

## SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ

### PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO LABORAL DENTRO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ



## **CONTENIDO:**

1. Consideraciones Iniciales
2. Marco Conceptual
3. Objetivo General
4. Objetivos Específicos
5. Protocolo para Atender Casos de Acoso Laboral Dentro de la Secretaría de Educación de Veracruz
6. Sumario Normativo
  - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
  - Ley Estatal del Servicio Civil para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
  - Reglamentos de las Condiciones Generales de Trabajo
  - Ley para Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
  - Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
7. Sumario Convencional
  - Convención Americana Sobre Derechos Humanos
  - Corte Interamericana de Derechos Humanos
  - El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo
  - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Para)



## 1. CONSIDERACIONES INICIALES:

El artículo 1o. Constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia.

Consolidar un ambiente laboral sano es una de las principales preocupaciones de la Secretaría. En este proceso es relevante construir las bases de la cultura de respeto a partir de una concepción integral del ser humano.

En consecuencia, es de vital importancia establecer acciones de detección y actuación ante situaciones de violencia de cualquier tipo. En este tenor, la Secretaría, se pronuncia a favor de mecanismos que propicien el más alto grado de bienestar de todos los trabajadores con perspectiva de género; que mejoren el entorno de trabajo e incentiven el absoluto respeto a los derechos humanos en el desempeño profesional de sus actividades. La creación y difusión de este Protocolo de actuación frente a casos de acoso laboral, tomando como hilos conductores la igualdad de oportunidades y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.

## 2. MARCO CONCEPTUAL:

La frase “todos los trabajadores”, será utilizada en este protocolo para incluir a todas y todos, respetando el lenguaje incluyente.

**ACOSO LABORAL.-** La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el acoso laboral es una conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a otra persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad –que suele presentar el hostigador– de agredir,



controlar o destruir. Es decir, se constituye como una conducta ilícita que genera un daño a quien lo recibe.

Por su parte, El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la Eliminación del Acoso y la Violencia en el Ámbito Laboral, define en su artículo primero inciso a) 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.

El artículo 5.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, dispone: Toda persona tiene derecho a que se le respete su integridad física, psicológica y moral. Esto significa que el Estado tiene el deber de preservar y proteger el estado de salud de las personas y la conservación de todas sus habilidades motrices, emocionales e intelectuales.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el derecho a la integridad y la obligación estatal de tratar a las personas con el respeto debido a la integridad inherente al ser humano, implica la prevención razonable de situaciones que podrían resultar lesivas de los derechos protegidos. Esto obliga al Estado de abstenerse de producir, a través de sus agentes, lesiones a la integridad de las personas y adoptar medidas para prevenir, evitar o inhibir que se produzcan esas lesiones.

**Autoridad educativa investigadora:** El nivel educativo al que pertenezca la o el servidor público responsable o responsables del acoso laboral, misma que se encargara de realizar la investigación de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la queja o inconformidad.

**Capacitación:** El proceso por el cual todos los trabajadores son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional.

**Comunicación asertiva:** Forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género



que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

**Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes.

**Debido proceso:** Implica respetar los derechos procesales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

**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.

**Formato Único de Declaración:** Medio para tramitar el ingreso de las personas en situación de víctima al Registro Estatal de Víctimas.

**Perspectiva de Género:** Metodología y 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.

**Protocolo:** El presente Protocolo de Atención Frente a Casos de Acoso Laboral dentro de la Secretaría de Educación de Veracruz.

**Registro de Víctima:** El Registro a cargo de la Secretaría de Educación de Veracruz ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas.

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

**Secretaría:** La Secretaría de Educación de Veracruz.



**Persona servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública estatal.

**Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acoso laboral.

En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos y principios siguientes:

- a) Cero tolerancias a las conductas de acoso laboral;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia;
- m) Celeridad; y
- n) Perspectiva de género

### 3. OBJETIVO GENERAL:

Presentar una guía de actuación para la implementación de procedimientos de prevención y atención del acoso laboral, a fin de promover una cultura institucional de igualdad de género, bajo un clima laboral que promueva el respeto, la protección, la perspectiva de género y garantice el derecho humano de todos los trabajadores



de esta Secretaría que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia.

#### **4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a) Garantizar los derechos humanos de los trabajadores de la Secretaría de Educación, con la finalidad de preservar y proteger su estado de salud mental, emocional, motriz e intelectual.
- b) Difundir el protocolo de actuación, mejorando el clima institucional y evitando casos de acoso laboral.
- c) Aplicar el protocolo sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas, a fin de establecer las sanciones laborales, administrativas o penales.
- d) Impartir capacitaciones en materia de respeto y garantía de los Derechos Humanos, de manera constante.
- e) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el acoso laboral.
- f) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de acoso laboral y promover una cultura institucional de igualdad de género libre de violencia.
- g) Vigilar que los servidores públicos, desde la perspectiva de género, brinden atención a las víctimas de hostigamiento laboral, con base en los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, que garantice el acceso a las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.



## **5. PROTOCOLO PARA ATENDER CASOS DE ACOSO LABORAL DENTRO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ**

Para prevenir y atender el acoso laboral es importante resaltar que se requiere del esfuerzo de todos los Titulares de las distintas áreas de la Secretaría, para que de manera conjunta se establezcan estrategias enfocadas a cumplir con nuestros deberes a través de la colaboración y la coordinación.

El presente protocolo se elabora con la finalidad de dar cabal cumplimiento a la Recomendación 73/2021, emitida por la Comisión Estatal de Derechos Humanos a la Secretaría de Educación de Veracruz, derivada de las actuaciones del expediente TUX-0407/2019 y su acumulado TUX-1099/2019. Mismo que estará a la vista y será publicado en la página electrónica oficial de la Secretaría <https://www.sev.gob.mx>.

### **5.1 De la atención de la autoridad educativa investigadora**

La recepción de la queja o inconformidad podrá realizarse:

- a) Por la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias o por otra persona.
- b) La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
  - I. Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
  - II. Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
  - III. Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
- c) La investigación iniciará ante la autoridad educativa investigadora de la Secretaría de Educación, a partir de la recepción de la queja o inconformidad de la presunta víctima.
- d) En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de la autoridad educativa investigadora podrá





solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

- e) De conformidad con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con acoso laboral serán conducidas por la autoridad educativa investigadora de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
- f) La autoridad educativa investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
- g) La autoridad educativa investigadora que lleve a cabo la investigación de encontrar elementos suficientes, iniciará el correspondiente procedimiento laboral interno en contra del o los presuntos responsables e informará al Titular de la Dependencia sobre el estado y resolución del acoso laboral a fin de favorecer la atención del caso.

## **5.2 ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN**

- a) En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Secretaría de Educación de Veracruz, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad, dignidad y el respeto de todos los trabajadores.
- b) Todas las áreas que integran la Secretaría, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del presente Protocolo.





- c) Todas las áreas que integran la Secretaría, una vez recibido el presente protocolo, deberán emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de acoso laboral, que deberá comunicarse periódicamente a los trabajadores de sus respectivas áreas, a través de los medios de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
- d) Los Titulares de las áreas que integran la Secretaría deberán otorgar las facilidades necesarias para que los trabajadores asistan a capacitaciones que se lleven a cabo sobre prevención de acoso laboral.
- e) Las áreas de la Secretaría de Educación de Veracruz, donde se encuentre adscrita la persona aparentemente responsable de haber ejercido el acoso laboral, son quienes de conformidad con las atribuciones que le otorga el Reglamento Interno, con debida diligencia llevarán a cabo una investigación minuciosa y, de encontrarse elementos, se inicie el procedimiento laboral interno con estricto apego a lo que establece la Ley Estatal del Servicio Civil del Estado de Veracruz y los Reglamentos Generales de las Condiciones de Trabajo aplicables a la Secretaría.
- f) La o las persona que tengan conocimiento de los hechos, garantizarán 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.
- g) La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que considere más adecuadas a sus intereses.
- h) Integrar el principio de igualdad sustantiva en los programas y políticas educativas, eliminando los estereotipos que produzcan desigualdad;



### 5.3 EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- a) La persona que tenga conocimiento de los hechos, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los mismos, 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 queja.
- b) La persona que tenga conocimiento de los hechos podrá proponer las medidas de protección ante la instancia correspondiente, atendiendo al principio de transversalización previa consulta a la presunta víctima.
- c) 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:
  - I. Cambio de área de trabajo, garantizando la sustitución de otro recurso humano para no perjudicar el servicio desempeñado, o cambio de horario de labores sujeto a las disposiciones reglamentarias en la normatividad, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable.
  - II. 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;
  - III. El no contacto a la persona presuntamente responsable para tener trato o comunicación con la presunta víctima;  
y



- IV. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.
- V. La intervención para la debida solución de la problemática deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
- VI. Todas y cada una de las actuaciones y valoraciones de las diligencias realizadas, que lleve a cabo la persona que tenga conocimiento de los hechos para resolver el conflicto, las deberá analizar con perspectiva de género.
- VII. Las áreas correspondientes de la Secretaría, fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán las sanciones respectivas, de conformidad con los Reglamentos de las Condiciones de Trabajo y la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz.
- VIII. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción, ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
- IX. Todas las áreas de la Secretaría, llevarán un registro físico y electrónico de las denuncias recibidas por presuntos actos de acoso laboral.
- X. La o las personas que tengan conocimiento de los hechos en vía de colaboración institucional, ofrecerán a la víctima el Registro de Víctima, ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, con la finalidad de que reciba asistencia psicológica, médica y en su caso, asesoría jurídica, y de obtener una respuesta afirmativa, se le apoye en el llenado del Formato Único de Declaración que proporciona la citada Comisión.



## 6. SUMARIO NORMATIVO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Ley Estatal del Servicio Civil para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

Artículo 37.- El Titular o responsable de la Entidad Pública podrá decretar el cese de un trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

A).- Por incurrir en faltas de probidad u honradez debidamente comprobadas;

B).- Por incurrir en violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera del servicio;



C).- Por acumular, sin permiso o causa justificada, más de tres faltas de asistencia consecutivas o cinco discontinuas, en un período de treinta días;

D).- Por abandonar sus labores el trabajador que tiene a su cargo la atención de una función delicada o peligrosa que requiera su presencia constante, ocasionando daños o perjuicios a la Entidad Pública, salvo que esto ocurra por causa justificada;

E).- Por ocasionar intencionalmente daños a edificios, obras, maquinaria, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

F).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

G).- Por revelar secretos o asuntos reservados de trabajo, en perjuicio de la Entidad Pública;

H).- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la Entidad Pública o lugar en que preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;

I).- Por desobedecer, sin causa justificada, las órdenes o instrucciones que reciba de sus superiores, relacionadas con el trabajo;

J).- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner en conocimiento el hecho a la Entidad Pública y exhibir la prescripción suscrita por el médico;

K).- Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

L).- Por falta de los documentos necesarios para la prestación del servicio, que exijan las Leyes o Reglamentos, después del



vencimiento del término previsto por la fracción IV del artículo 33 de esta Ley;

M).- Por causas análogas a las establecidas con anterioridad, que revistan igual gravedad y generen consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 38.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo anterior, el funcionario facultado por el Titular de la Entidad Pública con intervención del afectado, quien podrá ser acompañado de un representante del Sindicato, procederá a levantar el acta circunstanciada que corresponda.

Artículo 39.- En el acta circunstanciada se asentarán con precisión los hechos, la declaración del trabajador afectado en su caso y la de los testigos que propongan las partes.

Artículo 40.- Para los efectos del artículo anterior, el trabajador deberá ser citado por escrito, cuando menos con veinticuatro horas de anticipación al levantamiento del acta, en el lugar donde presta sus servicios o en el domicilio que tenga registrado ante la Dependencia. En caso de que el trabajador se niegue a recibir el citatorio, se levantará un acta ante dos testigos, haciéndose constar esta circunstancia. Si el trabajador no se encuentra en el centro de trabajo, ni en el domicilio indicado en el primer párrafo de este artículo, el citatorio se le dejará con la persona que se encuentre en dicho domicilio y de no haber nadie en él, con un vecino y se levantará un acta ante dos testigos, haciéndose constar esta circunstancia. En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el citatorio surtirá todos sus efectos.

Artículo 41.- El levantamiento del acta no se suspenderá por la inasistencia del trabajador, si fue debidamente notificado para comparecer; el acta así levantada surtirá todos los efectos legales procedentes.



Artículo 42.- Cuando en el acta circunstanciada aparezcan elementos que hagan presumir que son ciertos los actos imputados al trabajador, el funcionario autorizado para ello, podrá dar por terminados los efectos del nombramiento, comunicándolo al afectado por escrito, al que se acompañará copia del acta de referencia.

Ley para Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Artículo 33.- Para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, el sistema educativo estatal deberá:

- I. Integrar el principio de igualdad sustantiva en los programas y políticas educativas, eliminando los estereotipos que produzcan desigualdad;
- II. Desarrollar proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión y el respeto del principio de igualdad;
- III. Impartir cursos de formación docente, para educar en el principio de igualdad;
- IV. Establecer medidas y materiales educativos destinados al reconocimiento y ejercicio de la igualdad en los espacios educativos;
- V. Garantizar una educación y capacitación para el trabajo sustentadas en el principio de igualdad; y
- VI. Incentivar la investigación en todo lo concerniente a la igualdad entre mujeres y hombres.

Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Artículo 110.- El ingreso de la víctima al Registro se hará por la denuncia, la queja, o la noticia de hechos que podrá realizar la propia víctima, la autoridad, el organismo público de protección de derechos humanos o un tercero que tenga conocimiento sobre los hechos.





## 7. SUMARIO CONVENCIONAL

### Convención Americana Sobre Derechos Humanos

El artículo 5.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, dispone: Toda persona tiene derecho a que se le respete su integridad física, psicológica y moral. Esto significa que el Estado tiene el deber de preservar y proteger el estado de salud de las personas y la conservación de todas sus habilidades motrices, emocionales e intelectuales.

### Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el derecho a la integridad y la obligación estatal de tratar a las personas con el respeto debido a la integridad inherente al ser humano, implica la prevención razonable de situaciones que podrían resultar lesivas de los derechos protegidos. Esto obliga al Estado de abstenerse de producir, a través de sus agentes, lesiones a la integridad de las personas y adoptar medidas para prevenir, evitar o inhibir que se produzcan esas lesiones.

### El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

Artículo 1º.- Define al Acoso y la Violencia en el Ámbito Laboral, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de 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.

### Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Para)

Artículo 3.- Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.



## **COMPAÑEROS:**

Queda con ustedes este protocolo, esperando sea útil y contribuya en el cambio de las acciones que nos corresponden, y se sumen a los esfuerzos que día a día estamos realizando para lograr una sociedad más justa, más equitativa, más incluyente, donde la paz y la concordia tutelen nuestra institución educativa.

**Xalapa, Enríquez-Veracruz, 26 de agosto de 2022.**

**Dirección Jurídica de la Secretaría de Educación de Veracruz.**

