

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

CONSIDERANDOS

I. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1° establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma, 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 misma establece, señalando que 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.

II. Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW por sus siglas en inglés (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), fue adoptada en diciembre de 1979 por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981, dicha Convención provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, determinando que los Estados parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, esto quiere decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como promover la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados.

III. Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará, fue suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en 1994, en Belém Do Pará, Brasil, suscribiendo México dicha convención en 1995, ratificándola en 1998, acordando los Estado parte que la violencia contra las mujeres:

[...] constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

[...] es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

[...] trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases. La Convención de Belém do Pará establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este tratado internacional ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención; formulación de planes nacionales; organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas, y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

IV. Que la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, es una resolución adoptada por la Organización de las Naciones Unidas el 15 de septiembre de 1995 al final de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, China, que esboza doce ámbitos críticos que constituyen obstáculos para la igualdad de género, e identifica el alcance de las medidas que los gobiernos, las Naciones Unidas y los grupos de la sociedad civil deben tomar para hacer de los derechos humanos de las mujeres y minorías una realidad, estableciendo la ruta y el marco internacional de políticas para la acción y la fuente de orientación para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo; expone que la violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

V. Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 02 de agosto de 2006, tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los

ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, siendo sus disposiciones de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

VI. Que con la finalidad de reglamentar lo dispuesto por la citada Ley General se publicó en el Diario Oficial de la Federación con fecha 11 de marzo de 2008 el Reglamento respectivo el cual tiene por objeto reglamentar las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en lo relativo al Poder Ejecutivo Federal, y las bases de coordinación entre éste, las entidades federativas y los municipios, necesarias para su ejecución.

En relación con lo anterior el H. Congreso del Estado de Chihuahua tuvo a bien expedir la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 7 del 24 de enero de 2007, publicándose el Reglamento de la citada en el Periódico Oficial del Estado con fecha 06 de marzo de 2010.

VII. Que con fecha 29 de mayo de 2010 se publicó en el Periódico Oficial del Estado la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Chihuahua la cual tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad entre el hombre y la mujer, publicándose el Reglamento de la citada Ley en el Periódico Oficial del Estado con fecha 09 de noviembre de 2016, el cual establece en su artículo 18, fracción XIII, que entre las acciones de Gobierno en el ámbito administrativo en materia de igualdad laboral, deberá incluirse en su cultura institucional entre otros la de crear y operar la Unidad, la cual en términos del artículo 23 es una unidad administrativa que funciona como mecanismo técnico especializado, para fortalecer la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género mediante la participación en la formulación de políticas públicas, de anteproyectos de iniciativas de Ley, así como de acciones coordinadas, de supervisión, coparticipación, asesoría, planeación, implementación y estratégicas con las Dependencias y Entidades para disminuir las brechas de género, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres, estableciendo en el citado ordenamiento las atribuciones de la citada Unidad, en

atención a lo cual con fecha 03 de mayo de 2022, se instaló formalmente la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Salud del Estado de Chihuahua.

VIII. Que la Ley General de Responsabilidades Administrativas establece que en el curso de toda investigación y de los procedimientos de responsabilidad administrativa, se deberá observar los principios de legalidad, exhaustividad, imparcialidad, objetividad, congruencia, verdad material, presunción de inocencia y respeto a los derechos humanos; además de incorporar las técnicas, tecnologías y métodos de investigación que incorporen las mejores prácticas internacionales.

Derivado de lo anteriormente expuesto y con la finalidad de crear un instrumento que guie y fortalezca la actuación de la Unidad de la Género de la Secretaría de Salud y sus Organismos Descentralizados y Desconcentrados, en la atención y canalización de quejas, así como la adopción de medidas de protección pertinentes, con la finalidad de garantizar la no discriminación por motivos de género y un debido acceso a la justicia, se ha tenido a bien emitir el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se regirá bajo los siguientes ordenamientos jurídicos:

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- II. Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- III. Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Pará).
- IV. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- V. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Igualdad y no Discriminación.
- VI. Plataforma Acción de Beijing.
- VII. Declaración Universal de Derechos Humanos.
- VIII. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- IX. Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- X. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- XI. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- XII. Ley Federal del Trabajo.
- XIII. Ley General de Víctimas.
- XIV. Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- XV. Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud.
- XVI. Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- XVII. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- XVIII. Código Administrativo del Estado de Chihuahua.
- XIX. Código Penal del Estado de Chihuahua.
- XX. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- XXI. Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
- XXII. Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.
- XXIII. Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.
- XXIV. Ley de Derechos de los Pueblos Indígenas.
- XXV. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- XXVI. Ley de Víctimas del Estado.

- XXVII. Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
- XXVIII. Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- XXIX. Reglamento de la Ley para las Personas con Discapacidad del Estado de Chihuahua.
- XXX. Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
- XXXI. Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- XXXII. Tesis Aislada; 10a. Época; Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; 1a. CCLII/2014 (10a.); Reg. Digital 2006870.
- XXXIII. Tesis Aislada; 10a. Época; Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; I.4o.A.189 A (10a.); Reg. Digital 2021822.
- XXXIV. Tesis Jurisprudencial; 10a. Época; Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; XXVII.3o. J/24 (10a.); Reg. Digital 2008515.

ARTÍCULO 2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Abuso sexual: Forma de violencia que consiste en la ejecución de actos en contra de una persona, sin su consentimiento, o la obligación para ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales, tocamientos o caricias sexuales, exhibicionismo, exposición o uso de la persona para generar material pornográfico o peticiones para realizar actividades sexuales.

Acoso: Es una forma de violencia que se manifiesta con una agresión o maltrato psicológico, físico, verbal, sexual o cibernético, y que conlleva a un estado de incomodidad, indefensión y/o de riesgo para quien la recibe, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acoso sexual: Es 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 que generan la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales.

Acoso Laboral: Es una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Amenazas: Es una forma de violencia que se manifiesta con un anuncio o declaración sobre una posible causa de riesgo o perjuicio que puede ser de carácter físico, psicológico, sexual, laboral, u otros con la finalidad de intimidar, causar inquietud o miedo.

Canalización: Cuando en la Secretaría de Salud, no se cuente con la infraestructura y/o los recursos humanos, técnicos, administrativos económicos y competenciales precisos para atender las necesidades de la víctima, deberá gestionarse la derivación a los centros e instituciones capacitados para atender tales necesidades.

Consentimiento: Se entiende por consentimiento cuando de manera libre, voluntaria, consciente, contundente, inequívoca, afirmativa y sin coerción, amenaza o intimidación se decide participar por mutuo acuerdo en una actividad íntima o sexual. Aún y cuando se haya dado el consentimiento para una actividad íntima o sexual, en cualquier momento éste podrá ser retirado por alguna de las partes y dicha actividad deberá suspenderse inmediatamente.

La libertad para el consentimiento se ve afectada por la diferencia de poder entre las personas involucradas o cuando hay una relación de supra a subordinación. Tampoco se considera que una persona da su consentimiento cuando está incapacitada, dormida, inconsciente o bajo los influjos de sustancias, ni cuando tiene un trastorno físico o mental que afecta su voluntad y entendimiento.

Contención: Procedimiento mediante el cual se brinda ayuda a la persona que presenta denuncia o queja a través de la escucha activa y la validación de sus emociones para evitar su desbordamiento,

de tal manera que logre emplear sus capacidades, sus recursos personales y sociales para tornar una decisión libre e informada respecto a su caso.

Discriminación: Cualquier práctica que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

Discriminación por género: 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 sea por motivo de sexo, el género, características genéticas, orientación o identidad sexual.

Género: Se utiliza para referirse a las características que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

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.

Igualdad sustantiva: Principio y derecho humano que implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier ámbito de la vida; significa que el acceso a derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerá del hecho de ser hombre o mujer.

Medidas de Protección: Implementación de acciones de cuidado institucional para coadyuvar a la salvaguarda de la integridad física y emocional de la persona violentada, sin que el proceso afecte los derechos laborales, en particular el salario y la permanencia en el empleo.

Motivos de Género: Cualquier tipo de acción u omisión ejercida, en contra de una persona sobre la base de su género, y que causen daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.

Persona Víctima: Persona que refiere haber sufrido daño o menoscabo a sus derechos como consecuencia de cualquier tipo de violencia de laboral.

Persona Presunta Agresora: Persona generadora de violencia, quien o quienes infligen algún tipo de violencia en contra de la víctima.

Personal Enlace de Género: Persona integrante de los Órganos Descentralizados y Desconcentrados de la Secretaría de Salud, que contará con formación en género para la orientación y referencia oportuna a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

Personas LGBTTTIQ+ o de la diversidad sexual: Comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual, queer, asexual; las primeras 3 (LGB) son orientaciones/preferencias sexuales, las siguientes corresponden a identidades de género; la siguiente (T) corresponde a una expresión de género y la intersexualidad (I) corresponde a una condición biológica, además de todos los colectivos que no están representados por las siglas anteriores.

Política para la Igualdad Laboral y No Discriminación: Principios estratégicos que favorecen la igualdad y no discriminación en beneficio de todas las personas con el fin de garantizar un clima laboral justo, incluyente, igualitario, digno, libre de discriminación y de violencia en la Secretaría de Salud, así como en sus Organismos Descentralizados y Desconcentrados.

Reporte de Hechos: Documento en el cual se deja por escrito la narración de los hechos denunciados, el plan de atención y el plan de seguridad a establecerse para el caso en concreto.

Tipos de Violencia: Hace referencia a los daños en diversas esferas constitutivas de la víctima, y ocasionados a partir del hecho o hechos violentos, entre ellas la psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y cualquiera otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad, libertad y ejercicio de sus derechos.

Sexo: Cuando se habla de “sexo” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer” al nacer.

Unidad: Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Salud.

Violación: La conducta que despliega el agresor para imponer cópula y/o penetración no deseada a otra u otras personas por medio del uso de la fuerza física o sin ella, o con amenazas.

Violencia de género: Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia Laboral y/o Docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia física: La proveniente de un acto que causa daño corporal a cualquier persona, usando la fuerza física o algún otro medio que puede provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física de la persona afectada.

Violencia patrimonial: Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos

económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar a los bienes comunes o propios de la persona afectada.

Violencia psicológica: Es el acto u omisión emocional, verbal, maltrato y menoscabo de la estima hacia una o varias personas, mediante críticas, amenazas, insultos, comentarios despectivos y manipulación por parte del agresor que daña la integridad emocional o la estabilidad psicológica de la víctima.

Violencia sexual: Todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción, independientemente de la relación de ésta con la persona afectada.

Violencia verbal: La proveniente de un acto que se manifiesta a través de expresión verbal o corporal, como pueden ser insultos, menosprecio y burlas en público o en privado.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES.

El procedimiento de atención y seguimiento de casos, materia del presente Protocolo, se regirá bajo los principios rectores siguientes:

I. Principio de Buena Fe: principio general del derecho, consistente en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hecho u opinión, o la rectitud de una conducta. Exige una conducta recta u honesta en relación con las partes interesadas en un acto, contrato o proceso.

II. Principio de Máxima Protección: entendido como la obligación de cualquier autoridad de los tres órdenes de gobierno de velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas del delito y de violaciones a los derechos humanos.

III. Principio de Enfoque Diferenciado y Especializado: se reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros.

IV. Principio de Indemnidad: prohibición de daños o represalias como reacción al ejercicio por una persona que solicita la protección a sus Derechos Humanos.

V. Respeto a la dignidad humana: en todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales ratificados por el Estado mexicano; se respetará el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación. (ITESM, 2017).

VI. Debida diligencia: implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen. (UNAM, 2016).

VII. Imparcialidad: independientemente de la calidad con la que se ostenten en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación. (ITESM, 2017).

VIII. Confidencialidad: la revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente. (UNAM, 2019).

IX. Transparencia: el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones. (UNAM, 2016).

X. No revictimización: la víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar la narración de su historia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario. (ITESM, 2017).

XI. Accesibilidad: el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones. (ITESM, 2017).

XII. Honestidad: se tomarán las medidas correspondientes en contra de quienes realicen denuncias falsas. (ITESM, 2017).

ARTÍCULO 4. OBJETIVO GENERAL.

Instituir el proceso para la prevención, atención y acompañamiento a personas denunciantes de la violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones, incluido el hostigamiento y el acoso sexual, en los cuales se identifiquen motivos de género; mediante el establecimiento de las medidas para la prevención, atención por parte de la Unidad y su debida canalización, en el marco de actuación y respeto a los derechos humanos de todas las personas involucradas.

ARTÍCULO 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Coadyuvar en la promoción de una cultura laboral para la igualdad y la no discriminación, enfatizando la no violencia y respeto a la igualdad de género.
- b) Establecer los mecanismos para la prevención, y atención de la violencia laboral, ante las instancias internas y externas correspondientes y/o aplicables.

CAPÍTULO II

FACULTADES DE LA UNIDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 6. FACULTADES DE LA UNIDAD DE GÉNERO.

- I. Recibir por escrito las denuncias que se presenten.
- II. Preservar la dignidad e integridad de la Persona denunciante.
- III. En caso de que los hechos resulten actos propios de responsabilidades laborales, se orientará a la persona sobre posibles espacios o áreas para que reciba apoyo en la resolución de conflictos y/o fortalecimiento de habilidades interpersonales.

IV. De tratarse de hechos donde se detecte desigualdad o abuso de poder, violencia laboral o cualquier acto de violencia materia del presente Protocolo, se brindará el acompañamiento a la víctima a efecto de canalizarse ante las instancias internas y externas correspondientes.

V. Fungir como enlace ante los Comités de Ética y Órganos de Control Interno.

VI. Implementar, previa autorización de la persona titular de la Secretaría de Salud, y/o Dirección General de los Organismos Públicos Descentralizados, las medidas de protección con la finalidad de garantizar la seguridad de la víctima.

VIII. Elaborar los oficios de canalización al Órgano Interno de Control, Departamento de Responsabilidades, y/o Comité de Ética correspondientes, en un plazo no mayor a 10 días hábiles, para lograr la restitución efectiva de los derechos a la víctima, favoreciendo en todo momento la coordinación entre las áreas para la adecuada atención del caso y garantizar la intervención integral en el mismo.

IX. Supervisar y dar seguimiento a los acuerdos que en su caso deriven de cada tipo de procedimiento, en un plazo no mayor a 15 días.

X. Una vez concluida la investigación, se notificará a quien interpone la denuncia, el resultado obtenido.

CAPÍTULO III

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

ARTÍCULO 7. PREVENCIÓN

Las medidas de prevención, son aquellas acciones, políticas y directrices que tienen como objeto fomentar una cultura institucional para la igualdad de género y la no discriminación, a través del

diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, entendimiento, sensibilización, concientización y prevención de la violencia de género para el acceso a una vida libre de violencia en el entorno laboral e institucional.

Como parte de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, se establecen como medidas de prevención las acciones de capacitación y sensibilización dirigidas a todo el personal, con el objetivo de fomentar un clima organizacional propicio para el desarrollo profesional, libre de cualquier tipo de acoso, discriminación, intolerancia y otras formas de violencia; estableciendo relaciones laborales dignas con respeto e igualdad.

ARTÍCULO 8. ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

I. Diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento y sensibilización para la prevención de la violencia laboral;

II. Programa de Capacitación, para fomentar un clima organizacional, libre de cualquier tipo de acoso, discriminación y otras formas de violencia;

III. Capacitar a través de los talleres y/o cursos a las personas designadas como enlaces de género en temas de igualdad de género, prevención de la violencia laboral y el procedimiento de atención contra actos de violencia laboral según lo previsto en el presente Protocolo.

ARTÍCULO 9. TIPOS DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Unidad de Género, de manera enunciativa más no limitativa, podrá requerir las siguientes medidas de protección:

I. Prohibición a la persona presunta agresora de acercarse a la persona víctima y tener cualquier tipo de contacto, ya sea físico, verbal o por cualquier medio electrónico u otro medio, por sí o tercera persona.

II. Reubicación de la persona presunta agresora, y/o persona víctima de su centro de trabajo.

ARTÍCULO 10. IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Para solicitar las medidas de protección se deberán tomar en consideración los argumentos de la Persona víctima o de cualquier persona afectada por dichas medidas, debiendo tenerse en cuenta de forma enunciativa, más no limitativa:

1. La gravedad del acto.
2. La forma de agresión: verbal, gestual, física o a través de medios electrónicos.
3. La existencia de un riesgo potencial de que el comportamiento se repita o cualquier otro comportamiento que pueda dañar física, psicológica, económica, emocional o en sus derechos a las partes involucradas.

CAPÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 11. ETAPA INICIAL

En esta fase del procedimiento se da la primera atención a los casos que se puedan llegar a suscitar. Teniendo en cuenta lo establecido en la legislación, se considera atención al conjunto de servicios interdisciplinarios que se otorgan a fin de disminuir el impacto de la violencia.

Para dar inicio al procedimiento frente a una persona que sea probable responsable de la comisión de conductas que reflejen violencia laboral será necesario: la presentación formal de la denuncia ante la Unidad.

Todas las personas adscritas a esta Secretaría y sus organismos podrán presentar una queja por casos de violencia laboral ante cualquiera de las personas parte de la Unidad.

Dicho formato de queja contendrá mínimo:

- a) Datos de la persona víctima.
- b) Datos de la persona que recibe la denuncia.
- c) Datos de la persona presuntamente agresora.
- d) Narración de los hechos que generan la denuncia (que deberán ser relatados de la manera más específica posible de modo, tiempo y lugar).
- e) Firma de la persona víctima.

Es obligación de la persona que reciba la queja otorgar a la persona víctima atención inmediata, brindar un ambiente seguro, así como hacerle saber del acompañamiento que tendrá durante el mismo.

Una vez recibida la queja se hará del conocimiento de la persona titular de la Unidad, quien debe convocar a una sesión extraordinaria de la Unidad en un plazo máximo 48 horas después de que se conoce la presentación de la queja en la cual, con base en la queja presentada se deberá analizar:

- I. La necesidad o no de alguna medida de protección inmediata
- II. La situación personal de la persona víctima, identificando en su caso si es una persona que se pueda situar en situación de desigualdad; y
- III. La relación jerárquica entre la persona denunciante y la persona probablemente responsable.

Hecho lo anterior se dará por concluida la fase inicial del procedimiento.

ARTÍCULO 12. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

La Unidad investigará el hecho que ha dado origen a la queja para lograr la determinación de acciones a realizar sobre el caso en concreto, de modo que se provea un proceso en el que la denuncia sea tratada y canalizada sin demora para lo cual realizaran las tareas necesarias para recabar los elementos de prueba necesarios para la investigación y aclaración de los hechos que dieran origen a la denuncia.

ARTÍCULO 13. ETAPA RESOLUTIVA

Según los hallazgos encontrados y una vez concluida la investigación, la persona titular de la Unidad puede emitir las consideraciones necesarias para:

- I. Canalizar su atención a la instancia correspondiente;
- II. Implementar medidas que establezcan la Garantía de No Repetición; y
- III. Asegurar la continuación o restauración de nuevas relaciones armoniosas en el lugar de trabajo.

Si el caso de violencia representa hechos que, por su naturaleza, investigación o tratamiento, correspondan a las instancias del sistema de justicia, se le ofrecerá a la víctima la asesoría y acompañamiento necesarios, hasta que se encuentre en la atención especializada de la instancia externa que corresponda.