

Lic. **Agustín Dorantes Lámbarri**, Secretario de Desarrollo Social del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, en el ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 9, segundo párrafo y 35, fracción XVI, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro; 8, fracción IV, del Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro; así como el ordinal 12.3 del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento por Razón de Género en el Ámbito Laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, y en observancia de lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y

CONSIDERANDO

1. El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección; de igual forma, establece la obligación para todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
2. Los artículos 10 y 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) prevén que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurar la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, y que adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.
3. La Recomendación General número 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) estableció que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; que el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contacto físico e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho, por lo que consideró que ese tipo de conductas puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; que es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.
4. El Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, ratificado por México el 6 de julio de 2022, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

5. El citado Convenio, en su artículo 1, inciso a), define a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
6. Además, el mismo Convenio, en su artículo 1, inciso b), define la expresión “violencia y acoso por razón de género” como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. En el artículo 4, prevé que todos los Estados Miembros que lo ratifiquen deberán adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
7. El artículo 2 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro, establece que la mujer y el hombre son iguales ante la Ley y gozan de los mismos derechos; además, señala como obligación del Estado promover las normas, políticas y acciones para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos, incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en planes y programas y garantizar el respeto y protección a la persona y a los derechos humanos, promoviendo su defensa y proveyendo las condiciones necesarias para su ejecución. En consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos y generar acciones afirmativas a favor de las personas en situación de vulnerabilidad, en los términos que establezca la Ley.
8. El Plan Estatal de Desarrollo Querétaro 2021-2027 incluye la perspectiva de género como una perspectiva transversal, asumiendo como imperativo evitar cualquier tipo de desigualdad hacia las mujeres y las niñas, de tal forma que no vean agraviadas su calidad de vida y estado económico por disparidades relacionadas con el empleo, la seguridad, la propiedad de la tierra, los ciudadanos que incluyen guarderías, el acceso al crédito y la educación, entre otras. En congruencia, establece como acción específica del Objetivo 1, del Eje Rector Paz y Respeto a la Ley, diseñar y gestionar modelos y programas para prevenir y contener la violencia doméstica y de género.
9. El ordinal 12.3 del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento por Razón de Género en el Ámbito Laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro, “La Sombra de Arteaga”, el 22 de diciembre de 2022, establece que el titular de cada dependencia deberá emitir un Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas Constitutivas de Acoso y Hostigamiento por Razón de Género en el Ámbito Laboral o Cualquier Acto que Atente contra la Dignidad e Integridad de las Personas.

10. Que, en congruencia, y a fin de transversalizar la perspectiva de género en las acciones institucionales de la Secretaría de Desarrollo Social del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro; tengo a bien emitir el siguiente:

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

Único. Se emite el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas Constitutivas de Acoso y Hostigamiento por Razón de Género en el Ámbito Laboral o Cualquier Acto que Atente contra la Dignidad e Integridad de las Personas, para quedar como sigue:

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

Primero. De forma enunciativa, mas no limitativa, en esta institución están prohibidas las siguientes conductas:

- I. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que lo recibe;
- II. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe;
- III. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
- IV. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- V. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- VI. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referente a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación;
- VII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona usuaria, beneficiaria o solicitante, acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza;
- VIII. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual son el consentimiento expreso de las personas que los recibe;
- IX. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- X. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe;
- XI. Exhibir en el protector de pantalla o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos



- con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- XII. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra;
 - XIII. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual;
 - XIV. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas;
 - XV. Realizar señales sexuales sugerentes con las manos a través de movimientos del cuerpo; y
 - XVI. Cualquier otra que atente, denigre, vulnere o lesione la dignidad, integridad física, sexual o emocional de las personas que laboren, bajo cualquier modalidad, en esta dependencia o que tengan relación con ésta como personas beneficiarias, solicitantes, gestoras de trámites, entre otras.

Segundo. La comisión de las conductas señaladas en el artículo anterior, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables para prevenirlas, atenderlas, investigarlas o sancionarlas, serán turnadas a las autoridades competentes.

Tercero. Se exhorta a todas las personas que integramos la Secretaría de Desarrollo Social del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo el principio de igualdad y no discriminación.

Cuarto. La Secretaría de Desarrollo Social del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro suscribe este compromiso activo para erradicar todas las conductas de hostigamiento y acoso por razón de género.

Quinto. A fin de prevenir, atender y erradicar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral se ha designado a la Lic. **Beatriz Magdalena León Sotelo**, Subsecretaria de Fomento al Desarrollo Social, como Persona Consejera y se ha instalado un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para prevenir y atender a las personas que lo soliciten por haber sufrido acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la institución.

Sexto. Establecemos el firme compromiso de implementar el Protocolo para Prevenir y Atender el Acoso y Hostigamiento por Razón de Género en el Ámbito Laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, bajo los principios de respeto, protección y garantía de la dignidad humana, accesibilidad, perspectiva de género, enfoque interseccional, enfoque multicultural, pro persona, confidencialidad, presunción de inocencia, celeridad, debida diligencia y no revictimización.

Séptimo. La Secretaría de Desarrollo Social del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro se compromete a impulsar el fortalecimiento de las instancias, mecanismos y procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la institución y en toda la Administración Pública Estatal.

Octavo. Afirmamos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación, no existe discurso más persuasivo que el ejemplo, por lo que reconocemos que para eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales es imprescindible la participación de todas y todos.

RÉGIMEN TRANSITORIO

Artículo Primero. El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día de su suscripción.

Artículo Segundo. Se instruye a la Dirección de Administración de la Secretaría de Desarrollo Social del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro para que, en un plazo máximo de dos días hábiles a partir de su entrada en vigor, se difunda el presente Acuerdo y Pronunciamiento a través de oficio circular y para que se publique en lugares visibles para la ciudadanía, así como para que se difunda a todas las personas que laboran en la dependencia a través de correo electrónico oficial, debiendo informar su cumplimiento al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para prevenir y atender a las personas que lo soliciten por haber sufrido acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la institución.

Artículo Tercero. Se instruye a la Persona Consejera para que, en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, establezca las vías de comunicación por las que se le podrá solicitar apoyo o atención en los casos previstos en este Acuerdo y en el Protocolo para Prevenir y Atender el Acoso y Hostigamiento por Razón de Género en el Ámbito Laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, y las difunda a todo el personal que labora en la Secretaría de Desarrollo Social del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, debiendo informar su cumplimiento al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para prevenir y atender a las personas que lo soliciten por haber sufrido acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la institución.

Dado en la ciudad de Santiago de Querétaro, Querétaro, a los siete días del mes de agosto de 2023.


Lic. Agustín Dorantes Lámbarri

Secretario de Desarrollo Social del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro

		
REGISTRADO <i>7</i>		
REGISTRO DE CONVENIOS, CONTRATOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS		
09/2023 NO.	IV-E) SECC.	07/08/23 FECHA DE REGISTRO
UNIDAD JURÍDICA		