



Lic. Ma. Del Carmen Flores Acevedo

Subprocuradora de Jurídico y Amparo y Enlace Operativo del Mejora Regulatoria de la PGJEBCS.

Presente.

En atención y seguimiento del Oficio SUBJA-1850/2024 del 04 septiembre del presente con el No. DE FOLIO: 030075424000341 en donde se solicita proporcionar la siguiente información, le informo que han sido respondidas las preguntas de a continuación:

10. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general.

Se cuenta con un protocolo de atención a denuncias de AS y HS, publicado en el BOGE #34 de 2022.

11. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección y atención en casos de antidiscriminación racial y capacitista. N/A.

12. Qué principios guían sus políticas institucionales, programas, protocolos para la prevención, protección, atención en casos de acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista.

- Cero tolerancia a las conductas de HS y AS
- Pro persona
- Perspectiva de género
- Respeto, protección y garantía de la dignidad
- Prohibición de represalias
- Debida diligencia
- No revictimización
- Transparencia y Celeridad.

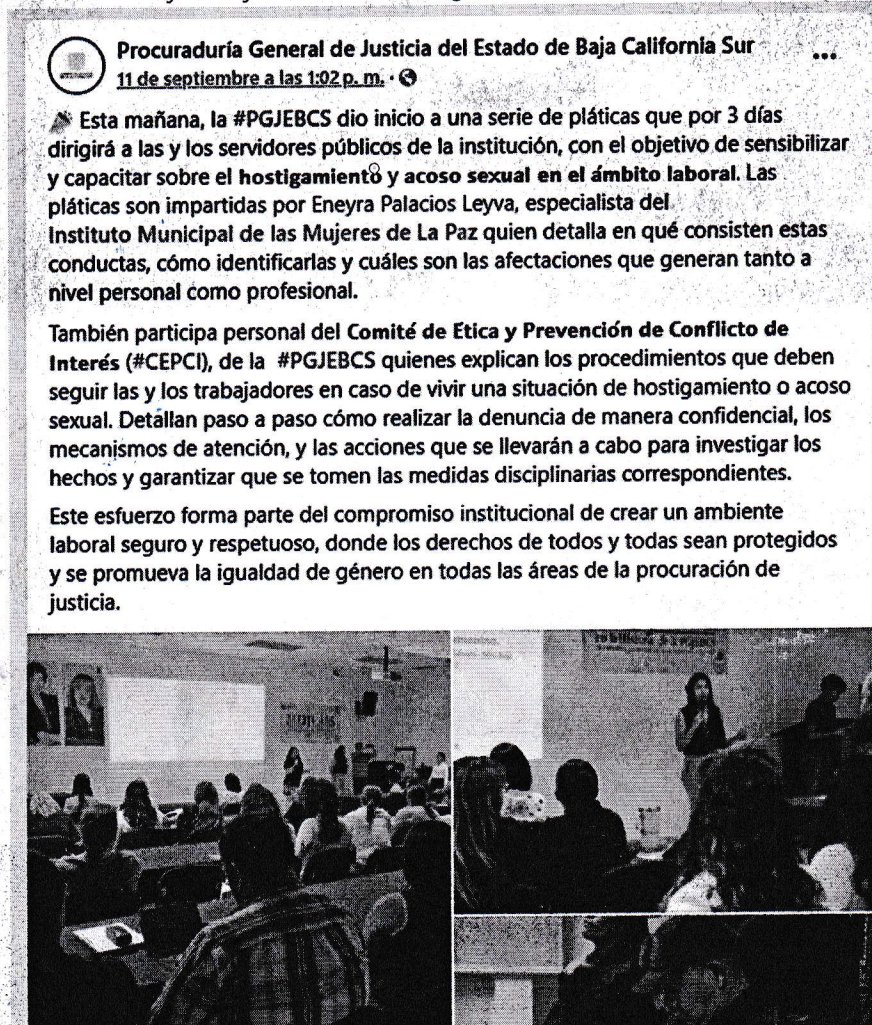
13. Cifras del personal que ha participado en el diseño, implementación y ejecución de políticas institucionales, programas, protocolos para la igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista.



Incluir, además: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna. N/A

14. ¿Cómo socializa la institución con el personal las políticas institucionales, programas, protocolos ha implementado la institución para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de discriminación racial y capacitista, acoso y hostigamiento sexual, así como violencia de género?

En caso de HS y AS y violencia de género a través de capacitaciones.



15. Informe qué dependencias internas son encargadas de implementar las políticas de igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista, en los ejes de prevención. Indicar qué personal labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.



En caso de PGJE, el CEPCI y OIC son los encargados de llevar a cabo los protocolos en caso de recibir una denuncia sobre los temas anteriores.

16. Informe sobre las dependencias internas encargadas de sancionar el acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista. Desagregar el personal que labora en esto e incluir: a. Sexo. b. Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna. Miembros del comité <https://www.pgjebcs.gob.mx/pgjebcs/cepci>

17. Cifras de denuncias sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a. Sexo. b. Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana, o ninguna.

No se han presentado

18. Cifras de denuncias sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a. Sexo. b. Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

No se han presentado

19. Cifras de investigaciones sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, endonde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a. Sexo. b. Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

No se han presentado

20. Cifras de investigaciones sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a. Sexo. b. Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

No se han presentado

21. Cifras de personas victimarias o presuntas victimarias, que sean parte del personal de su institución. Incluir: a. Sexo. 2. Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

No se han presentado



22. ¿Qué medidas contempla la institución para la protección a personal en casos de discriminación racial y capacitista, acoso, hostigamiento sexual y violencias de género?

Se puede solicitar a las unidades administrativas correspondientes medidas de protección a los denunciantes así cuando lo considere atendiendo a la naturaleza de los hechos denunciados de oficio a petición de la parte interesada sin que ello implique prejuzgar la veracidad de los hechos denunciados y atendiendo a las circunstancias del caso de forma enunciativa más no limitativa podrá consistir en:

La reubicación física cambio de unidad administrativa odio horario de labores y sea de la presunta víctima o de la persona denunciada.

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 o cualquier otra que se establezcan en protocolos.

23. Cifras de medidas de protección otorgadas a víctimas de violencia de género, discriminación racial y capacitista. Otorgadas a personal. Incluir: a. Sexo. discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

No se han presentado.

24. Informen si en la institución pueden presentarse denuncias anónimas frente a situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista.

Si, ante el Comité de Ética y ante el Órgano Interno de Control.

25. Informen si existen mecanismos de justicia restaurativa, procedimientos alternativos en situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista.

Si en caso de que la falta no se grave, y/o la conducta sea leve, se puede llegar a una mediación en donde la víctima puede expresar el impacto del delito y el infractor puede asumir su responsabilidad y buscar formas de reparar el daño.

Atentamente:

Verónica Hernández Sánchez

Secretaria Ejecutiva
CEPCIPGJEBCS



**EVALUACIÓN, CONTROL
Y RIESGO**

Cc. Archivo