

EN ATENCIÓN A LOS ARTÍCULOS 1, 5 PRIMER PÁRRAFO; Y 123, APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 2, 3, 3 BIS, 5 FRACCIÓN XI, 47 FRACCIÓN VIII, 51, FRACCIÓN II, 132, FRACCIÓN XXXI, 133, 378, FRACCIÓN IV, 523, 524, 530, 536, Y 994 FRACCIÓN VI, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 1, 2, 3, 4, 8 Y 9 DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN; 1, 2, 10, 11, 12, 13, 14 Y 15 DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; 2, 3 FRACCIONES XVII Y XXXV, 43 FRACCIÓN II, 44 FRACCIÓN VIII, 55 Y 57 DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; EN RELACIÓN CON LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 4 FRACCIÓN I, 22, 23, 27 FRACCIÓN II, 30 FRACCIÓN XII, 42 FRACCIÓN XXV; DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA; ASÍ COMO LOS NUMERALES 1 AL 13 DE LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN; ARTICULO 2 FRACCIÓN II DEL EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES; ARTÍCULOS 1, 3, 4 INCISOS B), C), E), F), Y J), 6 INCISO A) Y B), 8 Y 9 DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA” Y LO DISPUESTO POR LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) SE EMITE EL SIGUIENTE:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA **Objetivo General**

Prevenir la violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, promoviendo así la salud física, mental y social, que propicie entornos favorables que contribuyan al bienestar emocional y a mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores y al incremento de la productividad laboral.

Objetivos Específicos:

- Con la finalidad de observar congruencia y alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, establecidos en la Agenda 2030, la cual incluye la equidad de género y la reducción de desigualdades, como temas prioritarios para el desarrollo, abarcando dos de sus elementos centrales, que son la inclusión social y el crecimiento económico, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

busca implementar estrategias y acciones de inclusión, orientadas a mejorar las políticas públicas desde el contexto estatal.

- Cumplir con los objetivos de la Alerta de Género en el Estado, que prevé que las instituciones públicas cuenten con un protocolo de acción para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral contra las mujeres.
- Promover una cultura de respeto en el trabajo mediante acciones encaminadas a prevenir la violencia laboral dentro de la Secretaría.
- Establecer un mecanismo de actuación voluntario por parte de la STPS, ante casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, entre nuestro personal.
- Difundir información para la prevención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Atender, informar y orientar a personas que sean víctimas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, que sean parte de la STPS.
- Servir como referencia para que las empresas que no cuenten con protocolo propio, realicen las acciones encaminadas a incentivar la cultura de respeto de los derechos de las mujeres, encaminadas a erradicar la violencia laboral y acoso sexual.

Obligatoriedad

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de naturaleza obligatoria para toda la Secretaría.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por la Persona Consejera y el Comité de Atención y Seguimiento.

Capítulo I Generalidades

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral, el acoso laboral, el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2. Son objetivos del presente protocolo:

- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría y

promover una cultura de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

- Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización;
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Secretaría tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.
 4. La Secretaría llevará a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando sean presuntas víctimas de violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.
 5. Para efectos del procedimiento, el nombre y datos personales de la presunta víctima de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.
 6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:
 - **Acoso sexual:** Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
 - **Acoso laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objeto intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar, consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral. Se puede presentar de forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente.
 - **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
 - **Hostigamiento:** El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

□

Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

- **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.
- **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la Secretaría por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas trabajadoras de la Secretaría.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.
- **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- **Protocolo:** Documento para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral, del hostigamiento sexual, acoso sexual;
- **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

□

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

- **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- **Secretaría:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.
- **Centros de Conciliación:** Los Centros de Conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.
- **Persona Consejera:** Persona designada en la Secretaría que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, en caso de que la quejosa así lo decida.
- **Persona Agresora:** Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora.
- **Presunta Persona Agresora:** Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en la Secretaría o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- **Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.
- **Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

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

□

- Ambiente saludable y armonioso. Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
Igualdad de oportunidades. Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
- Debida diligencia. Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la eficacia de los mecanismos que de este se desprenden.
- No revictimización. Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
- Confidencialidad. Los procedimientos en todo momento deben conservar la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.
- Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. No permitir ninguna conducta de agresión o violencia que atente contra la integridad física o psicológica de una persona.
- Testigo. Persona que pudo haber presenciado o escuchado en alguna situación de violencia.

8. En el desempeño del empleo, dentro de la Secretaría, se deberá velar por la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, los trabajadores deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones, el realizar conductas de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Capítulo II Prevención de conductas de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría

Sección Primera Acciones Específicas de Prevención

9. Para prevenir y atender la violencia laboral, el hostigamiento sexual y acoso sexual, la Secretaría deberá realizar acciones de prevención que tengan por objeto

disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

a) Emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a los trabajadores de la Secretaría, a través de los medios o canales de comunicación que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener por lo menos los siguientes elementos:

- Explicitar el compromiso de "Cero Tolerancia" frente a conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra el personal de la Secretaría, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
- Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Definir el acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos en el numeral 7 de este Protocolo;
- Compromisos particulares de la Secretaría para erradicar las conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual; □ Lugar y fecha de emisión.

b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión semestral de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;

c) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, así como documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual; y

d) Fortalecer las capacidades de los trabajadores de la Secretaría para identificar conductas que impliquen violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Sección Segunda Actores estratégicos para la implementación del Protocolo Persona Consejera

10. El Secretario del Trabajo y Previsión Social del Estado, elegirá a la persona idónea que fungirá como Consejera.

El personal designado como persona consejera deberá contar con el perfil siguiente:

- Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
- Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo.
- Se conduzca con tranquilidad, sensibilidad, humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.
- No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente Protocolo.

La Persona Consejera deberá firmar una carta compromiso (Anexo 1) refrendando su apego a los principios rectores de este protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

11. Las Personas consejeras deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- Respetar el principio de presunción de inocencia;
- Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- Utilizar comunicación asertiva, y □ Escuchar de forma activa.

12. Son funciones de la Persona Consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;

- Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos; □ Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos.
- Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse en un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- Hacer del conocimiento de la Secretaría por escrito cuando alguna persona que labore en la dependencia se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.
- Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- Turnar en un plazo no mayor a cinco días hábiles al Comité de Atención y Seguimiento, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa de primer contacto;
- Dar seguimiento y atención a las denuncias;
- Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia en casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto a la confidencialidad, y;
- Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, y sugerir cuáles deberían ser, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

13. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera permanente con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Secretaría.

Comité de Atención y Seguimiento

14. El Comité de Atención y Seguimiento estará integrado de manera paritaria y equitativa, con al menos la mitad de sus integrantes del mismo sexo, por un representante de las siguientes áreas:

- Secretario del Trabajo y Previsión Social.
- Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo. ○ Dirección de Inspección y del Trabajo.
- Dirección de Previsión Social.
- Dirección del Servicio Estatal del Empleo. ○ Dirección Administrativa.

Las personas que formen parte del Comité de Atención y Seguimiento deberán contar con perfiles que propicien el diálogo y la resolución de conflictos. Así mismo, es fundamental que el Comité actúe bajo los principios rectores de este protocolo

con absoluta transparencia y celeridad, debido a que será la instancia de primer contacto y en muchas ocasiones de resolución de casos.

- 15.** El Comité de Atención y Seguimiento asumirá las siguientes funciones: □ Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral que incluya acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.
- Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité y del personal de la Secretaría. (Anexo 2)
 - Conocer y brindar atención a las quejas presentadas sobre casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - Analizar los casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual. Aplicando las medidas de protección en caso de que lo considere necesario.
 - Difundir sobre la vía y procedimiento de atención de casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, dentro del Comité de Atención y Seguimiento.
 - Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.

Sección Tercera Acciones de Capacitación

16. La Secretaría deberá incluir en sus programas de capacitación, cursos especializados, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención, atención y erradicación de casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

17. Capacitar en primeros auxilios psicológicos, tendientes a la sensibilización y erradicación de todo tipo de violencia. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Capítulo III De la Atención Primer Contacto de Atención de Casos de Acoso laboral, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Sección Primera Atención Especializada

18. En la atención de primer contacto, la Persona Consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. 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.

19. La Persona Consejera 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.

Mecanismo de Atención

20. La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, eligiendo libremente no hacer uso del mismo y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Secretaría, la Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de las vías para la solución del caso, siendo las siguientes:

- Persona Consejera y el Comité de Atención y Seguimiento.
- PROFEDET.
- Centros de Conciliación. □ Juzgados Laborales.

Asimismo, se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal

Capítulo IV Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Hostigamiento sexual y Acoso sexual Sección Primera De la Persona Consejera

21. Las denuncias sobre casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante la Persona Consejera por medio del formato para la presentación de queja de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. La persona consejera deberá informarle a la presunta víctima, respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

22. La Persona Consejera conocerá de las conductas que constituyan acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

23. La Persona Consejera revisará la denuncia y en caso de que en la misma identifique la falta de algún elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

24. La Persona Consejera valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia.

25. La Persona Consejera podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

Sección Segunda De la Entrevista

El objetivo es recabar la información necesaria que permitirá determinar:

- A. El tipo de violencia laboral;
- B. Impulsar medidas de protección o de modificación de conducta;
- C. La canalización a las instancias competentes, favoreciendo con ello una atención integral.

La persona encargada deberá guiar la entrevista a partir de la formulación de preguntas, enfocadas a recabar información de utilidad para analizar el caso y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.

Dirigir la entrevista a una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando en modo, tiempo y lugar relacionados.

Entrevista a la presunta víctima

Antes de la Entrevista:

1. Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.
2. Hacer saber a la presunta víctima que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

Durante la Entrevista:

1. Dar certeza y seguridad a la víctima, con una escucha respetuosa sin emitir juicios previos de los hechos, así como refrendar la confidencialidad del procedimiento.
2. Hacerle saber que la Secretaría está comprometida con la prevención, atención y erradicación de cualquier tipo de violencia laboral.
3. Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
4. Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para determinar el estado de la situación y proponer medidas efectivas.

Entrevista a la Presunta Persona Agresora:

Antes de la Entrevista:

1. Explicar a la presunta persona agresora que se hará una entrevista para conocer las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales de la Secretaría.
2. Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Durante la Entrevista:

1. Escuchar a la presunta persona agresora sobre lo expresado previamente y recabar comentarios relevantes sobre cada uno de los hechos.
2. Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en la Secretaría en donde está involucrado y ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento.
3. Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
4. Utilizar preguntas claves que permitan recabar la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer medidas efectivas.

Después de la Entrevista:

1. Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias y mecanismos de atención.
2. Recabar la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

Entrevista a Testigos

Se considera Testigo:

1. Persona que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia;
2. Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada;
3. Alguien que haya sido mencionada(o) durante las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

En el desarrollo de esta entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.

Antes de la Entrevista:

1. Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro y justo.
2. Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
3. Hacerla saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Durante la Entrevista

1. Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

Después de la Entrevista

2. Agradecer su participación.
3. Refrendar el compromiso de la Secretaría para erradicar las prácticas violentas con base en el Protocolo.

Sección Tercera De las Medidas de Protección

26. Derivado del análisis del caso, la Persona Consejera y sin prejuicio sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata a la presunta víctima, las cuales serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

27 La Secretaría deberá adoptar las medidas de protección que determine la Persona consejera.

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

- Reubicación física, o cambio de horario laboral ya sea de la Presunta Víctima o de la persona presuntamente responsable;
- Autorizar para que la presunta víctima realice su labor o función fuera de la Secretaría, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- Apercibir a la persona presuntamente responsable de tener contacto o comunicación con la presunta víctima;
- Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otros;
- Realizar las acciones de sensibilización con perspectiva de género a las unidades administrativas;
- Autorizar en caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación;
- Determinar otras medidas que a consideración de recursos humanos coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

Sección Cuarta De la Valoración de las Pruebas

29. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

30. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

31. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

32 Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

33. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la presunta víctima, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

34. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

36. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

Sección Quinta De la Substanciación y la Sanción

37. La Persona Consejera deberá analizar cada una de las diligencias realizadas.

38. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

39. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

40. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje inclusivo, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

41 Dada la naturaleza de los asuntos hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

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

Capítulo V Medidas para la Modificación de Conducta

43. Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el Comité de Atención y Seguimiento cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

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

44. Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima, con el fin de propiciar un ambiente laboral adecuado en la Secretaría:

- Implementar cursos y talleres de sensibilización con perspectiva de género, concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- Realizar acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- Solicitar la reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- Modificar de horario de la víctima o persona agresora.
- Realizar los actos necesarios para dar por terminada la relación laboral de la persona agresora con la Secretaría.
- Determinar otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

Asimismo, será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia:

- Implementar acciones de prevención y sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- Difundir el procedimiento para la atención de casos de violencia laboral con base en el Protocolo.
- Emitir una campaña sobre las conductas de violencia laboral en la Secretaría.
- Determinar otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada.

Capítulo VI Resolución del Procedimiento

45. Para la resolución del procedimiento, la Persona Consejera una vez terminado su informe del caso, deberá presentarlo ante el Comité de Atención y Seguimiento, los cuales en conjunto deberán revisar las pruebas, evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión.

Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión de la Persona Consejera y/o recursos humanos, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter y obligatorio de la misma.

Finalmente, la Persona Consejera y el Comité de Atención y Seguimiento deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes.

Capítulo VII Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual

46. El Comité de Atención y Seguimiento llevará un registro estadístico de los casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

47. El Comité de Atención y Seguimiento llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

48. El Comité de Atención y Seguimiento, podrá remitir a petición de parte de las autoridades correspondientes, las resoluciones emitidas con respecto a los agresores sancionados.

El presente protocolo se emite en la Ciudad de Mexicali, Baja California a los ocho días del mes de marzo de dos mil veintidós por el suscrito en mi calidad de Secretario del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.



Alejandro Arregui Ibarra
Secretario del Trabajo y Previsión Social del
Estado de Baja California.

TESTIGOS:



Brenda Lorenia Roa Aguilera.
Procuradora General de la Defensa del Trabajo de la Secretaria del
Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.



Blanca Patricia Ríos López
Directora del Servicio Estatal del Empleo de la
Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.