

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Desde el año 2009 se aprobaron e implementaron diversos mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad laboral y la no discriminación en los centros de trabajo públicos y privados, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en el 2015 proponen la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual es un mecanismo de adopción voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.¹

SEGUNDO.- La Secretaría de Igualdad de Género, con base a la normativa federal y estatal aplicable, busca ser un referente en las medidas de prevención, atención y sanción de la violencia laboral y discriminación en este centro de trabajo, teniendo como objetivo respetar, promover y asegurar el acceso de todas las personas que laboran en esta dependencia a una vida libre de violencia laboral y discriminación, sin importar el tipo de contratación.

TERCERO.- Las personas servidoras públicas, prestadoras de servicios profesionales y con las que se tenga un vínculo laboral tendrán que tener conocimiento de los principios de igualdad y no discriminación en los cuales se deberán regir con base a los Tratados y Convenios Internacionales, Leyes Federales y Locales, para garantizar espacios laborales libres de violencia y discriminación.

CUARTO.- La Secretaría de Igualdad de Género; representada por la Lcda. María Mandiola Totoricaguena con base a las atribuciones indelegables que le otorga el Reglamento Interior de esta Dependencia para emitir y/o establecer las normas, políticas y procedimientos aplicables en las sanciones administrativas y en materia de igualdad e inclusión de género y aprobar las disposiciones normativas, técnicas y administrativas para la mejor organización y funcionamiento de la Secretaría, conforme a las disposiciones antes expuestas se procede a emitir el siguiente:

LINEAMIENTO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

¹ Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Pág. 4/75



SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El Lineamiento para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación por razones de género, clase, etnia, orientación sexual, expresión de género, edad, discapacidad, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, es aplicable a las servidoras y servidores públicos que laboren en este centro de trabajo sin importar, el cargo, tipo de contratación y Multisitio.

Artículo 2. Para los efectos del presente Lineamiento se entenderá por:

- I. **Acoso Laboral:** A la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, es un tipo de violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de compañeras, compañeros o personas superiores jerárquicamente de forma sistemática y permanente, durante un tiempo prolongado, que puede ser meses o años; comúnmente tiene como finalidad el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización. Ya que las conductas van dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona como su dignidad, capacidad profesional, vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales.²
- II. **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 eventos³.
- III. **Clima laboral.** - Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos, o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la Dependencia.⁴
- IV. **Código de conducta.** - Instrumento normativo emitido por la Titular de la Secretaría de Igualdad de Género, a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

² Foro Latinoamericano de Seguridad. Qué es el mobbing o acoso laboral: síntomas, modalidades y consecuencias. <http://www.gestiondelriesgo.com/artic/discipl/4150.htm>

³ Ibid., LGAMVLV, Artículo 13.

⁴ Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Pág. 8/75

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

- V. **Comisión:** A la Comisión de Igualdad Laboral y No discriminación.
- VI. **Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.** - Órgano democráticamente integrado, que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflictos de Intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en la Secretaría.
- VII. **Confidencialidad:** La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, todas las autoridades deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas.⁵
- VIII. **Conflicto de Interés.** - A la situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la servidora o servidor público pueden afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, cargo o funciones.⁶ Por lo que la servidora o servidor público informará tal situación a la jefa o jefe inmediato o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los Entes Públicos, solicitando sea excusada o excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos. Será obligación de la jefa o jefe inmediato determinar y comunicarle a la servidora o servidor público, a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos.⁷
- IX. **Denuncia:** A la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una servidora o servidor público presentada ante la Comisión o al Comité o bien a las personas consejeras o la Ombudsperson de la Secretaría, por medio de la cual se presume la realización de un acto de violencia o discriminación prescrita en el presente lineamiento y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.

⁵ Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de prevención de conflictos e interés en la Atención de presuntos actos de Discriminación. Artículo 22, fracción b

⁶ Código de Honestidad y Ética de los servidores públicos de la administración pública del estado de Chiapas. Artículo 5. Fracción VIII.

⁷ Ley de Responsabilidades Administrativas del estado de Chiapas. Artículo 58

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

- X. **Desacato:** La servidora o servidor público que, tratándose de requerimientos o resoluciones de autoridades administrativas, fiscalizadoras, de control interno, judiciales, electorales o en materia de defensa de los derechos humanos o cualquier otra competente, proporcione información falsa, así como no dé respuesta alguna, retrase deliberadamente y sin justificación la entrega de la información, a pesar de que le hayan sido impuestas medidas de apremio conforme a las disposiciones aplicables.⁸
- XI. **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 apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia. Segregación racial, antisemitismo, discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia⁹.
- XII. **Derechos Humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (ONU)¹⁰.
- XIII. **Discriminación Laboral:** Son condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición

⁸ Ibid. Artículo 63.

⁹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1° fracción III; última reforma 21 junio 2018.

¹⁰ ONU, “Qué son los Derechos Humanos”, <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>.

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

social, condiciones de salud, religión, condiciones migratorias, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana¹¹.

- XIV. **Encubrimiento:** La servidora o servidor público que cuando en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir actos u omisiones que pudieren constituir Faltas Administrativas.¹²
- XV. **Ética Pública:** A la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio en ella al inculcarles valores de servicio público.¹³
- XVI. **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 lasciva¹⁴.
- XVII. **Igualdad Laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos¹⁵.
- XVIII. **Imparcialidad, equidad entre las partes y garantía de audiencia:** Independientemente de la calidad con la que se ostente en la queja, toda persona deberá ser escuchada en el procedimiento de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación, y en igualdad de condiciones. ¹⁶

¹¹ Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Pág. 9/75

¹² Ley de Responsabilidades Administrativas del estado de Chiapas. Artículo 62

¹³ Hilda Naessens. Ética pública y transparencia. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional, SEP 2010, Santiago de Compostela, España. pp.2116.

¹⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13; Última reforma 13 abril 2018.

¹⁵ *Ibid.*, NMX-R-025, Pág. 10/75.

¹⁶ Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de prevención de conflictos e interés en la Atención de presuntos actos de Discriminación. Artículo 22, fracción e

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

- XIX. Inmediación procesal:** En todo momento deben recibirse y practicarse de manera directa todas las declaraciones, entrevistas y demás medio de prueba, atendiendo el contexto de los hechos, así como las circunstancias y las conductas a probar.¹⁷
- XX. Legalidad:** Todo acuerdo o resolución emitida por el Comité de Ética y de Prevención y la persona Asesora deberá estar debidamente fundamentada y motivada.¹⁸
- XXI. Obstrucción a la justicia:** La servidora o servidor público responsable de la investigación, substanciación y resolución de las Faltas Administrativas:
- a) Realice cualquier acto que simule conductas no graves durante la investigación de actos u omisiones calificados como graves en la presente Ley y demás disposiciones aplicables.
 - b) No inicien el procedimiento correspondiente ante la autoridad competente, dentro del plazo de treinta días hábiles, a partir de que tengan conocimiento de cualquier conducta que pudiera constituir una Falta Administrativa Grave, Faltas de Particulares o un acto de corrupción.
 - c) Revelen la identidad de una persona denunciante anónima protegida bajo los preceptos establecidos en esta Ley.
 - d) Las servidoras o servidores públicos que denuncien una Falta Administrativa Grave o Faltas de Particulares, o sean personas testigas en el procedimiento, podrán solicitar medidas de protección que resulten razonables. La solicitud deberá ser evaluada y atendida de manera oportuna por el Ente Público donde presta sus servicios la persona denunciante.¹⁹
- XXII. Perspectiva de Género:** La visión científica, analítica y política entre personas, que contribuyen a construir una sociedad dando el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión y discriminación por razón de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones²⁰

¹⁷ *Ibíd.* Fracción f

¹⁸ *Ibíd.* Fracción g

¹⁹ Ley de Responsabilidades Administrativas del estado de Chiapas. Artículo 64

²⁰ Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Artículo 5º fracción XIX; Última reforma 2 agosto 2017

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

- XXIII. **Presunción de inocencia:** Los órganos competentes para la orientación y atención de casos de violencia laboral y no discriminación deberán ser imparciales, por lo que no deberán actuar en favor o en contra de las partes y deberán abstenerse de presentar a la persona implicada como responsable en tanto el Comité determine si se acredita o no el acto de violencia o discriminación.
- XXIV. **Tráfico de influencias:** La servidora o servidor público que utilice la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otra persona servidora pública efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, para generar cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte.²¹
- XXV. **Violencia contra las mujeres en el ámbito Institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, y de los partidos políticos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia²².
- XXVI. **Violencia contra las mujeres en el ámbito Laboral:** Constituye la negatividad ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.²³

²¹ Ley de Responsabilidades Administrativas del estado de Chiapas. Artículo 61

²² Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Artículo 50 fracción II.

²³ Idem.

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

CAPÍTULO SEGUNDO.

De la actuación de las servidoras y servidores públicos²⁴

Artículo 3. Las servidoras y servidores públicos que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Artículo 4. Las servidoras y servidores públicos que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, cooperan con la Dependencia o Entidad en la que laboran y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Artículo 5. Las servidoras y servidores públicos que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se deben conducir en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento sexual o acoso sexual, deben mantener para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen o guardan relación en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 6. Las servidoras y servidores públicos deberán conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad con sus superiores, compañeras, compañeros y personas subordinadas.

Artículo 7. Las servidoras y servidores públicos deberán de cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo y el Reglamento Interior de su Dependencia.

Artículo 8. Las servidoras y servidores públicos que participen en procedimientos administrativos, deben ejercer una cultura de denuncia, respetar las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia.

Artículo 9. Las servidoras y servidores públicos deberán de comparecer ante la autoridad competente que lo requiera, cuando se trate de declarar acerca de hechos propios o que le consten o cuando haya intervenido en el levantamiento de actas administrativas conforme a lo previsto en el marco jurídico y normativo aplicable.

²⁴ Código de Honestidad y Ética. Artículo 30.

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

Artículo 10. Las servidoras y servidores públicos deben acatar, además de los preceptos de esta ley, los que señala la ley de responsabilidades de las servidoras y servidores públicos y el reglamento interior de trabajo de su dependencia o entidad; el incumplimiento a estas los hará acreedores a las sanciones respectivas.²⁵

CAPÍTULO TERCERO.

Objetivo General y Específicos

Artículo 11. El objetivo general de este Lineamiento interno, es dar a conocer el procedimiento establecido para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de violencia laboral y discriminación entre el personal y hacia el personal sin distinción en el cargo o tipo de contratación a fin de que prevalezcan y garanticen los derechos humanos, la igualdad real de oportunidades y la no discriminación como principios rectores.

Artículo 12. Los objetivos específicos de este Lineamiento interno son:

- ❖ Difundir las acciones afirmativas necesarias para prevenir la violencia laboral y la no discriminación en este centro de trabajo.
- ❖ Determinar con base al marco jurídico y normativo; las acciones tendientes a la atención, orientación y canalización de las personas en situación de violencia laboral y discriminación.

²⁵ Ibíd. 53

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

CAPÍTULO CUARTO.

Del alcance

Artículo 13. El presente lineamiento tiene por alcance las áreas funcionales como la Oficina de la C. Secretaría, Subsecretarías, Direcciones, Unidades, Departamentos, Áreas, Coordinaciones, y a todo el personal que labora en esta Secretaría en cualquier tipo de contratación y Multisitio, y a la ciudadanía con la que se tenga contacto derivado del ejercicio de las tareas sustantivas de la Secretaría y los vínculos laborales que conlleven actos de desigualdad o discriminaciones que ocurran “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”.²⁶

Artículo 14. El desconocimiento del presente lineamiento no justificará o excusará a las personas involucradas en actos de discriminación, violencias o cualquier acontecimiento que violente los derechos humanos.

CAPÍTULO QUINTO.

Del Marco Jurídico y Normativo

Artículo 15. El marco jurídico internacional aplicable a este procedimiento interno contra la violencia laboral y no discriminación es el siguiente:

- I. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- II. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
- III. Convenio para la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo,
- IV. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración
- V. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- VI. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para".
- VII. Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.
- VIII. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT.
- IX. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU,
- X. Convenio para la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- XI. Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. OIT.

²⁶ Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

Artículo 16. El marco jurídico nacional aplicable es el siguiente:

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. Ley Federal del Trabajo.
- III. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- IV. Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- V. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- VI. Ley General de las Personas con Discapacidad.
- VII. Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.
- VIII. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- IX. Código Nacional de Procedimientos Penales.
- X. Código Civil Federal.
- XI. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- XII. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- XIII. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención. Numerales 1 al 13.

Artículo 17. El marco jurídico estatal aplicable es el siguiente:

- I. Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- II. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- III. Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.
- IV. Ley del Servicio Civil y Municipios para el Estado de Chiapas.
- V. Ley de Procedimientos Administrativos para el Estado De Chiapas
- VI. Código Penal para el Estado de Chiapas
- VII. Código de Honestidad y Ética de los servidores públicos de la Administración Pública del Estado De Chiapas
- VIII. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
- IX. Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de prevención de conflictos e interés en la Atención de presuntos actos de Discriminación
- X. Lineamientos generales para los Recursos Humanos de la Administración Pública

Artículo 18. La Normatividad interna aplicable, es la siguiente:

- I. Código de Conducta
- II. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

CAPÍTULO SEXTO.

De la prevención de violencia laboral y/o discriminación

Artículo 19. Mensaje de cero tolerancia.

La persona titular de este centro de trabajo, emitirá los comunicados necesarios, de *Cero tolerancia a la violencia laboral y discriminación*, los cuales deberán difundirse a las servidoras y servidores públicos y prestadoras de servicios profesionales, a través de la página web, fan page, o medios de comunicación que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

Artículo 20. Difusión permanente.

Se deberá difundir de manera periódica y permanente la ruta de actuación que deben seguir las servidoras y servidores públicos sin importar el cargo o tipo de contratación o Multisitio ante situaciones de violencia y/o discriminación en el ámbito laboral.

También se debe difundir los datos de las personas que brindan atención de primer contacto y los medios de recepción de quejas o denuncias.

Artículo 21. Medios de recepción de quejas.

Crear todos los necesarios y/o fortalecer los ya existentes con la finalidad de que se adecue al contexto actual y clima organizacional, y la homologación de éstos en los multisitios que existan en este centro de trabajo.

Artículo 22. Campañas informativas.

Estas campañas tendrán como objetivo principal, prevenir la discriminación y violencia promoviendo el respeto, la prevención, la protección, la sanción, el ejercicio efectivo de los derechos de las personas y la cultura de la denuncia.

Artículo 23. Procesos de capacitación y sensibilización.

Se deben implementar procesos formativos como planes anuales y permanentes a cada una de las personas que integran la plantilla del personal con enfoque de derechos humanos, género, igualdad y no discriminación.

Artículo 24. Diagnóstico de medidas cautelares aplicadas.

Realizar un diagnóstico periódico del impacto de las medidas cautelares emitidas a las presuntas víctimas de violencia y discriminación en el ámbito laboral y el fortalecimiento de las que se considere necesario.

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

Artículo 25. Encuestas.

Implementar encuestas periódicamente que diagnostiquen la percepción de situaciones de riesgo de violencia laboral y discriminación que sean detectadas por el personal sin importar el cargo o tipo de contratación, y de esa manera medir el impacto de los riesgos en el estado de salud física y mental de las personas y el grado de satisfacción laboral.

Artículo 26. Contenciones emocionales

A los grupos de riesgo de violencia laboral y discriminación que detecten las encuestas periódicas, se deberán realizar constantes contenciones emocionales y actividades de grupo que sensibilicen las temáticas de riesgo.

CAPÍTULO SÉPTIMO.

Principios para la atención de víctimas.

Artículo 27. Los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos en este Lineamiento deberán ser implementadas y evaluadas aplicando los principios de atención a víctimas siguientes:

- I. **Buena fe:** En todo momento se presumirá la buena fe de la persona agraviada, quien podrá señalar el daño sufrido por cualquier medio razonablemente aceptado, y acreditarlo de manera sumaria ante la Fiscalía o el Comité de Ética y de Prevención de conflicto de Interés, para que éstas la releven de la carga de la prueba.²⁷
- II. **Debida diligencia:** El procedimiento deberá ser efectuado conforme a los plazos y términos previstos en la normativa estatal, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una actuación oportuna y una argumentación clara y concisa.
- III. **Debido proceso:** El procedimiento deberá realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas. Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento, cuando así lo soliciten. Se deberá dar a conocer a la persona implicada el contenido integral de la queja para la oportunidad de su defensa. En caso de tener una situación de discapacidad, cualquiera de las partes

²⁷ Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de prevención de conflictos e interés en la Atención de presuntos actos de Discriminación. Artículo 22, fracción a

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

tendrá derecho a que se realicen los ajustes necesarios al procedimiento para garantizar su debida intervención en el mismo.²⁸

- IV. **Dignidad.** - 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 los particulares.²⁹
- V. **Igualdad entre las partes:** Se garantiza a las partes, en condiciones de igualdad, el pleno e irrestricto ejercicio de los derechos previstos en la Constitución, los Tratados y las leyes que de ellos emanen.³⁰
- VI. **Integridad personal:** La presunta Víctima tendrá derecho a que se le brinde información para que reciba la asesoría de acuerdo a sus necesidades (jurídica interna o externa, médica, psicológica), y solicitar las medidas de protección establecidas en la normatividad estatal.
- VII. **Interpretación o traducción adecuada:** Las personas que no hablen o no entiendan el idioma español, deberá proveerse traducción o interpretación, y se le permitirá hacer uso de su propia lengua o idioma, al igual que las personas que tengan algún impedimento para darse a entender. En el caso de que la presunta persona agresora no hable o entienda el idioma español deberá ser asistida por una persona traductora o interprete para comunicarse con en las entrevistas que se lleven a cabo. La persona con discapacidad tiene derecho a que se le facilite una intérprete adecuada o aquellos medios tecnológicos que le permitan obtener de forma comprensible la información solicitada o, a falta de éstos, a alguien que sepa comunicarse con ella. Cuando a solicitud fundada de la persona con discapacidad, o por iniciativa de este centro de trabajo, será necesario adoptar otras medidas para salvaguardar su derecho a ser debidamente asistida, la persona con discapacidad podrá recibir asistencia en materia de estenografía proyectada, por un intérprete de lengua de señas o a través de cualquier otro medio que permita un entendimiento cabal de todas y cada una de las actuaciones.³¹

²⁸ Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de prevención de conflictos e Interés en la Atención de presuntos actos de Discriminación. Artículo 23. Fracción d

²⁹ Ley General de Víctimas. Artículo 5

³⁰ Código Nacional de Procedimientos Penales. Artículo 11.

³¹ Código Nacional de Procedimientos Penales. Artículo 45.

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

- VIII. No re-victimización:** La Presunta Víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.³²
- IX. Perspectiva de derechos, de género, interculturalidad, discapacidad e interseccionalidad:** Dichas perspectivas en la atención de casos son imprescindibles para reducir los factores de riesgo y eliminar la situación de violencia en la que se encuentran las víctimas, así como reducir el impacto de la problemática en los centros de trabajo.

CAPÍTULO OCTAVO.

Del primer contacto de atención y presentación de quejas

Artículo 28. Las servidoras y/o servidores públicos que brindan atención de primer contacto ante cualquier situación de violencia laboral y/o discriminación en este centro de trabajo son:

- I. Ombudsperson
- II. Persona Consejera.

Artículo 29. La persona mediadora u Ombudsperson. Es quien brindará la atención de primer contacto, en este centro de trabajo es la Mtra. Alejandra Toci Alarcón Salazar designada como OMBUDSPERSON³³ mediante *Acuerdo de designación* por la máxima autoridad de trabajo; la Lcda. María Mandiola Totoricaguena, Secretaria de Igualdad de Género y aprobado por la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta misma figura la contempla el *Código De Honestidad y Ética de las y los servidores públicos de la Administración Pública del estado de Chiapas*, la denomina persona asesora, [que tiene el carácter de figura mediadora u *ombudsman* en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación] y la describe como la que orienta, acompaña y atiende a la presunta víctima de actos discriminatorios³⁴.

³² *Ibíd.* Fracción h

³³ Una figura unipersonal encargada de la recepción de quejas o denuncias en temas de violencia laboral y/o discriminación, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca.

³⁴ Código De Honestidad y Ética de las y los servidores públicos de la Administración Pública del estado de Chiapas, artículo 37, fracción II.

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

Artículo 30. De las funciones de la persona mediadora u OMBUDSPERSON.

- I. Su intervención en el proceso de atención será con el respeto permanente de los Derechos Humanos y la perspectiva de género basados en el marco legal Internacional, nacional y local, buscando siempre garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia laboral y/o discriminación en el servicio público.
- II. Su actuación en los casos será de manera objetiva, imparcial, apolítica, con total autonomía y sin fines de lucro.
- III. Deberá asesorar referente a las instancias competentes para realizar la queja o denuncia correspondiente, dependiendo el tipo de asunto, ya sea en la vía administrativa, laboral o penal.
- IV. Será la presunta víctima quien decida la vía más idónea, a lo cual se deberá realizar la canalización y el acompañamiento adecuado.
- V. Se realizará un diagnóstico de necesidades de atención de la presunta víctima, las cuales también pueden ser de índole psicológico u médico, y se harán las gestiones correspondientes para llevarlo a cabo.

Artículo 31. La Persona consejera tiene su fundamento legal en el Código de Honestidad y Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, artículo 37, fracción III, asimismo numeral 19 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual de la Administración Pública, donde se le atribuye ser el primer contacto con la Presunta Víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, y es la persona encargada de orientarla, asesorarla y acompañarla en el trámite de la denuncia y darle seguimiento.

Artículo 32. Las funciones de la persona consejera son las siguientes³⁵:

- I. Deberá identificar si la Presunta Víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas de índole médico o psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.
- II. Con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta Víctima.

³⁵ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Artículo 31

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

- III. Garantizará a la Presunta Víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Presunta Víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.
- IV. Podrá acompañar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual en las sesiones del Comité de ética y prevención de conflicto de interés donde tendrá derecho a voz, pero no a voto.

Artículo 33. La presentación de la queja:

- I. La queja podrá presentarse de manera escrita mediante el llenado *de Formato de queja o denuncia ante actos de violencia o discriminación*:
 - a) Buzón físico que se encuentra en la entrada principal de los siguientes Multisitios:
Blvd. Andrés Serra Rojas esquina Libramiento Norte S/N, Anexo 1-B, Nivel 1 Torre Chiapas, Colonia El Retiro C.P. 29040 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas y Av. De la Juventud No. 143, Barrio de María Auxiliadora, entre la Calle Lagunas de Pátzcuaro y entrada de La Albarrada. C.P. 29290. San Cristóbal de las Casas, Chiapas.
 - b) Buzón electrónico: denunciaconetica@seigen.chiapas.gob.mx
- II. La persona que denuncia de manera verbal deberá describir con claridad los hechos, a cualquiera de las personas integrantes del Comité de ética o OMBUDSPERSON o persona consejera, misma que deberá llenar el formato de atención de quejas y acta circunstanciada de hechos.

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

CAPÍTULO NOVENO.

De la intervención del Comité de ética y prevención de conflictos de interés.³⁶

Artículo 34. Este órgano colegiado tiene como objeto el fomento de la Ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional.

Artículo 35. La integración del Comité.

El Comité es presidido por mandato normativo, por la persona titular de la Jefatura de la Unidad de Apoyo Administrativo quien designó a la Secretaría Ejecutiva, y la integran la persona titular de una Subsecretaría, la persona titular de una Dirección/Jefatura de Unidad, la persona titular de una Jefatura de Departamento/Área o y una persona enlace/operativa quienes fueron designaciones democráticas por el personal que integra este centro de trabajo.

Artículo 36. La Participación en la recepción de quejas.

Cualquier servidora o servidor público que integre el comité también podrá recepcionar quejas o denuncias si la presunta víctima le estima confianza. El comité deberá recepcionar la queja o denuncia de la presunta víctima escuchada, asesorada, canalizada y acompañada por la persona de primer contacto (o mecanismos de recepción de quejas y denuncias; buzón físico y electrónico).

Artículo 37. Medidas de protección preventivas.

Deberá emitir medidas de protección preventivas cuando sea un caso que involucre conductas en las que presuntamente se hostigue, agrede, amedrente, acose, intimide o amenace a una persona, sin que ello signifique tener como ciertos los hechos.

Artículo 38. Investigación y temporalidad de resolución.

En un lapso de 3 meses deberá dar solución en medidas de sus competencias al asunto, y si se comprueba que hubo incumplimiento al Código de Ética, el Código de Conducta o las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

³⁶ Código de Honestidad y Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas. Artículo 34,35, 44, 45, 46, 49, 71, 116,117.

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

Artículo 39. La atribución conferida a este órgano colegiado es emitir opiniones y recomendaciones no vinculantes derivadas del conocimiento de denuncias, mismos que después de las investigaciones correspondientes, se acredite incumplimiento por actos contrarios o violatorios del Código de Ética, el Código de Conducta o las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Artículo 40. Dictamen o recomendación

Emitir observaciones y/o recomendaciones en materia de capacitación, sensibilización y difusión específicas y orientadas a prevenir la futura comisión de conductas que resulten contrarias al servicio público, y harán del conocimiento de las servidoras y servidores públicos involucrados, de sus superiores jerárquicos y en su caso, de la persona titular de la Dependencia o Entidad.

Artículo 41. Seguimiento.

Le deberán dar seguimiento al cumplimiento de las observaciones emitidas a la presunta persona agresora, dejando constancia de cumplimiento para cerrar el caso en un acta de sesión del Comité.

Artículo 42. Canalización.

Como este órgano colegiado es no vinculante, cuando sean situaciones de violencia laboral o discriminación que por la naturaleza de las acciones ameriten otra instancia correspondiente, la Presidencia del comité deberá orientar a la persona para que la presente ante una autoridad competente, siempre contando con la asesoría correspondiente de este centro de trabajo a través de la persona mediadora OMBUDSPERSON.

Es importante recalcar que los actos de violencia laboral y/o discriminación tienen sanciones específicas estipuladas en el Código Penal local.

- 1. A la persona responsable del delito de hostigamiento sexual, se le impondrá una sanción de uno a tres años de prisión y hasta 100 días de multa.³⁷ En caso de ser persona servidora pública también se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro hasta por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. Las mismas penas se aplicarán a la persona servidora pública*

³⁷ Código Penal del estado de Chiapas. Artículo 237

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

que obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.³⁸

- II. A la persona responsable del delito de acoso sexual, la sanción es de un año a cuatro años de prisión y de cien a trescientos días de multa.³⁹

- III. La persona responsable del delito de discriminación, es decir que realice distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional, el sexo, la edad, las discapacidades, la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, el idioma, las ideologías o creencias religiosas, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, el trabajo desempeñado, las costumbres, la raza, el color de piel, los patrones de conducta social, así como cualquier otra que tenga por objeto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, por ejemplo; niegue un servicio o una prestación a la que se tenga derecho ya que toda persona tienen derecho a los servicios que se ofrecen al público en general, niegue o restrinja los derechos laborales de otros y todas aquellas que agenten contra la dignidad de la persona. Se le impondrá la sanción de 3 a 6 año de prisión, cincuenta a doscientos días de multa y veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad.⁴⁰

- IV. En caso de ser una persona servidora pública se le aumentará la pena hasta en una mitad de la prevista en el primer párrafo del artículo anterior, siempre que su conducta se encuentre vinculada de cualquier manera con la función pública que desempeña, y se le impondrá además la destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos hasta por el mismo tiempo de la pena de prisión impuesta.⁴¹

³⁸ Ídem. Artículo 238

³⁹ Ídem. Artículo 238 Bis

⁴⁰ Ídem. Artículo 324

⁴¹ Ídem. Artículo 325

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

CAPITULO DÉCIMO

De la Investigación

Artículo 43. El Comité de Honestidad y Ética debe dar vista al Órgano Interno de Control (Contraloría de la Secretaría de Honestidad y Función Pública) de la Dependencia o Entidad, cuando corresponda de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa.⁴²

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

Conocimiento de los Casos por el Órgano Interno de Control.

Artículo 44. La autoridad investigadora o sustanciadora, en el ámbito de sus atribuciones, debe promover el fincamiento de las responsabilidades y, en su caso, de las sanciones por faltas administrativas graves o no graves respectivas.⁴³

CAPÍTULO DECIMO SEGUNDO.

De las faltas administrativas graves o no graves⁴⁴

Artículo 45. Por faltas administrativas no graves se conocen a actos cometidos por servidoras y servidores públicos catalogadas como no graves en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Chiapas y cuya sanción corresponde a la Secretaría y a los órganos internos de control.

Artículo 46. Por faltas administrativas graves se conocen a actos cometidos por servidoras y servidores públicos catalogados como graves en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Chiapas y cuya sanción corresponde al Tribunal de Justicia Administrativa.

⁴²Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación. Artículo 30.

⁴³ *Ibidem*. Artículo 31.

⁴⁴

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

“2021, Año de la Independencia”

Este lineamiento enuncia las acciones de prevención de la violencia y discriminación a realizar, la atención que brindará el personal de esta dependencia con apego a los instrumentos normativos emitidos por la Administración Pública Estatal, asimismo informa a las servidoras y servidores públicos y prestadoras de servicios profesionales de esta dependencia las sanciones administrativas y correspondientes que dictará la instancia competente si se les acredita como cometer actos de violencia y discriminación.

La Lcda. María Mandiola Totricaguena, titular de la Secretaría de Igualdad de Género, emite el Lineamiento para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral y Discriminación de la Secretaría de Igualdad de Género.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Lineamiento surtirá sus efectos, a partir del mismo día de su publicación.

En la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a 7 días del mes de mayo del año dos mil veintiún

ATENTAMENTE



LCDA. MARÍA MANDIOLA TOTRICAGUENA
SECRETARIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

