

**MECANISMO PARA PREVENIR, ATENDER, CANALIZAR Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN**

**I. INTRODUCCIÓN**

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, asimismo, dispone que todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, estableciendo la obligación del Estado de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Que el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la prohibición de la discriminación y señala el derecho humano de las mujeres y hombres a la igualdad.

Que el sistema internacional de protección de los derechos humanos, contempla el derecho a la igualdad y a la no discriminación conforme a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 de la Carta de las Naciones Unidas (1945), 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), 2 y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), 1, 2, 3 y 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

Que el artículo 10 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, establece que, la Política Estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones tendientes a lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, saludable, social, deportivo y cultural.

Que el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, por primera vez en la historia de la Entidad, incorpora como enfoque transversal, la igualdad sustantiva, lo que implica que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal deberán redoblar esfuerzos con el objeto de cumplir con los objetivos, estrategias y líneas de acción que implica dicho enfoque.

Que los Lineamientos que deberán observar las dependencias y entidades paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva, establecen que, las dependencias y entidades de la administración pública estatal, deberán observar entre otros:

- Incorporar la perspectiva de género en los programas, planes y acciones gubernamentales; así como en la presupuestación y asignación de recursos destinados al cumplimiento de la política estatal;
- Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, tendiente a la Igualdad Sustantiva en cualquier acto administrativo, procedimiento, publicidad, avisos, circulares, oficios y cualquier documento que emitan; *x*
- Promover una cultura bajo el principio de la dignidad humana, así como el respeto a la diversidad entre las personas servidoras públicas, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; *y*
- Garantizar una postura de Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro de los centros de trabajo del sector público; *y*
- Promover la distribución equitativa de cuidados familiares y trabajo doméstico entre los seres humanos; *x*
- Fomentar la paridad de género orientada a una representación equilibrada de hombres y mujeres en posiciones de poder y de toma de decisiones dentro de la Administración Pública Estatal; *x*
- Constituir en cada centro de trabajo un Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral, de Violencia de Género y toda forma de discriminación, en coordinación con la Unidad de Igualdad Sustantiva, en el marco de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, entre otros. *y*

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal *y*

Anticorrupción, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de discriminación y violencia sexual y laboral, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender, canalizar y sancionar, garantizando el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

## II. MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos: 1; 5; primer párrafo; y 123, apartado A.
- Ley Federal del Trabajo. Artículos: 2, 3 cuarto párrafo, 3 Bis, 47 fracción VIII, 51, fracción II, 132, fracción XXXI, 133 fracción XIII, 378, fracción IV, 523, 530, 536, 590-A, 684-E, 685 Ter, fracción I y, 994, fracción VI.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículos: 1, 2, 3, 4, 8 y 9.
- Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículos: 10, 11, 12, 13, 14 y 15.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 13 Artículo 2 Fracción 2.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para". Artículos 1º, 3, 4º, incisos b, c, e, f y j; 6º/ Inciso a y b; 8 y 9.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla. Artículos 11, 13 fracción III.
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado. Artículo 43, fracción V, inciso a).
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Puebla. Artículos 1, fracción II, 3, 6 y 12.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla. Artículos 5, 6, 6 Bis, 8, y 9.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla. Artículos 1, 2, 5, 7 y 8.
- Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Puebla. Artículos 24 y 25.
- Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción. Artículos 2, 3, 22 y 23.

### III. CONSIDERACIONES GENERALES

#### III.1 Objetivo General

Establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender, canalizar y sancionar los casos de discriminación y violencia laboral y sexual en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción.

#### III.2 Objetivos Específicos

- a) Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de discriminación y/o violencia laboral y sexual.
- b) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la discriminación y la violencia laboral y sexual en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción.

#### III.3 Alcance

El presente Mecanismo es aplicable para todas las personas servidoras públicas de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Puebla.

#### III.4 Principios Rectores

- a) **Dignidad y defensa de la persona.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

- b) **Ambiente saludable y armonioso.** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **Igualdad de oportunidades.** Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
- d) **Confidencialidad.** Los procedimientos deben preservar la en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.
- e) **Debida diligencia.** Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este, se desprenden.
- f) **No revictimización.** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

### III.5 Términos y Definiciones

- a) **Acoso Laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- b) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de sometimiento o indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- c) **Autoridad investigadora:** Los Órganos Internos de Control y el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción.
- d) **CILND:** El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción.

- e) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican actos de discriminación o violencia laboral y/o sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.
- f) **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.
- g) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.
- h) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar sistemático o no, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.
- i) **Órgano Interno de Control:** La unidad administrativa con estas funciones a cargo de la Secretaría de la Función Pública del Gobierno del Estado de Puebla, encargado de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción; y quien es competente para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de las personas servidoras públicas.
- j) **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

- k) **Persona agresora:** Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora.
- l) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de discriminación, violencia laboral y/o sexual.
- m) **Presunta persona agresora:** Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- n) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- o) **SFP:** La Secretaría de la Función Pública.
- p) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género.
- q) **Unidad de Igualdad Sustantiva:** La encargada de instrumentar, coordinar y supervisar la ejecución y cumplimiento de los programas federales, estatales y mecanismos de cooperación internacional, en materia de igualdad sustantiva con un enfoque de derechos humanos y transversalidad con perspectiva de género.
- r) **Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.
- s) **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión que, con motivo de su género, les cause daño físico, psicológico, económico, patrimonial, sexual, obstétrico o la muerte, en cualquier ámbito;
- t) **Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual; y
- u) **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 período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

### III.6 De la violencia laboral y sus fases

Los niveles en los que se puede presentar la el acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual: Horizontal, Vertical Ascendente y Vertical Descendente:

- a) **Horizontal.** Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeras y compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- b) **Vertical descendente.** Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- c) **Vertical ascendente.** Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona superior jerárquica victimizada.

En cuanto a las fases de violencia laboral, se describen a continuación de forma enunciativa, más no limitativa:

#### Evento Detonante

- **Fase de Desconcierto.** La persona que recibe el hostigamiento o acoso no entiende lo que ocurre, o no le encuentra una explicación a sucesos como: asignación de más trabajo del que puede realizar, negación de permisos, entre otros.
- **Auto-recriminación.** La persona acosada percibe que nadie le hace caso o que sus argumentos se deforman para dejarla en una mala posición; ante ello se produce una pérdida de confianza y disminución de la autoestima. Decae el interés por el trabajo, se incumple con obligaciones y estalla emocionalmente.
- **Rebeldía.** Consiste en un estado de rebelión que puede llegar incluso a la agresividad. En ocasiones, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia las demás personas.
- **Depresión.** Cuando los intentos de la persona por sobreponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión. Tomando en cuenta que las personas acosadas tienen un gran interés por mantenerse en sus trabajos, sufren cuando no pueden desarrollar sus labores o cuando no se valora su trabajo.



### III.7 De las situaciones no previstas

Las acciones no previstas en el presente mecanismo, se atenderán conforme a lo contemplado en las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico internacional, nacional y estatal aplicable, y serán resueltas al seno del CILDN.

## IV. DE LA PREVENCIÓN

La Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción establece acciones en materia de prevención de discriminación y violencia sexual y/o laboral, de conformidad con lo siguiente:

- a) Emitir por parte de la persona titular de la Secretaría Técnica un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de discriminación y violencia sexual y/o laboral, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y prevención de las violencias.
- c) Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran el CILND y la Unidad de Igualdad Sustantiva, particularmente la persona Responsable del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación; y el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés;
- d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de sensibilización y difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar los actos de discriminación y violencia sexual y/o laboral en la Secretaría Ejecutiva; y
- e) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen actos de discriminación y violencia sexual y/o laboral.

Para tal efecto, se contará con la participación activa de las personas servidoras públicas titulares de los Departamentos adscritos a la Unidad de

Igualdad Sustantiva; personas servidoras públicas representantes de vocalías del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación y Subcomités establecidos; así como las personas servidoras públicas titulares de las unidades administrativas de la Secretaría Ejecutiva.

## V. DE LA ATENCIÓN Y CANALIZACIÓN

La posible víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Mecanismo, pudiendo escoger no hacer uso del mismo y acudir directamente a mecanismos o vías jurisdiccionales fuera de este.

### V.1 De los medios de presentación de la denuncia

La Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, pone a disposición de las personas servidoras públicas adscritas a sus unidades administrativas, los siguientes medios para la recepción y trámite de denuncias:

- a) **Buzón Físico:** Ubicado en las oficinas con domicilio en calle 4 poniente 719, Colonia Centro, C.P. 72000, Puebla, Puebla; planta baja;
- b) **Correo Electrónico:** [quejasydenuncias@seseap.puebla.gob.mx](mailto:quejasydenuncias@seseap.puebla.gob.mx);
- c) **Comparecencia o Escrito Libre:** Cualquier persona integrante del CILND, en calle 4 poniente 719, Colonia Centro, C.P. 72000, Puebla, Puebla;
- d) **Órgano Interno de Control.**

En caso de que, la presunta víctima no quiera realizar su denuncia a través de los canales internos que la Secretaría Ejecutiva pone a su disposición; contará con los establecidos en el Acuerdo de la Secretaria de la Función Pública del Gobierno del Estado, por el que establece los medios para la Recepción de Denuncias, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 04 de mayo de 2020.

- a) **Comparecencia o Escrito Libre:** Oficinas de la Dirección de Atención a Quejas y Denuncias, ubicadas en Boulevard Atlixcayotl 1101 Reserva Territorial Atlixcayotl, Colonia Concepción las Lajas (CIS) Edificio Ejecutivo 3er Piso;
- b) **Correo Electrónico:** [quejasydenuncias@puebla.gob.mx](mailto:quejasydenuncias@puebla.gob.mx) y [denunciaciudadana@puebla.gob.mx](mailto:denunciaciudadana@puebla.gob.mx);
- c) **Plataforma Web:** [www.prointegridad.puebla.gob.mx](http://www.prointegridad.puebla.gob.mx);

En cuanto a las denuncias y/o quejas por actos de discriminación, éstas serán atendidas de conformidad con el Protocolo para la Atención de Quejas y/o Denuncias por Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y Discriminación, de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Puebla, y de ser el caso, Protocolo para la Presentación y Atención de Denuncias por presuntos Incumplimientos al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, al ser considerados actos contrarios a la ética e integridad que deben mostrar las personas servidoras públicas en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.

De conformidad con el artículo 15, fracción VI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se deberá proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual; para ello la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, pone a disposición de las presuntas víctimas, el directorio de dependencias y entidades que cuentan con servicios de atención psicológica y legal:

Dependencia	Datos de Contacto	Servicios
<b>Secretaría de Igualdad Sustantiva</b>	<b>Subsecretaría de Prevención de la Violencia y Discriminación</b> Domicilio: Calle 2 Sur No. 902 Col. Centro, Puebla, Pue. C.P. 72000 Número telefónico: 222-309-09-00 ext. 1002 Correo electrónico: <a href="mailto:atencionamujeres.sis@puebla.gob.mx">atencionamujeres.sis@puebla.gob.mx</a>	Atención Jurídica Atención Psicológica
<b>Sistema DIF Estatal</b>	<b>Departamento de Servicios Jurídico Asistenciales</b> Calle 5 de Mayo No. 1606, Puebla, Pue. C.P. 72000 Tel: 222-229-52-00 Ext.5276 Horario de atención: 9:00 a 17:00 horas, de lunes a viernes <a href="mailto:armando.aguayo@sedif.gob.mx">armando.aguayo@sedif.gob.mx</a>	Atención Jurídica

## VI. DE LAS SANCIONES

### VI.1 De las medidas de protección

Son aquellas que puede determinar el CILND con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los

*[Handwritten signatures and initials in blue and red ink along the right margin.]*

- d) **Teléfono:** Línea gratuita PROINTEGRIDAD (800) 4663786, las 24 horas y 365 días del año. Dirección de Atención a Quejas y Denuncias (222) 303 46 00 Ext. 3447, 3466, 3469 y 3493.

## V.2 De la denuncia y confidencialidad

Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción en términos de lo establecido en la fracción I del artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Las denuncias podrán ser anónimas, por lo que mantendrán con carácter de confidencial la identidad de las personas que denuncien los presuntos casos de discriminación y violencia sexual y/o laboral.

En todos los casos se garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que se realicen en la asesoría y acompañamiento.

De conformidad con el artículo 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la denuncia deberá contener los datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad administrativa por la comisión de faltas administrativas, y podrán ser presentadas a través de cualquier medio difundido para tal efecto.

## V.3 Del procedimiento

Este se encuentra disponible en el Protocolo para la Atención de Quejas y/o Denuncias por Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y Discriminación, de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Puebla.

De conformidad con los artículos 24 y 25 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Puebla; 2, 3, 22 y 23 del Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, no se cuenta con las facultades para la investigación de actos de violencia sexual y laboral; por lo que, todas las denuncias recibidas en esta materia, serán canalizadas a la Autoridad Investigadora establecida en el Apartado II.5 inciso c) del Mecanismo.

responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

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

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

- a) No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- b) Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- c) Mostrar empatía con las partes y consideraciones del caso.

El CILND o autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- 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.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

## VI.2 Medidas para la modificación de conductas

Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el CILND cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo.

- a. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- b. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- c. Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

## VI.3 De las sanciones

Las sanciones, quedarán sujetas a conductas que deriven en faltas administrativas; así como las que deriven en contravenciones que puedan implicar un delito, y serán impuestas por los Órganos Internos de Control; Tribunales y Fiscalías competentes; de conformidad con los artículos 49, 51, 57, 74, 75 fracciones I a IV, 76 fracciones I, II y III y 77 fracciones I y II de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; así como lo establecido en los artículos 278 Bis, 278 Ter, 278 Quáter, 278 Quinquies y 357 del Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla.

## VII. DEL REGISTRO DE CASOS

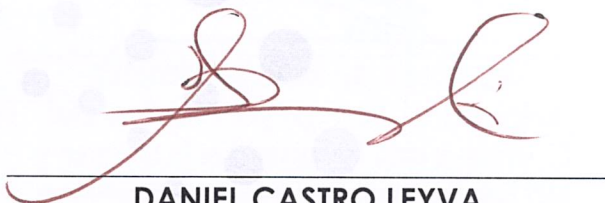
El CILND a través del Subcomité de Prevención y Atención de la Violencia y Discriminación llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de discriminación y violencia sexual y/o laboral, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, con efectos estadísticos y de reincidencia.

### AUTORIZA



**JANETH BUSTAMANTE ABDALA**  
Titular de la Presidencia del Comité  
para la Igualdad Laboral y No  
Discriminación de la Secretaría  
Ejecutiva del Sistema Estatal  
Anticorrupción.

### PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN



**DANIEL CASTRO LEYVA**  
Titular de la Coordinación del  
Comité para la Igualdad Laboral y  
No Discriminación de la Secretaría  
Ejecutiva del Sistema Estatal  
Anticorrupción.



**DENISSE GARCÍA RODEA**  
Vocal del Comité para la Igualdad  
Laboral y No Discriminación de la  
Secretaría Ejecutiva del Sistema  
Estatal Anticorrupción.



---

**ERENDIRA GUADALUPE LECHUGA  
FUENTES**

Vocal del Comité para la Igualdad  
Laboral y No Discriminación de la  
Secretaría Ejecutiva del Sistema  
Estatel Anticorrupción.



---

**GABRIEL RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ**

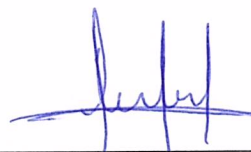
Vocal del Comité para la Igualdad  
Laboral y No Discriminación de la  
Secretaría Ejecutiva del Sistema  
Estatel Anticorrupción.



---

**DULCE TERESA GARCÍA PÉREZ**

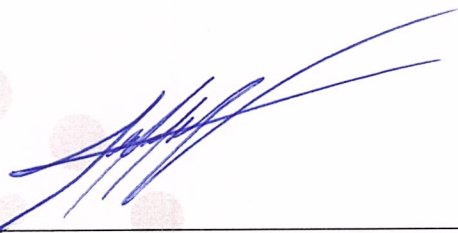
Vocal del Comité para la Igualdad  
Laboral y No Discriminación de la  
Secretaría Ejecutiva del Sistema  
Estatel Anticorrupción.



---

**TANIA JASSO GÓMEZ**

Vocal del Comité para la Igualdad  
Laboral y No Discriminación de la  
Secretaría Ejecutiva del Sistema  
Estatel Anticorrupción.



---

**ALEXIS MURILLO CORONA**

Vocal del Comité para la Igualdad  
Laboral y No Discriminación de la  
Secretaría Ejecutiva del Sistema  
Estatel Anticorrupción.



---

**MARISOL BASILIO MARTÍNEZ**

Secretaria de Apoyo Técnico del  
Comité para la Igualdad Laboral y  
No Discriminación de la Secretaría  
Ejecutiva del Sistema Estatal  
Anticorrupción.