se redujeron en 5.3% respecto a 2019; dicho decremento también se reflejó en las denuncias por hostigamiento sexual, entre 2015 y 2019 aumentaron significativamente, pero en 2020 se redujeron en 5.9% con relación al año previo.

Por el contrario, en los delitos de acoso sexual y el conjunto de otros delitos, conformado por delitos que afectan o ponen en riesgo el libre ejercicio de la libertad y la seguridad sexual de las personas, las denuncias crecieron entre 2015 y 2020 en 404.8%; el resto de los delitos sexuales creció en 123.3% durante el periodo referido.

En 2020, a nivel nacional se registraron 5, 598 denuncias por acoso sexual y 1, 751 por hostigamiento sexual[1]. Pese a que los datos suministrados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) no se encuentran desagregados por sexo de las víctimas, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) muestra que la gran mayoría de los delitos sexuales son cometidos contra mujeres[2].

En 2022, la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU) segundo trimestre de 2022, arrojó que, durante el primer semestre de 2022, el 2% de las mujeres y el 0.9% de los hombres de la población de 18 años y más, enfrentaron acoso sexual u hostigamiento sexual, y durante el primer semestre de 2022 el 23.3% de la población de mujeres de 18 años y más, enfrentó intimidación sexual[3]. Por otro lado, las cifras del

[1] Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, 2022 SESNSP.
[2] Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, 2022.
[3] Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, 2022.

SESNSP reflejan que, en Querétaro durante el periodo comprendido de enero a julio de 2022, se presentaron 493 denuncias por acoso y hostigamiento sexuales[4].

Ahora bien, las cifras expuestas en este apartado constituyen solamente una pequeña muestra de la incidencia de dichas conductas delictuosas. Acorde con la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2021, la cifra negra del delito de hostigamiento o intimidación sexual alcanza un 96.8%[5]. Se entiende por cifra negra del delito o cifra oscura, al número de los delitos en los que no hubo denuncia ante las autoridades competentes, o bien, la autoridad no inició una carpeta de investigación.

Resulta imperativo diseñar e implementar acciones contundentes a través de las cuales se erradiquen las causas de la desigualdad y la violencia cometida por motivos de género, e institucionalizar los mecanismos y estrategias que permitan prevenir el acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, garantizando los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores.

A través del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, se transversaliza la perspectiva de género como herramienta de análisis y diseño de acciones, y se institucionalizan los mecanismos para promover entornos laborales sanos, que favorezcan el acceso a oportunidades y el pleno desarrollo.

[4] Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, 2022 SESNSP.
[5] Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, 2021.

3. Justificación

Entre los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, suscritos por México, podemos citar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981, la cual es considerada como la Carta internacional de los derechos humanos de las mujeres. Este documento define el concepto de discriminación contra la mujer y establece una agenda de acciones con el objetivo de poner fin a la misma. Mediante la adopción y reconocimiento de la CEDAW, México se comprometió a adoptar todas las medidas que establece dicha Convención para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.

Para vigilar que los países cumplan con la Convención, se creó el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer integrado por 23 expertas independientes en materia de derechos humanos de las mujeres, las cuales supervisan la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En seguimiento, a través de la Recomendación General N°.19, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, enfatizó que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando las mujeres son sometidas a violencia por su condición de género, como el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Dicho documento estableció que el hostigamiento sexual incluye conductas, todas de tono sexual, tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones, exhibición de pornografía y exigencias, ya sean verbales o de hecho, y que ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad.

Una de las medidas recomendadas por la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres)[6] en su estudio *"El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos"*[7], es:

> *"Combatir el acoso y la violencia sexuales que sufren las mujeres de forma persistente en el lugar de trabajo, adoptando leyes específicas, proporcionando capacitación al personal y estableciendo procedimientos de denuncia y mecanismos de apoyo para que las mujeres puedan acudir a la justicia para defender sus derechos."*

[6] ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas que desarrolla programas, políticas y normas con el fin de defender los derechos humanos de las mujeres y garantizar que todas las mujeres y las niñas alcancen su pleno potencial.
[7] ONU Mujeres, 2015.

El artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, define que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende también el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

El Convenio Número 169 de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes prevé la obligación de los gobiernos de hacer cuanto esté en su poder, por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, debiendo garantizar, entre otras cuestiones, que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato, para hombres y mujeres en el empleo y la protección contra el hostigamiento sexual.

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que 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, y 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. Ambas conductas pueden ser expresadas de manera verbal o física, y están relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Además, establece para las entidades federativas tomar en consideración las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales o de docencia, fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan, promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento y el acoso sexual son delitos, y diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

En este sentido, contempla el deber de los tres órdenes de gobierno de establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales, crear procedimientos claros y precisos en dichos lugares, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión, y de implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece la obligación de las autoridades de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, debiendo promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

La Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, instituye el deber de los Poderes del Estado y los Municipios de contar con protocolos que prevean los mecanismos necesarios para la acreditación, investigación y sanción del acoso y el hostigamiento sexual, para el caso de que sean cometidas por servidores públicos.

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro prevé como deber de las entidades públicas, detectar y analizar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su género; y de fomentar la incorporación de la educación y formación integral de las personas que en razón de su género se encuentran en dicha situación.

De todo lo anterior se colige la obligación de las autoridades de crear y garantizar un entorno laboral sano en sus propias instituciones, acorde con el respeto a la dignidad, a los derechos humanos y laborales, a través de medidas de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento por razón de género.

4. Marco Legal

Conforme al principio de legalidad, la actuación de las autoridades estatales en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, se encuentra contenida en los siguientes ordenamientos:

Instrumentos Internacionales

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Convenio Número 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- C190- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019- Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Leyes Federales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Penal Federal.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento para el funcionamiento del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

Leyes Estatales

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro.
- Código Penal del Estado de Querétaro.
- Código de Ética de los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades.
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley de Protección a Víctimas y Personas que intervienen en el Procedimiento Penal del Estado de Querétaro.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro.
- Ley para la Inclusión al Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del Estado de Querétaro.
- Ley para prevenir y eliminar toda forma de discriminación en el Estado de Querétaro.
- Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro.
- Reglamento de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento para el funcionamiento del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Reglamento de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro.
- Reglamento de la Ley para prevenir y eliminar toda forma de discriminación en el Estado de Querétaro.
- Protocolo Único de Atención y Asistencia Integral a Personas en situación de Violencia de Género del Estado de Querétaro.

5. Objeto

Este Protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación para que las servidoras públicas y los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades implementen de manera uniforme, homogénea y eficaz los procedimientos para prevenir, atender y sancionar las conductas constitutivas de acoso o de hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, observando las disposiciones, previsiones, reglas y pautas de actuación aplicables, contenidas en el marco jurídico nacional, internacional y estatal.

6. Objetivos específicos

I. Establecer las medidas específicas que deben implementar las personas titulares y el personal de las dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro para prevenir las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género, promover una cultura de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y un entorno libre de violencia en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades;

II. Disponer las estrategias que se ejecutarán en el Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades para sensibilizar y capacitar en perspectiva de género a las servidoras públicas y los servidores públicos, a fin de prevenir y erradicar la violencia de género en sus diferentes tipos y modalidades;

III. Institucionalizar en las dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro los mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la víctima de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;

IV. Definir las vías e instancias competentes al interior de la Administración Pública Estatal, que pueden conocer, investigar, y en su caso sancionar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades;

V. Establecer las normas que sirvan de guía para que cada dependencia y entidad de la Administración Pública Estatal cuente con un registro de los casos de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban, e

VI. Impulsar acciones destinadas a promover, respetar y proteger los derechos humanos, especialmente cuando las personas sean víctimas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, como mecanismo para contribuir a su erradicación en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

7. Glosario

Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

I. Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, sin existir una relación de subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Se expresa en conductas verbales, físicas y visuales relacionadas con la sexualidad de la víctima, de connotación lasciva e independientemente de que se realice en uno o varios eventos, las cuales, al igual que el hostigamiento sexual, pueden desarrollarse en los ámbitos laboral o escolar;

II. Administración Pública Estatal: A las dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades Paraestatales;

III. Atención especializada: A los servicios brindados mediante el apoyo o intervención de las abogadas, psicólogas, o trabajadoras sociales del Instituto Queretano de las Mujeres, los servicios de la Secretaría de Salud del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, o a través de la canalización a instituciones públicas especializadas que resulten pertinentes para proteger y garantizar los derechos humanos de las presuntas víctimas;

IV. Autoridad Investigadora: Las personas titulares de las Jefaturas de los Departamentos de Denuncias e Investigaciones A y B de la Dirección de Investigación de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, o la persona titular de Atención a Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control de la dependencia, de la Entidad, ya sea propio o del sector al cual pertenezca en su caso, o quien sea la encargada de la investigación de faltas administrativas;

V. Autoridad Substanciadora: La persona titular de la Jefatura del Departamento de Responsabilidades Administrativas de la Dirección Jurídica y de Responsabilidad Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, o el titular de Responsabilidades Administrativas del Órgano Interno de Control de la dependencia, de la Entidad, ya sea propio o del sector al cual pertenezca en su caso, o las autoridades que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial;

VI. Autoridad Resolutora: Tratándose de faltas administrativas no graves, lo serán la persona titular de la Jefatura del Departamento de Responsabilidades Administrativas de la Dirección Jurídica y de Responsabilidad Administrativa de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, o el titular de Responsabilidades Administrativas del Órgano Interno de Control de la dependencia, de la Entidad, ya sea propio o del sector al cual pertenezca en su caso, según corresponda.

Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Querétaro;

VII. Capacitación: El proceso mediante el cual se induce, sensibiliza, prepara y actualiza a personal de la Administración Pública Estatal en materia de acoso y hostigamiento por razón de género, con la finalidad de identificar dichas conductas de violencia y evitar incurrir en faltas o sanciones, logrando un eficiente desempeño de sus funciones;

VIII. Código de Conducta: A los Códigos de Conducta de la Administración Pública Estatal;

IX. Código de Ética: Al Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades;

X. Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación: Al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de cada dependencia o entidad paraestatal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades;

XI. Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, empleando un lenguaje claro, simple y accesible, y aplicando herramientas tales como la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, la visión interseccional y multicultural y el principio *propersona*;

XII. Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de quienes prestan el servicio público en razón de intereses personales, familiares o de negocios, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

XIII. Discriminación: 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;

XIV. Estereotipos o roles de género: Aquellos comportamientos o actividades que, histórica y culturalmente se asignan a mujeres y hombres por considerarlos propios de la femineidad o masculinidad, respectivamente, como parte de las cargas propias del género;

XV. Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre mujeres y hombres;

XVI. Hostigamiento sexual: Es el ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas y visuales relacionadas con la sexualidad de la víctima, de connotación lasciva e independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

XVII. Igualdad: Trato idéntico o diferenciado entre mujeres y hombres, que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación, y que promueve, protege, respeta y garantiza el goce y ejercicio de sus derechos humanos como obligación del Estado;

XVIII. Igualdad sustantiva o de hecho: radica en alcanzar una paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas, lo que conlleva que en algunos casos sea necesario remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impidan a los integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer tales derechos;

XIX. Institucionalización: proceso sistemático de integración de la perspectiva de género en las rutinas del quehacer público, a través de la reorganización de las prácticas institucionales en función de los principios de igualdad jurídica e igualdad sustantiva;

XX. Instituto: Al Instituto Queretano de las Mujeres.

XXI. Interseccionalidad: herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades, creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan o entrecruzan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades;

XXII. Oficialia Mayor: A la Oficialía Mayor del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, y su similar en las Entidades Paraestatales;

XXIII. Órgano Interno de Control (OIC): Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de Responsabilidades de Servidores Públicos;

XXIV. Persona consejera: La persona designada en términos del Protocolo para realizar actividades de prevención que le sean encomendadas y orientar y acompañar a la presunta víctima;

XXV. Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad sustantiva entre los géneros a través de la equidad y la eliminación de las brechas de género; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

XXVI. Presunta víctima: La persona que presenta una queja manifestando haber sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser sujeta de un presunto acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral;

XXVII. Presunta agresora: La persona a quien se le acusa de infligir cualquier tipo de agresión en forma de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral;

XXVIII. Primer contacto: El momento en que la presunta víctima recibe por parte de la Persona Consejera la orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;

XXIX. Pronunciamiento: A la declaración o manifestación escrita de cero tolerancia a conductas posiblemente constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral emitida en los términos del presente instrumento;

XXX. Protocolo: Al presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral en el Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades;

XXXI. Queja: A la manifestación realizada ya sea por la presunta víctima o por terceras personas, mediante la cual hacen del conocimiento a la Persona Consejera, o en su defecto, a alguna persona integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, quien ejerza las funciones de superioridad jerárquica, los órganos internos de control, o Secretaría de la Contraloría, la comisión de conductas presuntamente irregulares que implican acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral y en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

XXXII. Registro: A la incorporación de las sanciones a las que hayan sido acreedores los servidores o ex servidores públicos que la autoridad competente hubiese determinado como administrativamente responsable, en términos de la Ley General de

Responsabilidades Administrativas, a las plataformas informáticas o bancos de datos que operen la Secretaría de la Contraloría y el Instituto;

XXXIII. Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXXIV. Secretaría de la Contraloría: A la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro;

XXXV. Sensibilización: A la primera etapa de la capacitación en materia de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento por razón de género, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;

XXXVI. Servidora pública o servidor público: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

XXXVII. Violencia contra las mujeres: Aquellas acciones u omisiones, basadas en su género, que produzcan un daño o afectación física, psicológica, patrimonial, económica, sexual o la muerte;

XXXVIII. Violencia y acoso en el entorno laboral: designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

XXXIX. Violencia y acoso por razón de género: designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

8. Ámbito de aplicación

Este Protocolo es aplicable en las dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro a fin de prevenir, atender y sancionar las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del mismo, sin distinción de género, que sean cometidos por:

a. Una o más personas servidoras públicas en contra de cualquier otro servidor o servidora pública, y que sea cometido en el ejercicio de sus funciones.
b. Una o más personas servidoras públicas en contra de terceros y/o demás personas que no pertenezcan al servicio público, y que sea cometido en el ejercicio de sus funciones.
c. Una o más personas prestadoras de servicios que sean contratadas en la Administración Pública Estatal, en contra de servidoras o servidores públicos y/o de terceros, y que sea cometido en el desempeño de los servicios para los que fue contratado.

La implementación de este Protocolo no exime del cumplimiento a las disposiciones jurídicas vigentes y aplicables a los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal; por el contrario, constituye un instrumento para coadyuvar a su cabal aplicación.

La interpretación de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la persona titular de cada dependencia o entidad, pudiendo solicitar, y en su caso, considerar las opiniones consultivas del Instituto Queretano de las Mujeres que sean necesarias para la utilización de la perspectiva de género.

En el caso de procedimientos seguidos en materia de responsabilidades administrativas, será la Secretaría de la Contraloría, a través de los Órganos Internos de Control de las dependencias y Entidades que integran el Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, la autoridad competente para la atención de la queja o denuncia que corresponda, así como, de proceder, la sustanciación de la misma.

La aplicación y observancia del Protocolo podrá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Administración Pública Estatal, por lo que no implica erogaciones adicionales.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

Con independencia de los procedimientos y mecanismos previstos en el presente instrumento, las presuntas víctimas tendrán a salvo sus derechos para hacerlos valer ante la instancia o autoridad competente, con el fin de denunciar actos o hechos

posiblemente constitutivos de delito, o bien, ejercer la acción que a su derecho convenga, manteniendo expedito su derecho humano de acceso a la justicia.

8.1. Aplicación de la perspectiva de género.

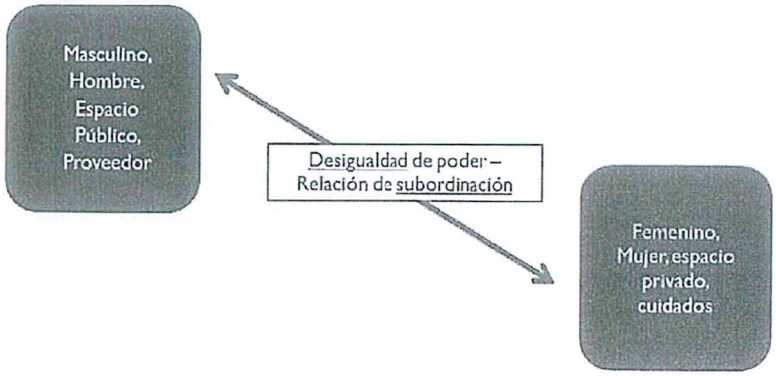
En cumplimiento a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo Querétaro 2021-2027, para la ejecución de las acciones previstas en este instrumento, se deberá utilizar la perspectiva de género, entendida como la herramienta científica, analítica, crítica, y filosófica, que permite distinguir cómo la sociedad construye sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un nuevo sentido a lo que significa ser mujer y lo que significa ser hombre, en un lugar y en un tiempo determinados, así como las relaciones de poder que se producen entre masculinidad y femineidad.

La utilización de la perspectiva de género en las actuaciones derivadas de este instrumento implica observar con mirada crítica el contenido de los documentos, mensajes, capacitaciones, designaciones, comisiones, y en general, todas las actividades administrativas, a efecto de visibilizar de qué manera los sesgos culturalmente construidos respecto de la masculinidad y la femineidad se reflejan y afectan las decisiones y conductas que conforman nuestro servicio público.

Una herramienta valiosa a fin de identificar si en alguna actuación ha permeado algún estereotipo de género, es la regla de la inversión: ¿La decisión tomada o la conducta concreta sería diferente si la persona a quien se dirige fuese masculino o femenina? *Ejemplo:* tradicionalmente la asignación de las comisiones obedece a roles y estereotipos de género: a las mujeres, en virtud del rol femenino de cuidados, se les asignan comisiones relativas a la familia, salud, o la infancia, mientras que a los hombres, por considerar que la masculinidad implica racionalidad, se les encomiendan actividades decisorias, tales como tesorería, administración de recursos materiales o financieros.

Es pertinente recordar que el género siempre es una categoría relacional, ya que visibiliza las asimetrías en el ejercicio del poder entre mujeres y hombres, en virtud de las diferencias culturales asignadas.

Los roles esperados de los hombres que conforman lo masculino, residen en el espacio público (la calle, los comercios, los negocios, el gobierno) y consisten en ser el proveedor del hogar; por el contrario, los roles deseados en las mujeres y que conforman lo femenino, se ubican en el espacio privado (el hogar y el cuidado de las hijas e hijos, la enseñanza), y se refieren a los cuidados de la familia y la infancia.



Con sustento en esta dicotomía, advertimos que mientras el rol masculino conlleva intrínsecamente la productividad económica, el rol femenino trae aparejada la dependencia económica y la consiguiente pérdida de poder de decisión.

Es por ello que resulta indispensable utilizar la perspectiva de género, a efecto de cambiar las expectativas generadas en torno a la masculinidad y la femineidad, y erradicar de raíz las causas de la discriminación y la violencia.

Las conductas constitutivas de acoso y el hostigamiento sexuales, ya sea que provengan de un hombre, o de una mujer, como agentes activos y agresores, están enraizados en el machismo:

Por un lado, cuando la víctima es una mujer, la violencia se sustenta en la idea de que las mujeres que se insertan en el campo laboral, están transgrediendo el rol socialmente asignado y aceptado de dedicarse al hogar y a la crianza de la progenie, y por ende "deben pagar el precio de asimilarse a un varón". De esta forma, se cosifica a la mujer, se le convierte en un objeto que puede ser violentado.

Por otro lado, cuando la víctima es un hombre y la persona agresora es una mujer, dicha conducta tiene su origen en la idea de que, para ser "suficientemente masculino", es necesario que siempre tenga deseo sexual, que cumpla con conquistar a todas, y que no puede negarse "a darle lo que quiere" ya que, en caso de no hacerlo así, se expone a sufrir la burla y exclusión de la comunidad. Además, el estereotipo femenino de pasividad obra en contra de los hombres que son víctimas, y desacredita sus testimonios.

Cuando la víctima es varón, y la persona agresora es otro hombre, a los sentimientos inherentes a la violencia sufrida, se suman la confusión y la vergüenza, ya que existe la creencia generalizada de que, para sufrir acoso y hostigamiento de naturaleza homosexual, "algo se hizo", o "por algo es". En estos casos, la respuesta socialmente aceptada no es la denuncia, sino la violencia reactiva, esto es, arreglar las cosas a golpes, con el consecuente deterioro de la situación laboral.

9. Principios de actuación.

En todas sus actuaciones, las y los servidores públicos deberán observar de manera irrestricta los siguientes principios, a través de los cuales se cumple con la obligación constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de quienes manifiesten ser víctimas del acoso y hostigamiento por razón de género, y de las personas señaladas como probables agresoras:

I. **Respeto, protección y garantía de la dignidad humana.**

La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de particulares.

Para proteger y garantizar la dignidad humana de la víctima, todas las autoridades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación, y garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que tiene derecho, protegiendo su integridad física, psíquica e identidad.

II. **Accesibilidad.**

Las personas adscritas al servicio público deberán implementar las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a la presentación de las quejas o denuncias, a los procedimientos que se lleven a cabo, a la información y a la capacitación en la materia, proveyendo al efecto las modificaciones al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

III. **Igualdad y no discriminación.**

En las actuaciones realizadas para la implementación del Protocolo, las autoridades deben conducirse sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas, por lo que toda

garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial.

IV. **Perspectiva de género.**

Deberán implementar como herramienta en sus actuaciones, una visión crítica que les permita identificar la forma en que las construcciones sociales y culturales respecto de la femineidad y la masculinidad, han producido desigualdades que inciden en el acceso de las mujeres a sus derechos y oportunidades de desarrollo, para que, a través de esta visibilización de las causas de la discriminación, implementar las modificaciones que permitan eliminar la jerarquización de las personas basada en el género, y promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

V. **Enfoque Interseccional.**

Las personas responsables de la implementación del Protocolo deberán utilizar una visión crítica, como herramienta analítica que les permita identificar la forma en que intersectan con la categoría de género, las construcciones sociales y culturales respecto de la etnia, la edad, la clase social, de discapacidad, de salud, o aquellas categorías que colocan a quienes se ubican en las mismas, en una situación de vulnerabilidad, y producen desigualdades específicas de trato y de oportunidades, creando múltiples ejes de diferencias que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades. Por ejemplo, visibilizar las diferencias en el acceso a la justicia de una mujer indígena, una mujer con discapacidad visual, o una mujer adulta mayor, y acorde a estas brechas en el acceso, realizar los ajustes para evitar o eliminar las desigualdades, tales como designación de especialistas en traducción o interpretación, lectura de voz de documentos, acompañamiento especializado, etcétera.

VI. **Enfoque multicultural**

Las personas responsables de la implementación del Protocolo deberán observar en sus actuaciones un enfoque multicultural, a través del cual deberán reconocer y respetar de las diferencias culturales existentes, abordando las particularidades de las personas de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la mera coexistencia de culturas. Es indispensable el respeto a sus usos y costumbres, siempre y cuando no contravengan los derechos humanos.

El criterio fundamental para la identificación de una persona como perteneciente a un pueblo indígena, es el de la *autoadscripción*, esto es, serán consideradas

indígenas las personas quienes se asuman como tales. Para garantizar su pleno acceso a la justicia, en sus comparecencias ante la Fiscalía General del Estado o ante los órganos jurisdiccionales, las personas indígenas tienen el derecho a contar con la asistencia de intérpretes en la lengua indígena que corresponda.

VII. **Pro persona.**

En sus actuaciones, las autoridades deberán atender al principio propersona, entendido como el criterio interpretativo que rige al derecho en materia de derechos humanos, y que consiste en que, en caso de que exista una diferencia entre el alcance o la protección a un derecho humano reconocida en las dos fuentes supremas del ordenamiento jurídico, a saber, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales, deberá prevalecer aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción.

VIII. **Confidencialidad.**

Los datos personales de las personas, así como la información relativa a los hechos de violencia narrados por éstas, se consideran confidenciales; las autoridades de acuerdo con la normatividad aplicable deberán guardar estricta secrecía, resguardar la documentación correlativa, así como transmitirla únicamente entre sujetos obligados y solamente para los fines para los cuales fue obtenida, conforme a las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás legislación aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de acoso y hostigamiento por razón de género tendrá el carácter de información confidencial para prevenir la revictimización por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la presunta persona agresora, en tanto no se emita una resolución por parte de la autoridad competente.

IX. **Presunción de inocencia.**

Toda persona debe ser tratada con tal calidad de inocente hasta en tanto no se demuestre lo contrario, por lo que se deberá guardar secrecía respecto de la identidad de la persona señalada como presunta agresora, o sobre quien pese una acusación, y no atribuírsele consecuencias que son propias de una persona a la que se tiene por responsable de un delito en una sentencia condenatoria firme y en cuyo proceso se hayan observado todas las garantías.

X. **Celeridad.**
Las personas responsables de los procesos orientados a la atención y sanción de las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, deberán resolver los asuntos sin retrasos injustificados, pero conforme a las formalidades esenciales del procedimiento.

XI. **Debida diligencia.**

Las autoridades, en el ámbito de su competencia atenderán a las personas que manifiesten ser víctimas sin dilación, para lograr el acceso y goce real y efectivo de sus derechos.

XII. **No revictimización.**

Se prohíbe exigir mecanismos o procedimientos que agraven la condición de las víctimas, establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos o las expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de las y los servidores públicos.

Asimismo, se prohíbe realizar cualquier acción u omisión institucional que genere un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas o quienes presenten su testimonio en el proceso de sanción, tales como culpar a la víctima, utilizar lenguaje inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, destinar espacios inadecuados para la recepción de quejas, denuncias, formulación de preguntas repetitivas y excesivas por distintas personas respecto de los mismos hechos, entre otras.

En congruencia, es obligación de las autoridades realizar las acciones necesarias para la adecuada articulación y coordinación entre las diversas áreas que atienden a las probables víctimas o entre las instancias que proporcionan servicios de atención conforme a sus competencias.

10. Responsables de la implementación.

Son actores estratégicos en los procesos para la prevención y atención al acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades:

A. Las personas titulares de las dependencias y Entidades que lo conforman.

Atendiendo a su competencia y a la suficiencia presupuestal autorizada, deberán realizar las acciones conducentes para la difusión del Protocolo entre el personal, emitir los acuerdos orientados a instalar los mecanismos, y supervisar la implementación de las estrategias y actividades específicas contempladas en este instrumento.

B. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de cada dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro o entidad.

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación instalado en cada dependencia o entidad del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, es el mecanismo a través del cual diseñan, implementan, vigilan y dan seguimiento a las acciones establecidas por el Protocolo, transversalizando la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva.

Sus actividades son:

a. La promoción y ejecución de actividades y estrategias para la prevención primaria de las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la institución, erradicando los factores que dan origen a la desigualdad y favoreciendo entornos laborales sanos;
b. Analizar los casos que se presenten y auxiliar a la presunta víctima para elementar la presentación de denuncias ante las instancias en materia de responsabilidad administrativa, procuración de justicia o las que resulten competentes para la sanción de las conductas evitando en la medida de lo posible su revictimización;
c. Recibir de la Persona Consejera la queja o denuncia formalmente interpuesta por la probable comisión de conductas constitutivas de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro o sus Entidades;
d. Remitir copia de la queja y sus anexos a la Secretaría de la Contraloría, al Órgano Interno de Control de la dependencia, de la entidad o sectorizado, según resulte competente;
e. Analizar los casos de acoso y hostigamiento por razón de género que se presenten en el ámbito laboral de la dependencia o entidad a la cual pertenezca y determinar medidas de protección, en caso de que sea necesario;
f. Entrevistar a la persona quien es señalada como presunta agresora, de manera separada de la presunta víctima, en presencia de dos personas como testigos de

asistencia, y en caso de ser personal sindicalizado, en presencia de la representación sindical como defensa;

g. Entregar un informe con el resultado de sus investigaciones a la Secretaría de la Contraloría, al Órgano Interno de Control de la dependencia, de la entidad o sectorizado en su caso, a la autoridad investigadora, o a las autoridades competentes las cuales, en uso de sus facultades legales, darán la atención que conforme a su naturaleza corresponde;
h. Dar seguimiento al avance en la implementación del Protocolo, debiendo al efecto implementar metodologías para monitorear su impacto;
i. Coadyuvar con las unidades administrativas de la dependencia o entidad para el cabal cumplimiento que deba realizar a las resoluciones dictadas por las autoridades competentes en materia administrativa, laboral o penal, intervinientes en los casos que se hayan presentado de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral de las mismas;
j. Gestionar ante la persona titular del ente público la capacitación de sus integrantes;
k. Elaborar los Lineamientos de funcionamiento del Comité;
l. Verificar la pertinente y oportuna actuación de la Persona Consejera, acorde a las Rutas de Acción establecidas en el Protocolo;
m. Llevar un registro del desarrollo de sus sesiones, de los acuerdos tomados y del seguimiento de los mismos;
n. Difundir los medios para la presentación de las quejas por acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la dependencia o entidad, y
o. Sistematizar y analizar la información documental y estadística sobre los casos que se presenten al interior del órgano.

Integración:

La persona titular de la dependencia o entidad ejercerá la Presidencia del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, y como Secretaría Técnica, quien cuente con atribuciones en materia de administración o de recursos humanos. El resto de integrantes serán designados por la persona titular del ente público, y durarán en su encargo el tiempo que determine la persona titular de la dependencia o entidad.

Deberá estar conformado equitativamente por mujeres y hombres, provenientes de distintas áreas y niveles jerárquicos de la dependencia o entidad, y el número de personas que lo integren será proporcionalmente representativo del número total de personal, debiendo como mínimo estar integrado de la siguiente manera, y como máximo con el número de integrantes que cada institución decida:

Número total de personal	Integración del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
Hasta de 15 personas	- Presidencia- Persona titular de la dependencia o Entidad. - Secretaría Técnica- Persona titular de la unidad con funciones de administración o de recursos humanos. - Una trabajadora o trabajador de base con nivel inferior a Jefatura de Departamento.
Más de 15 y hasta 30 personas trabajadoras	- Presidencia- Persona titular de la dependencia o Entidad. - Secretaría Técnica- Persona titular de la unidad con funciones de administración o de recursos humanos. - Vocales: Tres trabajadoras o trabajadores representativos de los diversos niveles o áreas de responsabilidad.
Más de 30 y hasta 100 personas trabajadoras	- Presidencia- Persona titular de la dependencia o Entidad. - Secretaría Técnica- Persona titular de la unidad con funciones de administración o de recursos humanos. - Vocal- Una persona perteneciente a la unidad encargada de funciones jurídicas - Vocales: Cuatro trabajadoras o trabajadores representativos de los diversos niveles o áreas de responsabilidad.
Más de 100 personas trabajadoras	- Presidencia- Persona titular de la dependencia o Entidad. - Secretaría Técnica- Persona titular de la unidad con funciones de administración o de recursos humanos. - Vocal- Una persona perteneciente a la unidad encargada de funciones jurídicas - Vocal- Una persona perteneciente al mecanismo de género, enlace de género o funciones de capacitación. - Vocales: Cuatro trabajadoras o trabajadores representativos de los diversos niveles o áreas de responsabilidad.

Suplencias:

La persona titular de la dependencia o entidad podrá nombrar como suplente permanente a una persona con nivel jerárquico inmediato inferior.

Capacitación:

El Instituto Queretano de las Mujeres coadyuvará para su instalación y brindará a sus integrantes la capacitación necesaria en materia de género, derechos humanos y prevención y atención del acoso y hostigamiento para el cabal ejercicio de sus funciones.

Las personas integrantes del Comité desempeñarán su encargo de manera honorífica y por tanto no recibirán retribución, ni emolumento alguno, siendo responsables legales de los actos realizados en el ejercicio de sus funciones.

Atribuciones.

La Presidencia del Comité tendrá las siguientes atribuciones:

I. Emitir las convocatorias a las personas integrantes para las sesiones;
II. Aprobar el contenido del Orden del Día a desahogar;
III. Declarar quórum suficiente para iniciar las sesiones;
IV. Presidir y dirigir las sesiones ordinarias y extraordinarias;
V. Dar seguimiento a las investigaciones que realicen las autoridades administrativas y/o judiciales, y
VI. Autorizar el calendario de las sesiones.

La Secretaría Técnica del Comité, tendrá las siguientes atribuciones:

I. Proponer el contenido del Orden del Día a desahogar;
II. Elaborar la lista de asistencia, y recabar las firmas de las personas integrantes en las sesiones del Comité;
III. Elaborar los acuerdos tomados en las sesiones y dar seguimiento a su cumplimiento;
IV. Levantar las actas de cada una de las sesiones del Comité y recabar las firmas de las mismas;
V. Resguardar los expedientes, registros y documentos relacionados con las sesiones;
VI. Ejecutar, vigilar y dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos adoptados en las sesiones; y
VII. Coadyuvar en todo lo necesario para el correcto desahogo de las sesiones del Comité.

Las personas que hagan las veces de vocales del Comité tendrán las siguientes obligaciones:

I. Asistir a las sesiones del Comité;
II. Imponerse del contenido del Orden del Día y participar activamente en la toma de decisiones;
III. Colaborar en las actividades necesarias para el cumplimiento de las atribuciones del Comité;
IV. Proporcionar la información que les sea requerida;
V. Tomar las capacitaciones necesarias para el eficaz desarrollo de sus funciones;
VI. Auxiliar a la Persona Consejera en las acciones para orientar y acompañar a las presuntas víctimas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral;
VII. Verificar que los expedientes conformados contribuyan al esclarecimiento de los hechos y la protección de los derechos humanos de las presuntas víctimas, y
VIII. Todas aquellas acciones que sean necesarias para proteger y garantizar el acceso a la justicia de las presuntas víctimas.

Sesiones.

I. El Comité sesionará de manera ordinaria al menos dos veces al año, y de manera extraordinaria las veces que sean necesarias;
II. Las sesiones ordinarias serán convocadas mediante invitación remitida a las y los integrantes, con una anticipación no menor a tres días hábiles a la celebración;
III. Las sesiones extraordinarias serán convocadas mediante invitación remitida a las y los integrantes, con al menos 24 horas de anticipación a la celebración;
IV. Cualquier persona integrante podrá solicitar a la Presidencia por conducto de la Secretaría Técnica la celebración de una sesión extraordinaria, dando aviso a la Presidencia del Comité, a efecto de demostrar la viabilidad de la misma de acuerdo a los temas a desarrollar;
V. Las sesiones serán válidas cuando se cuente con la asistencia de la Presidencia, la Secretaría Técnica y la mayoría simple de sus integrantes;
VI. De no integrarse el quórum legal, podrá realizarse una nueva convocatoria, declarándose como suficiente con la asistencia de la Presidencia, la Secretaría Técnica y los integrantes del Comité que se encuentren presentes, y
VII. Cada integrante del Comité tendrá derecho a voz y voto durante las sesiones ordinarias u extraordinarias.

Desahogo de las sesiones:

Al inicio de cada sesión, la persona titular de la Secretaría Técnica del Comité deberá de presentar el orden del día.

El Orden del Día contendrá al menos los siguientes puntos:

I. Aprobación del orden del día;
II. Seguimiento de acuerdos;
III. Desahogo de los asuntos del orden del día, en el orden establecido;
IV. Asuntos generales.

Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría simple de las personas que integren la reunión, teniendo voto de calidad la Presidencia del Comité.

C. La Persona Consejera.

Es la persona encargada de orientar y acompañar en su caso a la presunta víctima de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral.

La persona Titular de la dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, o de la Entidad Paraestatal, designará de entre el personal de la institución, al menos a una persona como Persona Consejera, pudiendo designar a más de una Persona Consejera a fin de cubrir las necesidades de la materia.

Deberá tener categoría de confianza, con nivel equivalente a Jefatura de Departamento, y durará en su encargo el tiempo que determine la persona Titular de la dependencia o entidad o bien hasta en tanto no sea removida del cargo conferido.

El cargo de Persona Consejera es honorífico, por lo que las actividades que realice con motivo del mismo, no devengarán retribución económica, salario, ni prestación alguna en el desempeño de dicha función.

La Persona Consejera deberá contar con el perfil siguiente:

I. Contar con conocimientos y capacitación en temas de género, derechos humanos, igualdad, no discriminación y atención a la violencia de género, y

II. No tener antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el Protocolo.

Deberá seguir las siguientes pautas de conducta:

a. Utilizar comunicación asertiva y escuchar de forma activa;

b. Generar confianza con las personas trabajadoras y respetar las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía;

c. Respeto irrestricto a la dignidad de las personas;

d. Conocer y aplique los principios rectores del Protocolo;

e. Guardar estricta confidencialidad en el manejo de los datos personales de las presuntas víctimas, y reserva en la información de las quejas o denuncias recibidas, de conformidad con la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Querétaro, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro, la Ley de Protección a Víctimas, y Personas que Intervienen en el Procedimiento Penal del Estado de Querétaro, y demás normatividad vigente y aplicable,

f. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de la queja o denuncia planteada, pero que su papel como Persona Consejera es brindarle asesoría, orientación, acompañamiento y canalizarle a las instancias competentes para brindarle la atención que requiera.

g. La Persona Consejera deberá firmar una carta compromiso refrendando su apego a los principios rectores de este protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionacos con su actuar en el marco del presente instrumento.

Funciones de la Persona Consejera

La Persona Consejera tendrá por funciones las siguientes:

I. Recibir la queja o denuncia de cualquier persona trabajadora o ciudadanía que manifieste haber sido víctima de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades;
II. Dar atención de Primer contacto, con calidez, empatía, y respeto, acorde con la Guía de Entrevista que se acompaña al Protocolo como anexo (Anexo a)
III. Identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas, y en su caso, canalizarle o derivarle a las instituciones públicas que resulten pertinentes para que reciba la atención especializada que requiera, ya sea de atención psicológica, asesoría jurídica, trabajo social, servicios médicos, o los que sean menester para prevenir un daño mayor,

proteger y garantizar sus derechos, orientándose con el Directorio de instituciones que se agrega como anexo (Anexo b);

IV. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral, y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;

V. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos, a fin de requisitar el Formato de Queja (Anexo c);

VI. Atender los requerimientos o llamados del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, para otorgar asesoría u opinión sobre casos que se presenten probablemente constitutivos de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades;

VII. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés;

VIII. Brindar atención a la presunta víctima conforme a la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Protección a Víctimas y Personas que intervienen en el Procedimiento Penal del Estado de Querétaro, el Protocolo Único de Atención y Asistencia Integral a Personas en situación de Violencia de Género del Estado de Querétaro, y el marco legal contenido en la sección 4 de este Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;

IX. Turnar de manera inmediata cuando peligre la integridad de la presunta víctima, o en caso contrario, en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, o a la autoridad investigadora, las quejas o denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;

X. Hacer del conocimiento por escrito a la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación o a la autoridad investigadora, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría de la Contraloría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;

XI. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas constitutivas de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;

XII. Capturar las quejas o denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría de la Contraloría;

XIII. Dar seguimiento ante el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación respecto al desahogo y atención de las quejas o denuncias previstas en el Protocolo;

XIV. Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato;

XV. En caso de que advierta la necesidad inmediata de solicitar medidas de protección, informar el caso de urgencia a la persona titular de la dependencia o entidad o al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, y proponer cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima,

XVI. Capacitarse anualmente en tópicos de género, derechos humanos, prevención o atención de la violencia, cultura de la paz, o aquellos que resulten atingentes a su actividad, a cuyo efecto el Instituto Queretano de las Mujeres auxiliará en la capacitación.

D. Otras instituciones corresponsables de la implementación del Protocolo.

Tal como se describe en el cuerpo de este Protocolo en las secciones "Acciones para la prevención del acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral", "Proceso de atención al acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral" y "Sanción al acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral", en forma enumerativa, más no restrictiva, serán responsables de su implementación en el ámbito de sus atribuciones:

- Oficialía Mayor y las unidades con funciones de administración y recursos humanos en las entidades;
- Secretaría de la Contraloría y Órganos Internos de Control, y
- El Instituto Queretano de las Mujeres.

11. Derechos y obligaciones derivados del Protocolo.

A fin de promover y preservar un ambiente laboral sano, y erradicar las conductas perniciosas, es necesario establecer derechos y obligaciones correlativas:

11.1. Son derechos de las trabajadoras y los trabajadores del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, así como de las personas que presten sus servicios para éstas:

a. Convivir en un ambiente laboral libre de violencia, que permita el desarrollo de las capacidades y aptitudes, y favorezca la salud física y psicosocial;
b. Contar con los mecanismos institucionales para promover, proteger y garantizar sus derechos humanos;
c. Presentar quejas y denuncias, en caso de sufrir conductas posiblemente constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades;
d. Recibir atención de primer contacto, con calidez, empatía y profesionalismo, mediante la cual se les proporcione información clara y pertinente respecto de los elementos del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, medios legales y vías de acción para su sanción, que les permita tomar decisiones asertivas e informadas;
e. Recibir información puntual respecto del curso de la investigación de la queja o denuncia presentada;
f. Que los datos personales, de naturaleza sensible de las presuntas víctimas o relativos a la investigación sean protegidos y resguardados en términos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Querétaro, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro y demás normatividad vigente y aplicable;
g. Recibir capacitación en tópicos de género, derechos humanos, igualdad sustantiva, discriminación y prevención y atención de la violencia de género.

11.2. Son responsabilidades de la persona titular y el personal adscrito a la dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro o de la entidad paraestatal:

a. Implementar las acciones atingentes al mejoramiento del clima organizacional y la erradicación de la violencia y la discriminación;
b. Emitir de manera clara y enérgica, una política pública en favor de la igualdad y la no discriminación, y cero tolerancia a la violencia laboral, el acoso y hostigamiento;
c. Difundir la política de igualdad laboral y no discriminación entre todo el funcionariado de la institución, estableciendo los datos de contacto de la Persona Consejera para proveer pleno acceso a los mecanismos de atención;

d. Establecer los mecanismos y el procedimiento institucional previstos en este Protocolo para atender el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, dotando de claridad y accesibilidad a los procesos;
e. Impartir actividades didácticas para la sensibilización y capacitación del funcionariado en temas de género y derechos humanos;
f. Proveer la celeridad en las actuaciones en caso de que se tenga conocimiento de la comisión de hechos constitutivos de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral;
g. Motivar el cumplimiento al Código de Ética de los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades, y el Código de Conducta de cada institución, para el debido respeto hacia la ciudadanía y entre funcionariado, y
h. Proveer medidas de protección para las presuntas víctimas, garantizando su esfera de derechos.

12. Acciones para la prevención del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral.

12.1. Instalación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Responsable de su implementación:

- Titulares de cada dependencia y entidad paraestatal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Coadyuvante:

- Instituto Queretano de las Mujeres.

Las personas titulares de cada dependencia y entidad que conforman el Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro deberán instalar el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación descrito en la **Sección 9. Responsables de la implementación**, como mecanismo a través del cual diseñan, implementan, vigilan y dan seguimiento a las acciones establecidas por el Protocolo, transversalizando la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva.

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación tendrá las siguientes obligaciones en materia de prevención:

I. Difundir el Pronunciamiento "Cero Tolerancia al acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral", entre todo el personal y la ciudadanía, corroborando que el personal reciba la circular de mérito y que el extracto del Pronunciamiento sea publicado en lugares visibles y en la página web de cada dependencia y entidad;
II. Dar seguimiento a la capacitación del Protocolo, promoviendo que el personal de nuevo ingreso sea convocado y reciba la sensibilización respectiva;
III. Elaborar material orientado a la sensibilización y capacitación, y promover su difusión entre el personal y la ciudadanía por los canales conducentes;
IV. Verificar que en la página web y redes sociales de la dependencia o entidad se publique la información;
V. Realizar encuestas en forma anual al personal de la dependencia o entidad, en las cuales se garantice el anonimato, a través de las cuales se indague sobre el conocimiento de conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, y su percepción del clima laboral, y
VI. Diseñar y promover actividades en general para la erradicación del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral.

12.2. Designar a la Persona Consejera.

Responsables de su implementación:

- Titulares de cada dependencia y entidad paraestatal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Coadyuvante:

- Instituto Queretano de las Mujeres.

Las personas titulares de cada dependencia y entidad del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro deberán designar a la Persona Consejera descrita en la **Sección 9. Responsables de la implementación**, a fin de implementar, promover y dar seguimiento a las acciones para la prevención del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, y brindar acompañamiento en la atención a los casos que se presenten.

Las personas Titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, deberán garantizar los medios para que cualquier persona, ya sea servidora pública o particular, pueda presentar las quejas y denuncias por las conductas que considere constitutivas de acoso u hostigamiento por razón de género.

Para ello, deberán emitir circular al personal de la institución mediante la cual les informe que, en caso de sufrir acoso u hostigamiento por razón de género, tienen el derecho a presentar queja, o en caso de tener conocimiento de que cualquier otra persona fue víctima de dichas conductas en el desarrollo de las actividades de la cada dependencia y entidad, tienen la obligación de presentar la denuncia correspondiente ante la Persona Consejera, ello sin perjuicio del ejercicio de las acciones penales que resulten conducentes ante las autoridades competentes.

Dicha Circular contendrá el nombre, cargo, dirección y teléfono de la oficina en la cual pueda ser localizada, y correo electrónico de la Persona Consejera, así como los días y horarios de labores.

12.3. Emitir un pronunciamiento "Cero Tolerancia al acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral".

Responsable de su implementación:

- Titulares de cada dependencia y entidad paraestatal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Coadyuvantes:

- Unidad de la cada dependencia y entidad que cuente con funciones de administración o de recursos humanos;
- Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de cada dependencia o entidad paraestatal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro;
- Personas Consejeras de las dependencias y entidades.

Las personas titulares de cada dependencia y entidad que conforman el Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro deberán emitir a través de circular un pronunciamiento redactado conforme al modelo que se encuentra como anexo de este Protocolo (Anexo d), en el cual expliciten tanto a la ciudadanía como a las personas que laboran y prestan sus servicios para el ente gubernamental, el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de constitutivas de acoso y hostigamiento sexual o por razón de género en el ámbito laboral y cualquier forma de violencia, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por la comisión de estas conductas.

Este documento deberá ser dado a conocer mediante circular a todo el personal, y publicado en lugares visibles para la ciudadanía, debiendo la unidad con funciones de administración o recursos humanos, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y la Persona Consejera auxiliar para la efectiva difusión entre el personal.

A través de dicho pronunciamiento enviarán tanto a su personal, como a la ciudadanía en general, un contundente mensaje de absoluto rechazo a las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, comprometiéndose de manera irrestricta con la legalidad, el respeto a los derechos humanos y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La emisión de dicho pronunciamiento deberá ser informada por los titulares de las entidades paraestatales a los órganos de gobierno como parte del informe periódico rendido en términos de la Ley de la Administración Pública Paraestatal del Estado de Querétaro.

a. Contenido del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral"

I. Nombre de la institución;
II. Fundamento normativo;
III. Considerandos, consistentes en los antecedentes normativos, históricos, situacionales o éticos para emitir el Pronunciamiento;
IV. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
   a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas constitutivas de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito

laboral y cualquier forma de violencia labotral, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral;
c. Definir el acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral de conformidad con lo establecido en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral y que, por ende, vulneran el debido respeto al personal y a la ciudadanía.
e. El pronunciamiento estará dirigido al personal, la ciudadanía y personal sin nombramiento, personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas entre otras que se encuentren adscritas a la dependencia o entidad del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro;
f. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
g. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos y conforme a los Principios de actuación establecidos en la Sección 10 de este Protocolo;
h. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral;
i. Firma de la persona titular de la institución, y
j. Lugar y fecha de emisión.

12.4. Difundir el contenido del Protocolo entre el personal.

Responsables de su implementación:

- Unidad de cada dependencia y entidad que cuente con funciones de administración o de recursos humanos;
- Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de cada dependencia o entidad paraestatal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro;
- Personas Consejeras de las dependencias y entidades.
- Órgano Interno de Control de cada una de las dependencias o entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Coadyuvante:

- Instituto Queretano de las Mujeres.

Las personas titulares de la unidad de cada dependencia y entidad que cuente con funciones de administración o de recursos humanos, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y las Personas Consejeras deberán diseñar e implementar una estrategia de difusión para dar a conocer al personal el contenido del Protocolo.

Dicha estrategia de difusión deberá ser implementada al menos dos veces al año, y abarcar la totalidad del personal, a cuyo efecto se podrá hacer uso de los medios electrónicos, digitales o impresos que resulten adecuados para garantizar la mayor cobertura y economía de recursos.

Deberán dotarse de perspectiva de género las actividades de difusión, a cuyo efecto el ente gubernamental podrá solicitar el apoyo del Instituto Queretano de las Mujeres, en su carácter de organismo especializado para coordinar, proponer, impulsar, gestionar y ejecutar acciones afirmativas que posibiliten las condiciones para eliminar la discriminación, propiciar la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos, así como motivar la participación social en los ámbitos político, cultural, económico y social para alcanzar el desarrollo integral de la sociedad, y órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación de las dependencias y entidades de la administración pública, en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y de acciones afirmativas en favor de la mujer para la promoción de sus derechos.

12.5. Diseñar e impartir estrategias didácticas para sensibilizar y capacitar a todo el personal.

Responsables de su implementación:

- Unidad de cada dependencia y entidad que cuente con funciones de administración o de recursos humanos;
- Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de cada dependencia o entidad paraestatal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro;
- Personas Consejeras de las dependencias y entidades.
- Órgano Interno de Control de cada una de las dependencias o entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Coadyuvante:

- Instituto Queretano de las Mujeres.

Las personas titulares de cada dependencia y entidad que cuente con funciones de administración o de recursos humanos, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y las Personas Consejeras, deberán diseñar e impartir estrategias didácticas para sensibilizar y capacitar a todo el personal respecto de la gravedad de las conductas constitutivas del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, lo perniciosas que son tanto para las personas como para el lugar de trabajo, desnaturalizando las ideas que fomentan la violencia de género.

En el marco de estas actividades didácticas se les dará a conocer al personal el contenido del Protocolo, brindándoles las herramientas teóricas, metodológicas y prácticas para su implementación y seguimiento.

Dichas actividades didácticas deberán ser impartidas al menos dos veces al año, y abarcar la totalidad del personal, pudiendo hacer uso de los medios virtuales para garantizar la mayor cobertura y economía de recursos.

12.6. Implementar campañas permanentes para la prevención del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades.

Responsables de su implementación:

- Oficialía Mayor o sus equivalentes en la entidad;
- Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de cada dependencia o entidad paraestatal del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro;
- Personas Consejeras de las dependencias y entidades.

Coadyuvante:

- Instituto Queretano de las Mujeres.

Las personas titulares de cada dependencia y entidad que cuente con funciones de administración o de recursos humanos, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y las Personas Consejeras, deberán diseñar e implementar campañas permanentes con información relevante y actualizada, mediante la cual se le dé a conocer el Pronunciamiento "Cero tolerancia al acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral" al personal y a la ciudadanía, así como información útil para detectar la conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género, los medios para la presentación de quejas y denuncias, con datos de contacto actualizados de la Secretaría de la Contraloría o el Órgano Interno de Control, según resulten competentes y las Unidades de la Fiscalía General del Estado de Querétaro.
Dicha información deberá ser publicada en la página web y redes sociales de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

13. Proceso de atención al acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades.

El objetivo de esta sección es institucionalizar los mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a la presunta víctima de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

De esta forma se protegerán la dignidad e integridad de las trabajadoras y los trabajadores de los entes públicos, a través de procesos claros y precisos que inhiban la comisión de conductas violentas, y promuevan una cultura institucional de respeto.

Estos procesos serán aplicables independientemente de la categoría de la persona trabajadora, o sus funciones desempeñadas. Asimismo, la ruta de atención detalla los pasos que deberá seguir tanto la Persona Consejera, como el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación en el proceso de atención a las quejas y denuncias que se reciban, así como la ruta de acompañamiento por cada una de las tres vías de sanción que contempla la normatividad laboral, administrativa y penal.

El criterio fundamental que establece la pauta de la atención en el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, es la autonomía de la presunta víctima. Resulta medular suministrar la información clara, oportuna y pertinente, a efecto de favorecer la toma asertiva de decisiones que protejan la dignidad de la persona y su esfera de derechos humanos.

La ruta de atención constará de las siguientes fases:

- Recepción de la denuncia o queja.
- Identificación de los elementos constitutivos de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral.
- Detección de necesidades y vinculación con instituciones prestadoras de servicios.
- Asesoría.
- Remisión a Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Remisión a Secretaría de la Contraloría u Órgano Interno de Control.
- Medidas de protección.
- Realización de acciones de investigación.
- Vías para la sanción.
    - Ante Órgano Interno de Control o Secretaría de la Contraloría
    - Denuncia ante Fiscalía
    - Proceso laboral
- Seguimiento.

13.1. Recepción de la denuncia o queja.

Responsables de la actividad:

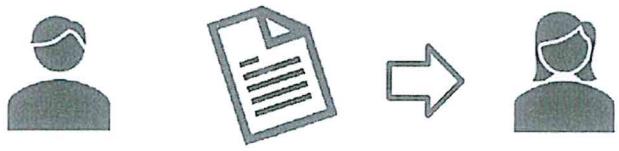
- Persona Consejera de la dependencia o Entidad.
- Presunta víctima o persona quien presencie el acto constitutivo de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral.

Documento o insumo

- **Denuncia o queja**

Función

Recibir y atender la queja o denuncia, brindar acompañamiento a la víctima durante el proceso y la explicación de las vías legales disponibles en cada dependencia y entidad para su atención.



La presunta víctima o persona que presencie el acto presenta mediante escrito libre o formato de queja una denuncia o queja ante la Persona Consejera, a través de alguno de los siguientes medios:

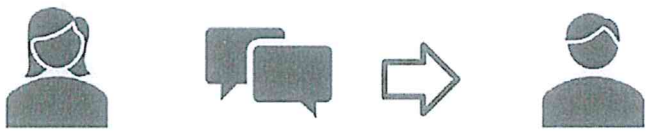
a. De manera personal o directa;
b. A través de medios escritos: buzón, correo electrónico, o
c. Vía telefónica

Atención de primer contacto

Cuando una persona manifieste haber sido víctima de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, en primer término, es necesario proporcionarle la información relativa al Pronunciamiento "Cero tolerancia al acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral", así como de las vías con las que se cuenta para proceder a sancionar dicha conducta, y prevenir que en lo subsecuente se vuelva a presentar.

La atención de primer contacto implica auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda, y realizar al menos, las siguientes acciones:

a. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa respecto a las conductas que constituyen el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, sus expresiones, efectos y consecuencias, a fin de que la persona identifique, con total claridad, si es víctima de esta conducta;
b. Orientarlas sobre las opciones de atención, las instancias a las que puede acudir para presentar su queja y sus respectivos ámbitos de competencia, conforme al Directorio anexo;
c. Brindarle el apoyo que requiera para encontrarse en aptitud de narrar los hechos y presentar la queja o denuncia ante las instancias antes enlistadas;

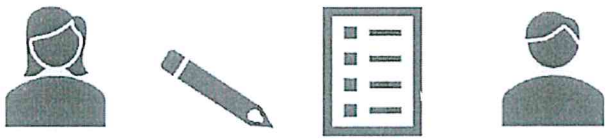


La Persona Consejera recibe la denuncia o queja, y de manera inmediata entabla comunicación con la persona que la presenta.

Realiza una entrevista inicial, evitando la revictimización a través del uso de la Guía de entrevista inicial (Anexo a), y solicitando únicamente la información necesaria para brindarle asistencia integral.

La Persona Consejera que realiza la entrevista inicial informa a la presunta víctima o persona denunciante:

1. El derecho que tiene a proporcionar su nombre o permanecer anónima.
2. El derecho que tiene a presentar la queja o denuncia por escrito, invitándola a realizarlo por este medio, mencionándole las ventajas y opciones a las que tiene acceso al presentarla por escrito.
3. El respeto a su decisión y las opciones de vías de acción en ambos casos.



En caso de que la presunta víctima o persona denunciante manifieste expresamente su deseo de presentar la denuncia o queja por escrito, la Persona Consejera deberá brindarle apoyo para requisitar el formato de queja (Anexo c).

La queja deberá describir en forma cronológica, en primera persona, con claridad y especificidad los hechos o actos constitutivos de acoso y hostigamiento en razón de género cometidos en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro. La presunta víctima o persona denunciante deberá firmar el formato de queja.

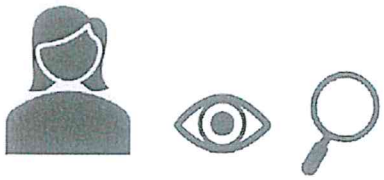
En caso de negativa por parte de la presunta víctima o persona denunciante a presentar la queja por escrito, se le informarán las opciones para brindar atención al caso, tales como presentar una sugerencia a la Oficialía Mayor, o la unidad encargada de las funciones de administración o recursos humanos en las dependencias, a efecto de que se realicen acciones de mejoramiento del clima organizacional.

Una vez suscrita la queja, la Persona Consejera procederá a identificar los elementos constitutivos del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, conforme a lo que se describe en el siguiente apartado, a fin de brindar la asesoría pertinente.

A fin de no vulnerar los derechos tanto de la presunta víctima, como de la persona presunta agresora, la Persona Consejera deberá guardar estricta confidencialidad y reserva de la información suministrada, transfiriéndola únicamente a través de los medios oficiales al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para su valoración y trámite.

Es indispensable recalcar que la presunta víctima tiene la plena libertad de presentar la denuncia o queja directamente ante el Órgano Interno de Control de la dependencia, de la Entidad Paraestatal, en su caso, o ante la Secretaría de la Contraloría.

13.2. Identificación de los elementos constitutivos de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, así como conductas en las cuales se manifiesta.



A partir de que la persona denunciante llene el formato de queja, la Persona Consejera que conoce del caso hará un análisis preliminar del mismo, a fin de identificar el tipo de violencia objeto de la queja, así como los presuntos responsables, con los cuales no se tendrá contacto.

Los elementos del acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, son:

a. Ejercicio abusivo del poder.
b. En el caso del hostigamiento, una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral; en el caso del acoso, no existe una relación de subordinación, pero hay superioridad basada en características de género, edad, posición social, culturales, u otras, lo cual conduce a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
c. Sin consentimiento.
d. Se expresa en conductas verbales, físicas, o visuales, relacionadas con el género o el sexo de la víctima, e
e. Independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

A continuación, se cita una lista meramente ejemplificativa de las conductas mediante las cuales se puede acosar u hostigar a otra persona.

Físicas: Asignación de actividades reproduciendo los roles o estereotipos de género, uniformes o vestimenta que refiera a estereotipos de género o denigre a la presunta víctima.

Contactos innecesarios y no deseados, que pueden constituir violencia física, tocamientos, pellizcos, caricias, abrazos o besos indeseados, familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien), apretones, manoseos, nalgadas, así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual, e incluso el intento de violación.

Verbales: Bromas hirientes, humillaciones, denostaciones, o referencias que asignen roles o estereotipos de género.

Manifestaciones orales de conductas sexuales no deseadas, tales como piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física, la forma de vestir, el estilo de vida o la orientación sexual, burlas, chistes o preguntas intrusivas alusivas a lo sexual o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido, propuestas sexuales, insinuaciones, llamadas de teléfono ofensivas, invitaciones a citas, o a tener relaciones sexuales o intimidad indeseada, entre otras.

No verbales: Asignación de símbolos que reflejen roles o estereotipos de género, imágenes sexistas, misóginas, silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lujuriosas, fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales, acceder a sitios de internet sexualmente explícitos, avances inapropiados en redes sociales, entre otras.

Para identificar la violencia sufrida, su magnitud, duración y manifestaciones, la Persona Consejera deberá revisar en forma conjunta con la presunta víctima la existencia de los elementos referidos, así como las conductas con las cuales se manifiestan el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral.

13.3. Detección de necesidades y vinculación con instituciones auxiliares en la prestación de servicios.

La Persona Consejera pone a disposición de la presunta víctima la información referente a las vías y autoridades ante las cuales se puede sancionar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, y brindar orientación y asesoría conforme a la sección respectiva, y le ofrece la canalización a servicios especializados que le pueden proporcionar servicios de atención psicológica, asesoría jurídica o servicios médicos.

En caso de que la presunta víctima o persona denunciante lo solicite o lo requiera, la Persona Consejera deberá canalizarle para que le sean brindados servicios de atención psicológica, de salud o asesoría legal, u otras instituciones públicas, dependiendo de la detección de necesidades.

Entre las instancias competentes para brindar los servicios especializados, se encuentra el Instituto Queretano de las Mujeres, el cual brinda a mujeres víctimas de violencia de género, los servicios gratuitos de asesoría jurídica, atención psicológica, canalización al Refugio para Mujeres Víctimas de Violencia, entre otros, y la Secretaría de Salud, la cual brinda servicios médicos y psicológicos.

En caso de que la conducta se haya realizado en contra de una niña, niño o adolescente, en todos los casos se deberá de dar vista inmediata a la Procuraduría de Protección de niñas, niños y adolescentes del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Querétaro.

13.4. Asesoría.

La Persona Consejera informará a la presunta víctima que el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral, constituyen un delito, una causa de rescisión justificada de la relación laboral, y en caso de que la persona presunta agresora pertenezca al servicio público, es una causa de responsabilidad administrativa en contra, en este caso, de servidores públicos adscritos a la dependencia o entidad donde la víctima ha sufrido el acoso y hostigamiento.

Se pueden ejercer las diferentes vías en forma paralela, y una no excluye a la otra.

Vía Administrativa	Vía Laboral	Vía Penal
Secretaría de la Contraloría OIC	Tribunal de Conciliación y Arbitraje	Fiscalía General del Estado Juzgados Penales

Una vez que la Persona Consejera le informó a la presunta víctima o persona denunciante las opciones de vías procesales para atender el caso, los cuales podrán ser de índole administrativa, penal o laboral, la presunta víctima determinará qué tipo de acciones desea proseguir; al efecto, la Persona Consejera le auxiliará resolviendo las dudas y suministrándole la información que requiera.

Esta decisión deberá asentarse por escrito en el expediente conformado a la queja o denuncia.

Información a proporcionar a la presunta víctima:

Vía de atención administrativa

Las personas pertenecientes al servicio público se encuentran sujetas a un estándar más elevado de comportamiento, regido por el Código de Ética de los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades, el Código de Conducta propio de su dependencia y entidad, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro.

Esta vía se inicia con la presentación de la queja por parte de la presunta víctima ante el Órgano Interno de Control de la dependencia, de la Entidad Paraestatal, en su caso, o ante la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Se tramita conforme a lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro,

y las sanciones que puede imponer la autoridad resolutora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas son:

I. Amonestación pública o privada;
II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y
IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 124, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, durante la tramitación del procedimiento de responsabilidad administrativa las autoridades investigadoras podrán solicitar a la autoridad substanciadora o resolutora, que decrete la suspensión temporal de la persona presunta agresora del empleo, cargo o comisión que desempeñe.

El acompañamiento que brindará la Persona Consejera a la presunta víctima en caso de que elija esta vía, consistirá en auxiliarle a redactar la queja, detallando de la manera más precisa posible las circunstancias de tiempo, modo, y lugar que permitan conocer los hechos atribuidos, y así poder determinar si implica una irregularidad en la prestación del servicio público, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas:

> *Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:*
>
> *I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;…*
>
> *…VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;*

La Persona Consejera se auxiliará de la Síntesis normativa que se compaña como Anexo e, para atender a las normas que violentan las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral.

Vía de atención laboral.

Las relaciones laborales entre las trabajadoras y los trabajadores y el Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, se encuentran regidas por la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro, y como supletoria, la Ley Federal del Trabajo.

Las personas trabajadoras de la Administración Pública deben comportarse en el desempeño de sus actividades conforme a lo dispuesto en el artículo 54, fracciones II y VII, de la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro:

> *Artículo 54. Son obligaciones de los trabajadores:*
>
> *...II. Observar una conducta decorosa dentro del servicio y no dar motivo, con hechos escandalosos, a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, en perjuicio del servicio que se le tenga encomendado;*
>
> *...VII. Tratar con toda cortesía y respeto a sus compañeros de trabajo;*

Por otro lado, si la persona trabajadora incurre en faltas de probidad, violencia o malos tratos, se puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad, acorde a lo establecido en el artículo 57, fracción V, de la Ley en comento:

> *Artículo 57. El trabajador de base al servicio del Estado podrá ser despedido únicamente por causa justificada. En consecuencia, la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la autoridad surtirá efecto solamente en los siguientes casos:*
>
> > *...V. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o sus compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;*

La comisión de conductas tales como las consideradas como acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral constituyen una causal de rescisión de la relación de trabajo; el procedimiento se seguirá en términos de la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro, y como supletoria, la Ley Federal del Trabajo.

El acompañamiento proporcionado por la Persona Consejera a la presunta víctima en caso de que elija esta vía consistirá en informarle lo dispuesto en la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro, así como canalizarla a las instituciones que le proporcionarán la asesoría jurídica necesaria.

Vía de atención penal

El derecho penal define al delito como la Conducta típica, antijurídica y culpable constitutiva de infracción penal. Los delitos se encuentran definidos, en su mayoría, en los Códigos Penales propios de cada Estado, y en las leyes especiales de la materia.

Los delitos son sancionados mediante la investigación de las Fiscalías y un proceso tramitado ante los juzgados en materia penal.

Los delitos de acoso y hostigamiento sexual se encuentran definidos en los artículos 167 Bis, 167 Ter del Código Penal para el Estado de Querétaro vigente, y para que sean perseguidos y sancionados, es necesario interponer la querella respectiva ante la Unidad de la Fiscalía General del Estado de Querétaro que corresponda. La Fiscalía General del Estado tiene por objeto investigar y perseguir los delitos, y promover la solución de controversias a través de mecanismos alternativos.

La querella o denuncia es la declaración que hace la propia presunta víctima ante la unidad de la Fiscalía General del Estado de Querétaro que corresponda, describiendo los hechos constitutivos del delito, con circunstancias de modo, tiempo y lugar que permitan establecer la responsabilidad de la persona señalada como presunta agresora.

Las mujeres víctimas de delitos denominados de género, tales como el acoso y hostigamiento sexual, pueden ser canalizadas al Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Querétaro, a fin de que en un mismo espacio, se les brinden los servicios especializados por parte de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas (CEAIV), el Instituto Queretano de las Mujeres, entre otras instancias.

Los hombres víctimas de acoso y hostigamiento pueden ser canalizados a la unidad de la Fiscalía General del Estado de Querétaro especializada en la investigación de delitos cometidos por servidores públicos.

El acompañamiento proporcionado por la Persona Consejera a la presunta víctima en caso de que elija esta vía, consistirá en proporcionarle la información relativa a los delitos de acoso y hostigamiento sexual, conforme a lo establecido en el Código Penal para el Estado de Querétaro vigente y reproducido en la Síntesis normativa que se acompaña como Anexo e, así como orientarla para que acuda a las instituciones pertinentes: en caso de que la presunta víctima sea mujer al Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Querétaro, y en caso de que sea hombre, a la Unidad especializada en la investigación de delitos cometidos por Servidores Públicos, conforme al Directorio que obra como Anexo b.

13.5. Recepción de quejas o denuncias presentadas de manera anónima.

En caso de que la queja o denuncia sea presentada de manera anónima, la Persona Consejera procederá a remitirla al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y a la unidad de la dependencia y entidad que cuente con funciones de administración o de recursos humanos, a efecto de que se implementen las acciones de control y mejoramiento del clima organizacional que correspondan.

Recibida la queja o denuncia, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación se pronunciará de forma no vinculante, respecto de si la conducta descrita contiene los elementos adecuados para que la autoridad administrativa en el ámbito de sus atribuciones legales pudiese determinar la comisión de una responsabilidad administrativa, en cuyo caso, remitirá el escrito de queja o denuncia original, al Órgano Interno de Control, o al Órgano Interno de Control del sector al cual pertenezca la entidad paraestatal. En caso de que de la narrativa o de las investigaciones realizadas, se pueda deducir la probable comisión de hechos delictuosos, deberán dar vista a la Fiscalía General del Estado, haciendo igualmente del conocimiento del Órgano Interno de Control del hecho delictuoso.

Las quejas o denuncias por conductas que no cumplan con los elementos señalados en el párrafo anterior, se turnarán a la unidad de la institución que cuente con funciones de administración o de recursos humanos, a efecto de que se implementen las acciones de mejoramiento del clima organizacional que correspondan.

13.6. Remisión a Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Responsables de la actividad:

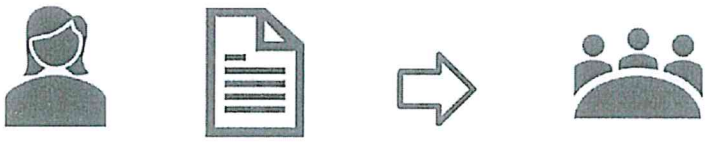
- Persona Consejera de la dependencia o Entidad.
- Presunta víctima o persona quien presencie el acto constitutivo de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral.
- Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Documento o insumo

- Expediente

Funciones

- Integrar expedientes para elementar la presentación de denuncias por parte de la presunta víctima ante las instancias en materia de responsabilidad administrativa, procuración de justicia o las que resulten competentes para la sanción de las conductas;
- Analizar los casos de acoso y hostigamiento por razón de género que se presenten en el ámbito laboral de la dependencia o entidad a la cual pertenezca y determinar medidas de protección, en caso de que sea necesario;



Una vez que la presunta víctima o persona denunciante haya elegido la vía en la que desea proseguir su queja o denuncia, la Persona Consejera informará de manera inmediata mediante oficio dirigido a la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación la interposición de la queja o denuncia, remitiendo originales de los siguientes documentos:

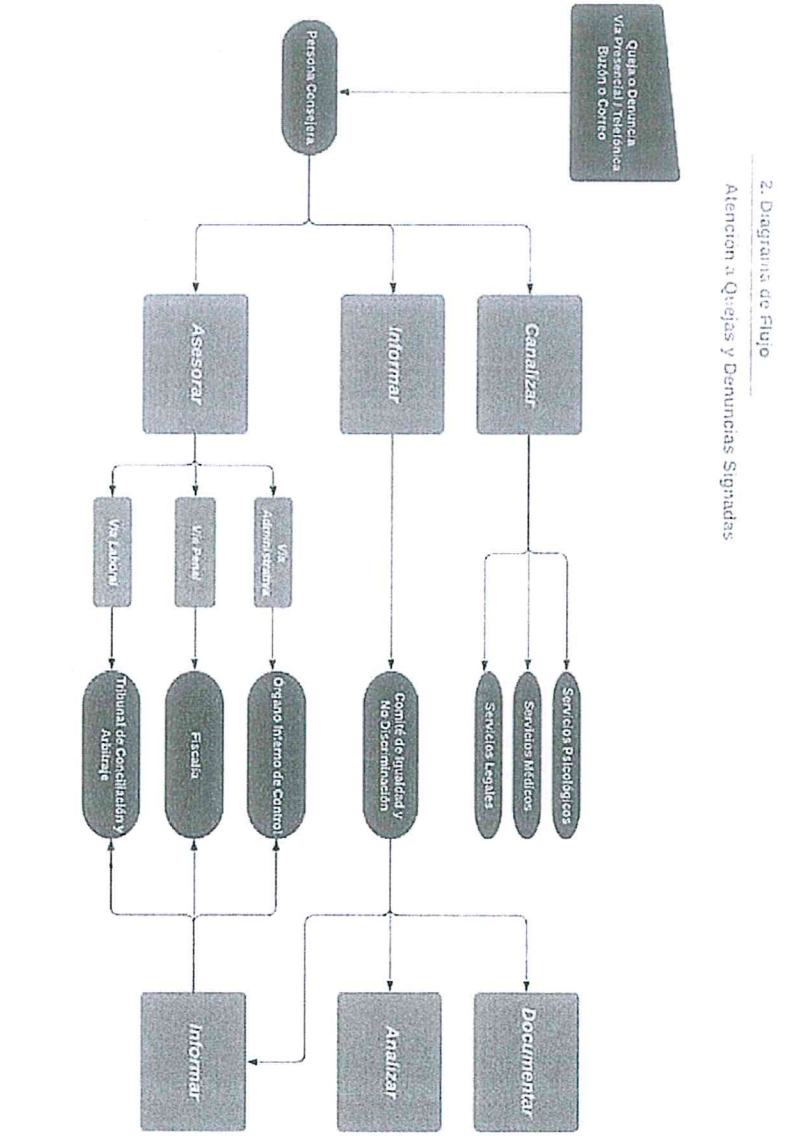
1. Formato de queja requisitado;
2. Oficios de canalización a instituciones que brindan servicios de atención, en su caso;
3. Escrito libre signado por la presunta víctima o persona denunciante estableciendo la vía en la que desea se tramite su queja o denuncia;
4. Documentos que resulten pertinentes o relevantes y aporten mayores datos.

Si habiendo revisado el expediente el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación considera que requiere mayor información, citará a la presunta víctima o persona denunciante para que la aporte. A fin de evitar la revictimización, en ningún caso se confrontarán a la presunta víctima y a la presunta agresora.

En caso de que la presunta víctima manifieste su interés en desistirse de la queja, la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación tomará su comparecencia en acta circunstanciada, y asentará los motivos por los cuales desea desistirse de la misma, respetando en todos los casos su autonomía y decisión. Si la presunta víctima es mujer, le reiterará los datos del Instituto, a fin de que acuda a solicitar la asesoría especializada que corresponda.

En todos los casos, la Persona Consejera remitirá copia de la denuncia o queja para conocimiento al Órgano Interno de Control de la dependencia, de la Entidad Paraestatal, en su caso, o ante la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Figura 1. Flujograma Remisión a Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.



2. Diagrama de Flujo
Atención a Quejas y Denuncias Signadas

13.7. Medidas de Protección

Una vez recibido el expediente conformado por la Persona Consejera, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación abrirá el expediente de queja o denuncia, garantizando su debida confidencialidad y reserva en términos de la ley vigente y aplicable, y sesionará a fin de determinar las acciones de protección que sean necesarias para evitar que la presunta víctima continúe siendo receptora de actos constitutivos de violencia, debiendo en todo caso, proteger y garantizar sus derechos humanos, conservando sus condiciones generales de trabajo, y tomando siempre en cuenta sus necesidades y decisiones expresadas.

Sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, a solicitud de la presunta víctima, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación podrá gestionar medidas que tiendan a otorgar protección inmediata a la víctima, a fin de evitar posibles afectaciones derivadas de la continuidad de los hechos que pone en conocimiento. Las medidas de protección se aplican en función del interés superior de la persona en calidad de presunta víctima.

Para otorgar las medidas de protección, se considerará:

a. El riesgo o peligro existente;
b. La seguridad de la persona en calidad de presunta víctima, y
c. Los elementos probatorios o de convicción con que se cuente.

Se podrán aplicar las siguientes medidas de protección:

I. Prohibición a la presunta persona agresora de molestar por cualquier forma y medio a la presunta víctima, sujetándose al comportamiento que establece el artículo 7, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y haciéndole del conocimiento de las consecuencias a las que se hará acreedora en caso de no cumplir con las medidas de protección impuestas, como lo es en su caso, la denuncia o querella ante la Fiscalía General del Estado, la notificación al Órgano Interno de Control o a la Secretaría de la Contraloría;
II. Si es el deseo de la presunta víctima, licencia con goce de sueldo o la reubicación en lugar distinto de trabajo o de turno, en su caso, de conformidad con las condiciones generales de trabajo, salvaguardando siempre sus derechos y evitando en todo momento la revictimización;

Una vez tomada una determinación respecto de las medidas de protección necesarias, las informarán mediante memorándum a la presunta víctima y a las unidades administrativas pertinentes, a fin de que se implementen. De igual forma, conjuntamente

con la remisión del expediente conformado a la queja o denuncia al Órgano Interno de Control de la dependencia, de la entidad, o del sector al cual pertenezca, o bien a la Secretaría de la Contraloría, le informará del dictado de las medidas de protección.

En caso de que la presunta víctima manifieste su interés en desistirse de la queja, la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación tomará su comparecencia en acta circunstanciada, y asentará los motivos por los cuales desea desistirse de la misma, respetando en todos los casos su autonomía y decisión. Si la presunta víctima es mujer, le reiterará los datos del Instituto, a fin de que acuda a solicitar la asesoría especializada que corresponda.

14. Sanción al acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral

Investigación y sanción.

a. Investigación.

Los Órganos Internos de Control, los titulares de Atención a Denuncias e Investigaciones de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y entidades paraestatales, así como el titular de la Dirección de Investigación de la Contraloría, analizarán las quejas o denuncias presentadas de conformidad con los postulados constitucionales y la normatividad aplicable, empleando la perspectiva de género.

Atendiendo a la naturaleza de los hechos, deberán orientar a la presunta víctima o personas denunciantes, respecto de otras instancias competentes a las que pueden acudir para la defensa de sus derechos, informándoles que la queja o denuncia interpuesta continuará su trámite con independencia de otras acciones.

Así mismo, los Órganos Internos de Control, los titulares de Atención a Denuncias e Investigaciones de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y entidades paraestatales, así como el titular de la Dirección de Investigación de la Contraloría, deberán preservar la confidencialidad de la identidad y demás datos personales de las presuntas víctimas o denunciantes, a efecto de evitar que se agrave su condición o se les exponga a sufrir un nuevo daño; medida que se hará extensiva respecto de la persona denunciada o presuntas responsables para garantizar su derecho de presunción de inocencia, así como de los testigos; además de guardar la debida diligencia y discreción necesaria de los hechos.

Los Órganos Internos de Control, los titulares de Atención a Denuncias e Investigaciones de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y entidades paraestatales, así como el titular de la Dirección de Investigación de la Contraloría, en las quejas o denuncias que estén involucradas personas ubicadas en categoría denominada como sospechosa acorde al Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación[8], particularmente las que se deriven por cuestiones de género, deberán prestar especial atención y aplicar un escrutinio estricto de los hechos y contexto que motivó la queja o denuncia, y se abstendrán de prevenir o requerir a la

[8] Consultado en https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf el 26 de octubre de 2022.

víctima o persona denunciante a efecto de que aporten elementos de prueba con el apercibimiento de no tener por admitida la queja o denuncia.

Con base en la naturaleza, estudio y análisis de la queja o denuncia y demás elementos de ponderación, en caso de existir un riesgo respecto de la integridad física, moral o psicológica de la presunta víctima o personas denunciantes, sus condiciones laborales o se pueda afectar su esfera de derechos; los titulares de Atención a Denuncias e Investigaciones de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y entidades, así como el titular de la Dirección de Investigación de la Contraloría, solicitarán a la autoridad sustanciadora en el momento procedimental oportuno las medidas cautelares que sean procedentes conforme a derecho. De esta manera será la autoridad sustanciadora la que lleva a cabo los procedimientos correspondientes para su cumplimiento. Estas medidas deberán ser razonables, proporcionales y temporales. Se enlistan de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

a) Si es el deseo de la presunta víctima, la reubicación en lugar distinto de trabajo o de turno, en su caso, de conformidad con las condiciones generales de trabajo, salvaguardando siempre sus derechos y evitando en todo momento la revictimización;

b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo (home office);

c) La restricción a la persona presunta responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima;

d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades; y

e) Conducir a la presunta víctima o denunciante con la persona consejera de la dependencia o entidad, para los efectos del presente Protocolo.

Los Órganos Internos de Control, los titulares de Atención a Denuncias e Investigaciones de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y entidades paraestatales, así como el titular de la Dirección de Investigación de la Contraloría, deberán investigar los hechos y en su caso de realizar la calificación respectiva y el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa con perspectiva de género, por lo que deberán actuar con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la queja o denuncia formulada, con la finalidad de garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa de la presunta víctima o persona denunciante. A tal efecto, se deberá observar lo siguiente:

I. En la indagación de los hechos, evitarán en lo posible que la presunta víctima declare más de una vez o que reitere su declaración ante distintas instancias, así como inquirir sobre aspectos de la vida íntima de las personas involucradas en

la queja o denuncia. Asimismo, prescindirán de estereotipos y de realizar juicios de valor de sus conductas o comportamientos, además de abstenerse de realizar actos o diligencias que conlleven a la revictimización de la persona denunciante.

II. Deberán recibir y considerar toda clase de elementos de convicción pertinentes para el conocimiento de la verdad material de los hechos motivo de la queja o denuncia, tales como: correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios o grabaciones, entre otros, con los que podría contar la presunta víctima o personas denunciantes para demostrar los hechos, siempre y cuando estos sean obtenidos de manera lícita conforme a la normatividad aplicable, además de considerar el ámbito y espacio particular en el cual se desarrollan, como: traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, esto es, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollan. De igual forma, podrá solicitar el auxilio de las instituciones públicas para la realización de estudios, análisis, opiniones médicas y peritajes a fin de coadyuven de manera gratuita en términos de la obligación constitucional de promover, proteger y garantizar los derechos humanos.

III. La exhaustividad en la investigación de los hechos materia de la queja o denuncia, impone realizar diversas diligencias o actos, así como obtener oficiosamente información o documentación necesaria para su esclarecimiento y el debido sustento de la calificación y presunta responsabilidad administrativa, máxime que un importante número de asuntos al ser de oculta realización, suponen la ausencia de pruebas o la dificultad para allegarse de ellas.

IV. Con la finalidad de conocer el contexto y antecedentes de los hechos, deberán verificar la posible existencia de otras quejas o denuncias presentadas en contra de la persona presuntamente responsable ante los propios Órganos Internos de Control, los titulares de Atención a Denuncias e Investigaciones de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y entidades paraestatales, así como ante la Dirección de Investigación de la Contraloría.

V. El análisis de los hechos, de la información y documentación recabada para la calificación de la conducta, así como la motivación y fundamentación que sustente el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, se deberá realizar con perspectiva de género.

b. Substanciación.

Los Órganos Internos de Control, los titulares de Responsabilidades Administrativas de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y entidades paraestatales, así como el titular de la Dirección Jurídica y de Responsabilidad Administrativa de la Contraloría, deberán substanciar y resolver el procedimiento de responsabilidad

administrativa con perspectiva de género y con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos, así como libre de discriminación; lo anterior, a efecto de garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa de la presunta víctima o personas denunciantes.

La exhaustividad en la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa supone ofrecer y desahogar una diversidad de pruebas y de ser conducente, ordenar y realizar diligencias que permitan contrastar o reforzar las pruebas que en su caso hayan aportado las partes involucradas para conocer la verdad de los hechos.

En el desahogo de los medios de prueba, deberán proveerse las medidas necesarias u otorgar las facilidades que permitan la presentación o comparecencia de las personas involucradas en la queja o denuncia, así como de los testigos, asegurando la privacidad y confidencialidad de sus manifestaciones y el resguardo de la información obtenida.

La valoración de las pruebas o elementos de convicción, incluidas las presunciones e indicios, deberá realizarse con perspectiva de género, esto es, sobre la base de identificar y reconocer la situación particular de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres y que se hace patente en la queja o denuncia, aun cuando no necesariamente está presente en cada caso.

Los Órganos Internos de Control, las personas titulares de Responsabilidades Administrativas de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y entidades paraestatales, así como el titular de la Dirección Jurídica y de Responsabilidad Administrativa de la Contraloría, deberán valorar los hechos sin estereotipos de género y de acuerdo al contexto de desigualdad verificado; aplicar la norma más protectora ante una situación asimétrica de poder o de desigualdad; reconocer y evidenciar en los argumentos resolutorios los sesgos de género encontrados; y eliminar la posibilidad de revictimizar a las personas denunciantes.

En los procedimientos de responsabilidad administrativa relacionados con conductas de acoso y hostigamiento por razón de género cometidas en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, deberán otorgar un valor preponderante al dicho o declaración de la presunta víctima o personas denunciantes frente a la simple negativa de los hechos por parte de la persona señalada como probable responsable, sin perjuicio de considerar y ponderar los diversos elementos de convicción y de prueba materia del procedimiento. Asimismo, en el análisis y ponderación, deberán considerar que la ausencia de consentimiento es el punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Los Órganos Internos de Control, los titulares de Responsabilidades Administrativas de los Órganos Internos de Control de las Dependencias y entidades paraestatales, así como el titular de la Dirección Jurídica y de Responsabilidad Administrativa de la Contraloría, deberán considerar en la resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, los efectos traumatizantes de los hechos para la presunta víctima o personas denunciantes y la consecuente dificultad para recordar con exactitud cómo sucedieron los mismos, pues ello origina una dificultad probatoria para quienes denuncian, además de que eventualmente podría contrariar el contenido de la queja o denuncia, por ello no deberá restársele valor probatorio a la declaración a efecto de no discriminar indirectamente a la persona denunciante.

En todo procedimiento de responsabilidad administrativa, se deberá identificar y observar el marco jurídico nacional e internacional de protección aplicable, haciendo énfasis en las normas más protectoras y garantistas, y, en su caso, determinar las medidas de no repetición conducentes con base en los principios de igualdad y no discriminación.

c. Proceso

Conforme a lo previsto en el artículo 208 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en los asuntos relacionados con Faltas administrativas no graves, se deberá proceder en los términos siguientes:

I. *La Autoridad investigadora deberá presentar ante la Autoridad substanciadora el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, la cual, dentro de los tres días siguientes se pronunciará sobre su admisión, pudiendo prevenir a la Autoridad investigadora para que subsane las omisiones que advierta, o que aclare los hechos narrados en el informe;*

II. *En el caso de que la Autoridad substanciadora admita el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, ordenará el emplazamiento del presunto responsable, debiendo citarlo para que comparezca personalmente a la celebración de la audiencia inicial, señalando con precisión el día, lugar y hora en que tendrá lugar dicha audiencia, así como la autoridad ante la que se llevará a cabo. Del mismo modo, le hará saber el derecho que tiene de no declarar contra de sí mismo ni a declararse culpable; de defenderse personalmente o ser asistido por un defensor perito en la materia y que, de no contar con un defensor, le será nombrado un defensor de oficio;*

III. *Entre la fecha del emplazamiento y la de la audiencia inicial deberá mediar un plazo no menor de diez ni mayor de quince días hábiles. El diferimiento de la audiencia sólo podrá otorgarse por causas de caso fortuito o de fuerza mayor debidamente justificadas, o en aquellos casos en que se nombre;*

IV. *Previo a la celebración de la audiencia inicial, la Autoridad substanciadora deberá citar a las demás partes que deban concurrir al procedimiento, cuando menos con setenta y dos horas de anticipación;*

V. *El día y hora señalado para la audiencia inicial el presunto responsable rendirá su declaración por escrito o verbalmente, y deberá ofrecer las pruebas que estime necesarias para su defensa. En caso de tratarse de pruebas documentales, deberá exhibir todas las que tenga en su poder, o las que no estándolo, conste que las solicitó mediante el acuse de recibo correspondiente. Tratándose de documentos que obren en poder de terceros y que no pudo conseguirlos por obrar en archivos privados, deberá señalar el archivo donde se encuentren o la persona que los tenga a su cuidado para que, en su caso, le sean requeridos en los términos previstos en esta Ley;*

VI. *Los terceros llamados al procedimiento de responsabilidad administrativa, a más tardar durante la audiencia inicial, podrán manifestar por escrito o verbalmente lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas que estimen conducentes, debiendo exhibir las documentales que obren en su poder, o las que no estándolo, conste que las solicitaron mediante el acuse de recibo correspondiente. Tratándose de documentos que obren en poder de terceros y que no pudieron conseguirlos por obrar en archivos privados, deberán señalar el archivo donde se encuentren o la persona que los tenga a su cuidado para que, en su caso, le sean requeridos;*

VII. *Una vez que las partes hayan manifestado durante la audiencia inicial lo que a su derecho convenga y ofrecido sus respectivas pruebas, la Autoridad substanciadora declarará cerrada la audiencia inicial, después de ello las partes no podrán ofrecer más pruebas, salvo aquellas que sean supervenientes;*

VIII. *Dentro de los quince días hábiles siguientes al cierre de la audiencia inicial, la Autoridad substanciadora deberá emitir el acuerdo de admisión de pruebas que corresponda, donde deberá ordenar las diligencias necesarias para su preparación y desahogo;*

IX. *Concluido el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, y si no existieran diligencias pendientes para mejor proveer o más pruebas que desahogar, la Autoridad substanciadora declarará abierto el periodo de alegatos por un término de cinco días hábiles comunes para las partes;*

X. *Una vez trascurrido el periodo de alegatos, la Autoridad resolutora del asunto, de oficio, declarará cerrada la instrucción y citará a las partes para oír la resolución que corresponda, la cual deberá dictarse en un plazo no mayor a treinta días hábiles, el cual podrá ampliarse por una sola vez por otros treinta días hábiles más, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresar los motivos para ello;*

XI. *La resolución, deberá notificarse personalmente al presunto responsable. En su caso, se notificará a los denunciantes únicamente para su conocimiento, y al jefe inmediato o al titular de la dependencia o entidad, para los efectos de su ejecución, en un plazo no mayor de diez días hábiles.*

d. Registro de casos

La Secretaría de la Contraloría por conducto de la Unidad de Ética, registrará en las plataformas informáticas o bancos de datos que opere los datos de la persona quien fuere encontrada como responsable y sancionada en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sus modalidades en el servicio público, de sus

causas, características y de las determinaciones o recomendaciones y sanciones que se hayan adoptado sobre estos, el cual compartirá con el Instituto Queretano de las Mujeres y el Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Querétaro.

15. Anexos

a. Guía de Entrevista

Anexo a.

Guía para realizar la entrevista inicial a la presunta víctima

La entrevista deberá realizarse en un lugar cerrado y cómodo, que brinde confianza a la presunta víctima 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 estos no podrán intervenir en la entrevista, solo podrán dar apoyo pasivo.

Actitudes básicas:

• Aceptación: Supone el respeto genuino a que la persona exprese el sentimiento que surge en ese momento (temor, confusión, dolor, enojo, etc.). Involucra aceptar la conducta, decisiones y/o sentimientos de la víctima sin emitir juicios de valor o culpabilizarla y sin exigir una actitud personal impecable.

• Empatía: Comprender a la persona en sus preocupaciones cognitivas y emocionales y ser capaz de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible. Supone ponerse en el lugar de la otra persona, atendiendo a su punto de vista y mundo de valores.

• Contacto: Entrar en el mundo experiencial de la víctima, pero sin fundirse con su afectividad. Implica tolerar la situación (por ejemplo, de sufrimiento o enojo), mostrar la tranquilidad suficiente como para darle seguridad y al mismo tiempo marcar límites que definan que el personal no tiene la posibilidad de resolver todos los problemas.

• Calidez: Es una actitud de acogida y contención en la que la distancia y cercanía emocional logran un equilibrio. Se transmite tanto en el lenguaje verbal como no verbal mediante la proximidad física, la postura, los gestos y refuerzos verbales.

Habilidades básicas:

• Atención física: Mirar a la persona cara a cara, manteniendo un buen contacto visual; adoptar una postura abierta, relajada y confortable; inclinarse hacia la otra persona como señal de presencia y disponibilidad.

• Escucha activa: Escuchar y apreciar tanto los mensajes verbales como los no verbales de la víctima. Dentro de los segundos se incluye la conducta no verbal (movimientos corporales, gestos, expresiones faciales) como la conducta paralingüística (tono de voz, inflexión, espacio entre las palabras, énfasis, pausas). La conducta no verbal agrega sentimientos no contenidos en las palabras. Escuchar activamente implica una destreza para distinguir las incongruencias entre el contenido del mensaje verbal y la conducta no verbal. Se manifiesta con el empleo de la atención física, dejando pausas para animar a

hablar, formulando preguntas abiertas y respondiendo a los sentimientos detectados no verbalmente.

• Habilidades comunicacionales: Capacidad en el manejo de las verbalizaciones propias y las de la víctima para facilitar la comunicación. Las verbalizaciones cumplen dos funciones fundamentales, primero la de preguntar para conocer a profundidad el caso y brindar una buena orientación. Y segundo, informar respecto de los procedimientos, implicaciones y derechos.

• El personal que brinde atención debe tener habilidad para la atención física, escucha activa y comunicación.

Consideraciones para realizar la entrevista

- Considerar los principios de actuación citados en el protocolo.
- Hacer lo posible para que la presunta víctima esté cómoda, quien necesita sentir que usted:
  - No le juzga.
  - Realmente le escucha.
  - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
- No debe sugerir que la presunta víctima "entendió mal" lo que la parte acusada dijo o hizo expresiones como "a poco" "no puede ser" o "pero si el director (doctor/a, compañero/a) es un caballero, dama".
- Si la presunta víctima 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 presunta víctima a recordar lo que paso.
- 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 Consejera 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 presunta víctima:

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?
5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo otras personas que atestiguaron los hechos?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen los/las testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
9. ¿Sabe si ha habido otras víctimas?
10. ¿A quién más le ha avisado?
11. ¿Cómo le ha afectado?
12. ¿Qué medidas al respecto ha tomado hasta ahora?
13. ¿Qué desearía hacer al respecto?
14. ¿Cómo puedo auxiliarle?
15. Le puedo canalizar a instituciones públicas para que le brinden los servicios psicológicos, de salud o los que requiera ¿Desea que le canalice?
16. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
17. Es de suma relevancia escuchar sus necesidades y expectativas respecto de este proceso, ¿Qué medidas o acciones considera usted que sean más adecuadas para 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 a cabo la presunta víctima, para ello:

1. Se le deberá preguntar a la presunta víctima cómo quiere resolver la queja. Sin generar falsas expectativas y dejarle saber que usted reconoce sus necesidades.
2. Si desea iniciar proceso psicológico, canalizarle a las instancias que le bridarán atención especializada.
3. Se deberá explicar a la presunta víctima 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 c.

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 o de la Secretaría de la Contraloría.
- Las personas directivas de la Institución.
- Delegada/o sindical, en caso de que alguna de las partes este sindicalizada.
- Integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- A la persona presunta agresora.

b. Directorio de instituciones.

INSTITUTO QUERETANO DE LAS MUJERES

LÍNEA TELMUJER 24 HORAS

(442) 2 16 47 57

Servicios presenciales

En Querétaro:

De lunes a viernes, de 09:00 a 15:00 horas.

- **Centro de Atención Externa**
  Ubicado en las instalaciones del Instituto Queretano de las Mujeres
  Calle Mariano Reyes número 17
  Colonia Conjunto Habitacional Universidad (A espaldas del Waldos que está enfrente del Mercado de la Cruz)
  Teléfono (442) 2 15 34 04.

- **Módulo de Atención Psicojurídica a cargo del Instituto Queretano de las Mujeres ubicado en el Centro de Justicia para Mujeres**
  Prolongación Pasteur Sur número 997
  Colonia Fraternidad de Santiago, Querétaro, Querétaro.
  Teléfono (442) 2 15 76 84.

En los Municipios del Estado, operados por el Instituto Queretano de las Mujeres en coordinación con las instancias municipales de la mujer, y establecidos en los Municipios del Estado.

https://institutoqueretanodelasmujeres.gob.mx/

ATENCIÓN MÉDICA

- **HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE NIÑO Y LA MUJER "DR. FELIPE NÚÑEZ LARA" (HENM)**

Dirección: Av. Luis Vega y Monroy No. 1000
Colonia: Colinas del Cimatario
Municipio: Querétaro
Teléfono: (442) 2919-200 229-0520
Horario de atención al público:
Lunes a domingo las 24 horas del día.

- **NUEVO HOSPITAL GENERAL DE QUERÉTARO**

Dirección: Adalberto Martínez 448, La Joya, 76180 Santiago de Querétaro, Qro.

Teléfono: 442 101 2900
Horario de atención al público:
Lunes a domingo las 24 horas del día.

- **HOSPITAL GENERAL DE SAN JUAN DEL RÍO**

Dirección: Luis Donaldo Colosio 422, México, 76804 San Juan del Río, Qro.
Municipio: San Juan del Río
Teléfono: 427 268 2000
Horario de atención al público:
Lunes a domingo.
24 horas.

- **HOSPITAL GENERAL DE CADEREYTA**

Dirección: Federal 120, San Juan del Río - Xilitla No. 55-A, Colonia Centro, Cadereyta de Montes
Teléfono: 441 276 0153
Horario de atención al público:
De Lunes a Domingo.
Las 24 horas

- **SECRETARÍA DE SALUD**

16 de Septiembre Ote. No 51
Centro Histórico. Querétaro
76000 Teléfono: (442) 2519-000 http://seseq.gob.mx

ATENCIÓN PSIQUIÁTRICA

CESAM (CENTRO ESTATAL DE SALUD MENTAL)
Av. 5 de Febrero (442) 2 15 54 32 y 2 15 68 14
Horario: 8 am a 9 pm
Directora: Doctora Marbella Espino Cortés

SERVICIOS LEGALES

Denunciar o querellarse:

La querella o denuncia se presenta ante las Unidades de la Fiscalía General del Estado:

En Querétaro:

Fiscalía 4- Unidad Especializada en Investigación de Delitos Sexuales
Prolongación Pasteur Sur número 997
Colonia Fraternidad de Santiago, Querétaro, Querétaro
(442) 3 03 22 60, 3 03 22 61 y 3 03 22 62

Unidad especializada en la investigación de delitos cometidos por Servidores Públicos
Calle Tomasa Estévez No 102
La Burócrata, Querétaro, Qro.
442 213 4244
https://fiscaliageneralqro.gob.mx/portal/unidades/

BUFETE JURÍDICO GRATUITO DE PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE QUERÉTARO

Calle Juárez no. 68 sur, Centro, Querétaro.

Horario 9:00 a 15:00

MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN MATERIA FAMILIAR

JUZGADOS DE LO FAMILIAR DEL DISTRITO JUDICIAL DE QUERÉTARO

Circuito Moisés Solana #1001, Col. Prados del Mirador. Querétaro, Qro 76070

De lunes a viernes de 09:00 a 15:00

JUZGADOS DE LOS DISTRITOS JUDICIALES

https://www.tribunalqro.gob.mx/?v=directorio/direccionBuscar.php

REFUGIO PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA A CARGO DEL INSTITUTO QUERETANO DE LAS MUJERES

Telmujer 442 2 16 47 57

ALBERGUES

Albergue Ramón Rodríguez Familiar:
Avenida 5 de Febrero, a un costado del Hospital General.
Teléfonos:
01 (442) 2-15-13-93 y Fax. 2-16-78-38.
Horario de atención:
Abierto las 24 horas.

Albergue Yimpanthí
Calle Vicente Guerrero 2, Centro, 76000 Santiago de Querétaro, Qro.
Horario:
Abierto las 24 horas
Teléfono: 01 442 212 1326

c. Anexo C. Formato de queja

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJA RESPECTO DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Fecha	
Lugar	
Hora	

I. DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA	
Nombre	
Edad	Sexo: Hombre ☐ Mujer ☐
¿Es usted indígena? Sí ☐ No ☐	Etnia
¿Habla alguna lengua indígena? Sí ☐ No ☐	¿Cuál?
¿Sufre alguna discapacidad? Sí ☐ No ☐	
En caso de haber respondido afirmativamente, su discapacidad es:	
Física ☐ Mental ☐ Intelectual ☐ Sensorial ☐	
Puesto	
Área de adscripción	
Jefa o jefe inmediato	
Organismo/Entidad/Institución	
Teléfono de contacto	
E-mail	
Autoriza a recibir notificaciones:	
Vía telefónica: Sí ☐ No ☐	
Vía email: Sí ☐ No ☐	

II. DATOS DE LA PERSONA RESPECTO DE LA CUAL PRESENTA LA QUEJA
Nombre
Sexo: Hombre ☐ Mujer ☐ Edad aproximada
Puesto
Es su: Compañero (a) de trabajo ☐ Jefe (a) ☐
Área de adscripción
Jefa o jefe inmediato de la persona
Organismo/Entidad/Institución
Teléfono (si lo sabe)
III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA QUEJA
El hecho a reportar sucedió:
Una vez ☐ Varias veces ☐ ¿Cuántas?
¿Continúan sucediendo los hechos? Si ☐ No ☐
¿En caso de haber marcado en forma afirmativa la pregunta anterior, con qué frecuencia se han repetido los hechos?
III. 1. PRIMER HECHO O ÚNICO HECHO
Fecha en la que ocurrió el hecho o iniciaron los hechos:
Lugar en el cual sucedió:
Hora (s) en la cual sucedió:
Descripción de los sucesos con los cuales se manifestó el hostigamiento o el acoso:

Actitud de la persona respecto de la cual presenta la queja, al momento y después del hecho	
Reacción de usted ante el hecho	
¿Hubo testigos (as)? Sí ☐ No ☐	
En caso de haber respondido afirmativamente ¿Quiénes fueron testigos (as)?	
Si respondió afirmativamente, en caso de que pertenezcan a la institución favor de proporcionar los datos de su cargo, puesto y área, o bien en caso contrario, los datos que ayuden a su localización:	
Nombre testigo (a)	Nombre testigo (a)
Sexo Hombre ☐ Mujer ☐	Sexo Hombre ☐ Mujer ☐
Puesto	Puesto
Área	Área
Jefe (a) inmediato	Jefe (a) inmediato
Institución	Institución
Los (as) testigos (as) tienen alguna relación jerárquica o de parentesco con la persona respecto de la cual está presentando queja: Sí ☐ No ☐ En caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es la relación?	
¿Existió algún medio en el cual quedara registrado el hecho (videograbación, grabación en audio, fotografía, llamada de celular, correo electrónico)? ¿Cuál?	
¿Cuál fue la reacción de las personas que presenciaron el hecho?	

III. 2. SEGUNDO HECHO O SUBSECUENTE	
Fecha en la que ocurrió el hecho o con el cual continuaron los hechos:	
Lugar en el cual sucedió:	
Hora (s) en la cual sucedió:	
Descripción de los sucesos con los cuales se manifestó el hostigamiento o el acoso:	
Actitud de la persona respecto de la cual presenta la queja, al momento y después del hecho	
Reacción de usted ante el hecho	
¿Hubo testigos (as)? Sí ☐ No ☐	
En caso de haber respondido afirmativamente ¿Quiénes fueron testigos (as)?	
Si respondió afirmativamente, en caso de que pertenezcan a la institución favor de proporcionar los datos de su cargo, puesto y área, o bien en caso contrario, los datos que ayuden a su localización:	
Nombre testigo (a)	Nombre testigo (a)
Sexo Hombre ☐ Mujer ☐	Sexo Hombre ☐ Mujer ☐
Puesto	Puesto
Área	Área
Jefe (a) inmediato	Jefe (a) inmediato
Institución	Institución
Los (as) testigos (as) tienen alguna relación jerárquica o de parentesco con la persona respecto de la cual está presentando queja: Sí ☐ No ☐	

En caso de haber respondido afirmativamente, ¿cuál es la relación?
¿Existió algún medio en el cual quedara registrado el hecho (videograbación, grabación en audio, fotografía, llamada de celular, correo electrónico)? ¿Cuál?
¿Cuál fue la reacción de las personas que presenciaron el hecho?

* En caso de que los hechos fueran más de dos, utilizar el espacio al reverso de la hoja para relatarlos.

IV. OTROS DATOS SOBRE LOS HECHOS
¿Sabe usted si el o los hechos descritos ya le habían sucedido a alguien más?
¿Considera que el o los hechos descritos hayan modificado la situación laboral, tanto de Usted, como del área a la cual pertenece?
¿El o los hechos le han afectado de alguna forma (física o emocional)?
¿Ha cambiado algo de su rutina o comportamiento de usted, como consecuencia del hecho o los hechos reportados?
¿Considera que requiere auxilio profesional a efecto de superar o no sufrir consecuencias en su persona por el hecho o los hechos reportados?
Firma de quien presenta la queja

Anexo d. Modelo de pronunciamiento institucional

Cero tolerancia al acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral

(nombre) (cargo de la persona titular de la dependencia o Entidad), en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 9 segundo párrafo de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro (fundamento para emitir Acuerdos), el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, el Código de Ética de los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades, y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación, y

CONSIDERANDO

1. El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección; de igual forma, establece la obligación para todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

2. La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro, consigna en el artículo 2 que la mujer y el hombre son iguales ante la Ley y gozan de los mismos derechos; establece como obligación del Estado promover las normas, políticas y acciones para alcanzar la igualdad entre hombre y mujer, en todos los ámbitos, incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en planes y programas, y garantizar el respeto y protección a la persona y a los derechos humanos, promoviendo su defensa y proveyendo las condiciones necesarias para su ejercicio. En consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos y generar acciones afirmativas a favor de las personas en situación de vulnerabilidad, en los términos que establezca la Ley.

3. Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus artículos 10 y 11, prevé que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, y que adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

De igual forma, mediante la Recomendación General número 19 el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) estableció que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, que el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho, por lo que consideró que ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; que es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

4. Que el Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)-Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por México el 6 de julio de 2022, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Define violencia y acoso en el mundo del trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y establece que la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. En su artículo 4, prevé que todos los Estados Miembros que lo ratifiquen deberán adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

5. Que el Plan Estatal de Desarrollo Querétaro 2021-2027 incluye la perspectiva de género como una perspectiva transversal, asumiendo como imperativo evitar cualquier tipo de desigualdad hacia las mujeres y las niñas, de tal forma que no vean agraviadas su calidad de vida y estado económico por disparidades relacionadas con el empleo, la seguridad, la propiedad de la tierra, los cuidados que incluyen guarderías, el acceso al crédito y la educación, entre otras. En congruencia, establece como acción específica del Objetivo 1, del Eje Rector Paz y Respeto a la Ley, diseñar y gestionar modelos y programas para prevenir y contener la violencia doméstica y de género.

6. Que, en congruencia, y a fin de transversalizar la perspectiva de género en las acciones institucionales, a través de mi representación, (EL/LA INSTITUCIÓN) hace explícito su pronunciamiento de

CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS CONSTITUVAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta institución están prohibidas las siguientes conductas:

• Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

• Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

• Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.

• Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.

• Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

• Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.

• Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante, acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.

• Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

• Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.

• Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

• Exhibir en el protector de pantalla o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

• Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.

• Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

• Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

• Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configuran sanciones de distinta naturaleza.

En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos (EL/LA INSTITUCIÓN) para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad y no discriminación.

Asimismo, (EL/LA INSTITUCIÓN) suscribe este compromiso activo para erradicar todas las conductas de hostigamiento y acoso por razón de género.

A fin de prevenir, atender y erradicar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral se ha designado a (NOMBRE/CARGO) como Persona Consejera y se ha instalado un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para prevenir y atender a las personas que lo soliciten por haber sufrido acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la institución.

También tenemos el firme compromiso de implementar el Protocolo para Prevenir y Atender el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, bajo los principios de respeto, protección y garantía de la dignidad humana, accesibilidad, perspectiva de género, enfoque interseccional, enfoque multicultural, pro persona, confidencialidad, presunción de inocencia, celeridad, debida diligencia y no revictimización.

En este sentido, (EL/LA INSTITUCIÓN), se compromete a impulsar el fortalecimiento de las instancias, mecanismos y procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la institución y en toda la Administración Pública Estatal.

Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación, no existe discurso más persuasivo que el ejemplo. Por ello, debemos reconocer que para eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales es imprescindible la participación de todas y todos.

El presente pronunciamiento entra en vigor, a partir de la fecha de su suscripción.

(lugar, fecha) Firma de la persona titular

e. Síntesis normativa

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
CEDAW (Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres)	**Artículo 10.** Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres(…) **Artículo 11.** Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos(…)
	Recomendación General no. 19 del Comité CEDAW …17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. 18 El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese 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 le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.
Convención de Belém do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer)	**Artículo 2.** Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso ***sexual en el lugar de trabajo***, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

	Artículo 7 . Establece que los Estados se abstendrán de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y actuarán con la debida diligencia mediante políticas orientadas a prevenir, investigar y sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
Convenio Número 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (Ratificado por México el 18 de agosto de 1990)	**Artículo 20**: 1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general. 2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores… 3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: …d. los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (ratificada el 26 de octubre de 2007)	**Artículo 27 relativo al trabajo y empleo:** se dispone: que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo cual incluye, entre otros aspectos, la obligación de proteger los derechos de las personas con discapacidad a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, ***incluida la protección contra el acoso,*** y a la reparación por agravios sufridos.
C190- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 **Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**	Define violencia y acoso en el mundo del trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y establece que la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

	En su artículo 4, prevé que todos los Estados Miembros que lo ratifiquen deberán adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes. De igual manera, el artículo 9 establece que todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas

	concernidas en relación con la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.

LEGISLACIÓN FEDERAL	
Código Penal Federal	TITULO DECIMOQUINTO **Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual** Capítulo I Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación 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 ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.
Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	**CAPÍTULO II** **DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE** **ARTÍCULO 10.-** Violencia Laboral y Docente: 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. (REFORMADO, D.O.F. 13 DE ABRIL DE 2018) **ARTÍCULO 11.-** 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. **ARTÍCULO 12.-** Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros. **ARTÍCULO 13.-** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (REFORMADO PRIMER PÁRRAFO, D.O.F. 11 DE ENERO DE 2021) **ARTÍCULO 14.** Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia; II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan; III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores. **ARTÍCULO 15.-** Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

	IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo; V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas; VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.
Ley Federal del Trabajo	**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 la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. **Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: ...VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; **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; **Artículo 132.-** Son obligaciones de los patrones: ... XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; **Artículo 378.-** Queda prohibido a los sindicatos:

	...IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros; ... V a VIII. ... Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo. **Artículo 684-E.-** El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes: ...XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio; **Artículo 685 Ter.-** Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual; ... **Artículo 994.** Se impondrá multa, por el equivalente a: ... VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, 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, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

LEGISLACIÓN ESTATAL	
Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	**Capítulo Sexto** **Del hostigamiento y acoso sexual** **Artículo 19.** El hostigamiento sexual es el ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en

	conductas verbales, físicas y visuales relacionadas con la sexualidad de la víctima, de connotación lasciva e independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Los Poderes del Estado y los Municipios deberán contar con protocolos que prevean los mecanismos necesarios para la acreditación, investigación y sanción de estas conductas, para el caso de que sean cometidas por servidores públicos, debiendo indefectiblemente el superior jerárquico dar vista al órgano de control respectivo. **Artículo 20.** El acoso sexual es una forma de violencia en la que, sin existir una relación de subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Se expresa en conductas verbales, físicas y visuales relacionadas con la sexualidad de la víctima, de connotación lasciva e independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
Ley de igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro	**Artículo 6.** La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier género. **Artículo 24.** Será objetivo de la presente Ley, en materia económica, garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Para ello, las entidades públicas estatales y municipales desarrollarán, en el ámbito de su competencia, acciones para fomentar la integración de políticas públicas, con perspectiva de género e impulsar liderazgos igualitarios. **Artículo 25.** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las entidades públicas deberán: I. Detectar y analizar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su género; ...

Código Penal para el Estado de Querétaro	"CAPÍTULO IV DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL ARTÍCULO 167 BIS.- Comete el delito de acoso sexual la persona que con fines sexuales para sí o para un tercero asedie a otra o le solicite favores de naturaleza sexual, se impondrá pena de 3 a 5 años de prisión y de 100 a 600 días multa. (Ref. P. O. No. 39, 27-V22) Las penas señaladas se aumentarán hasta en una mitad cuando el sujeto pasivo fuera menor de 18 años o persona que no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o capacidad para resistirlo en cuyo caso se perseguirá de oficio. (Ref. P. O. No. 39, 27-V-22) ARTÍCULO 167 TER.- Comete el delito de hostigamiento sexual la persona que con fines sexuales para sí o para un tercero, asedie a cualquier persona, o solicite favores de naturaleza sexual valiéndose de su posición jerárquica, sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra que implique subordinación de la víctima, al responsable se le impondrá pena de 4 a 8 años de prisión y de 200 a 800 días multa. (Ref. P. O. No. 39, 27-V-22) Si la conducta es realizada por un servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, en cuyo caso, además de la pena que corresponda, se le destituirá de su cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público por el mismo tiempo de prisión impuesta. (Ref. P. O. No. 39, 27-V-22) Si el sujeto pasivo fuera menor de 18 años o persona que no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o capacidad para resistirlo, la pena se aumentará hasta en una mitad. (Ref. P. O. No. 39, 27-V-22) ARTÍCULO 167 QUÁTER.- Al que obtenga por cualquier medio imágenes o videos de las partes intimas o genitales de una persona, sin el consentimiento de ésta, se le impondrá pena de 3 a 6 años de prisión, multa de 1000 a 2000 veces el valor diario de la UMA, y desde 1000 hasta 2000 veces el valor diario de la UMA por concepto de reparación del daño. (Adición P. O. No. 54, 12-VII-19) Cuando esas imágenes o videos se reproduzcan de cualquier forma o se compartan a un tercero o públicamente, la pena prevista en el párrafo anterior se aumentará hasta la mitad. (Adición P. O. No. 54, 12-VII-19) Cuando el sujeto activo sea docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social y utilice los medios o circunstancias que el encargo le

	proporcione, se aumentará hasta una tercera parte de la pena correspondiente al delito cometido. (Adición P. O. No. 54, 12-VII-19) Si el sujeto activo mantuvo una relación de concubinato o matrimonio con la víctima, la pena privativa de la libertad se aumentará hasta una tercera parte de la pena correspondiente al delito cometido. (Adición P. O. No. 54, 12-VII-19) Cuando el sujeto activo sea padre o tutor de la víctima, se aumentará hasta una tercera parte de la pena correspondiente al delito cometido y se le sancionará con la pérdida de la patria potestad. (Adición P. O. No. 54, 12-VII-19) ARTÍCULO 167 QUINQUIES.- A quien sin la autorización correspondiente divulgue o amenace con difundir video o imágenes eróticas sexuales de una persona, obtenidas con o sin el consentimiento de esta, se le impondrá una pena de 3 a 6 años de prisión, de 1000 a 2000 veces el valor diario de la UMA, y desde 1000 hasta 2000 veces el valor diario de la UMA por concepto de reparación del daño. (Adición P. O. No. 54, 12-VII-19).

La Junta de Gobierno del Instituto Queretano de las Mujeres en fecha 5 de diciembre de 2022, en la celebración de su Cuarta Sesión Ordinaria aprueba y emite este Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento por razón de Género en el ámbito laboral del poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, con fundamento en los artículos 6 y 7 fracción XXVIII la Ley del Instituto Queretano de las Mujeres, al constituir una acción afirmativa tendiente a la detección, atención y protección de las mujeres receptoras de violencia en el Estado, para lograr con ello posibilitar las condiciones para eliminar la discriminación, propiciar la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos.

Lic. Luis Gerardo de la Garza Pedraza,
Comisionado General de Entidades Paraestatales, y Presidente de la Junta de Gobierno

Mtra. María Marisol Kuri Lorenzo,
Directora General del Instituto Queretano de las Mujeres, y Secretaria Técnica de la Junta de Gobierno

Licda. María Elena Guadarrama Conejo,
Subsecretaria de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobierno en su carácter de suplente de la Licda. María Guadalupe Murguía Gutiérrez, Secretaria de Gobierno del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
Integrante

Dra. María Martina Pérez Rendón,
Secretaria de Salud del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
Integrante

Lcda. Ana Elena Payró Ogarrio, Directora de Presupuesto B, en su carácter de suplente del Lic. Gustavo Arturo Leal Maya, Secretario de Finanzas del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
Integrante

Lcda. Diana Pamela Pozos García, Jefa del Departamento de Becas, en su carácter de suplente de la Dra. Martha Elena Soto Obregón, Secretaria de Educación del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
Integrante

M. en A. Larissa Cruz Gutiérrez, Directora de Prevención, en su carácter de suplente del Dr. en D. Oscar García González, Secretario de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
Integrante

Mtra. Miriam Graciela González Serrano, Coordinadora del Centro de Justicia para Mujeres del Estado de Querétaro, en su carácter de suplente permanente del Cmte. Iovan Elías Pérez Hernández, Secretario de Seguridad Ciudadana del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
Integrante

Lcda. Janet Sarina Orozco Monroy Jefa de la Unidad de Promoción de la Salud, en su carácter de suplente de la Licda. Virginia Hernández Vázquez, Secretaria de la Juventud del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Lcda. Rubí Guadalupe Aguilar Guerrero, Directora Jurídica y de Vinculación Institucional, en su carácter de suplente del Mtro. Alejandro Echeverría Cornejo, Fiscal General del Estado de Querétaro.
Integrante

Integrante

M.V.Z. Atalí Sofía Rangel Ortiz, Jefa del Departamento de Planeación, en su carácter de suplente del Ing. Rosendo Anaya Aguilar, Secretario de Desarrollo Agropecuario del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
Integrante

Lcda. Ana Delia Hernández Almaraz, Líder de Proyectos de Justicia Laboral, en su carácter de suplente de la Mtra. en A.P. Liliana San Martín Castillo Secretaria del Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
Integrante

Lcda. Guadalupe Yunuen Estrella Galindo, Jefa de Departamento Jurídico, en su carácter de suplente del Lic. Oscar Adrián Gómez Niembro, Director General del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia.
Integrante

Lcda. Ma. Dolores Farfán Pons, Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC).
Vocal

Lcda. María del Pilar García Chaparro, representante de MUJERES EN POSITIVO A. C
Vocal

C.P. Ana Laura Sánchez Barba
Comisaria Suplente del Instituto Queretano de las Mujeres.

COSTO POR PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO
"LA SOMBRA DE ARTEAGA"

*Ejemplar o número del dia	0.625 UMA	$ 60.13
*Ejemplar atrasado	1.875 UMA	$ 180.41

*De conformidad con lo establecido en el Artículo 173 Fracción VII de la Ley de Hacienda del Estado de Querétaro.

ESTE PERIÓDICO CONSTA DE 35 EJEMPLARES, FUE IMPRESO EN LOS TALLERES GRÁFICOS DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE QUERÉTARO, EN LA CIUDAD DE SANTIAGO DE QUERÉTARO, QRO.

LAS LEYES, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSICIONES OFICIALES OBLIGAN POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO.