



Secretaría
de Infraestructura
Gobierno de Puebla



PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL EN LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA.

JUNIO 20 DE 2023.

Un gobierno
presente





ÍNDICE

PRESENTACIÓN	pág. 2
CAPÍTULO 1. Definiciones de Violencia Laboral	pág. 4
CAPÍTULO 2. Aspectos generales	pág. 7
CAPÍTULO 3. Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral	pág. 8
Título primero. Puntos Generales	pág. 8
3.1 Alcance	pág. 8
3.2 Obligatoriedad	pág. 9
3.3 Principios Rectores	pág. 9
3.4 Definiciones	pág. 10
Título segundo. Actores estratégicos para la implementación del Protocolo	pág. 11
3.5 Persona Consejera	pág. 11
3.5.1 Perfil de la Persona Consejera	pág. 11
3.5.2 Funciones de la Persona Consejera	pág. 12
3.6 Unidad de Igualdad Sustantiva	pág. 12
3.6.1 Constitución de la Unidad de Igualdad Sustantiva	pág. 12
3.6.2 Funciones de la Unidad de Igualdad Sustantiva	pág. 13
Título tercero. Procedimiento para la atención de los casos de violencia laboral	pág. 14
3.7 Mecanismos de atención	pág. 14
3.8 Medidas de protección	pág. 16
3.8.1 Uso de medidas de protección	pág. 16
3.8.2 Propuestas de medidas de protección	pág. 16
3.9 Medidas para la modificación de conducta	pág. 17
3.9.1 Uso de las medidas para la modificación de conducta	pág. 17
3.9.2 Propuesta de medidas para la modificación de conductas	pág. 17
3.10 Resolución de procedimiento	pág. 18
ANEXO 1. Propuesta de Formato para la Presentación de Queja de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual	pág. 19



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



PRESENTACIÓN

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de género. Lo anterior, tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término es utilizado principalmente para resaltar el hecho de que las diferencias estructurales basadas en el género colocan a las mujeres en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres sufren violencia de manera desproporcionada, los hombres también pueden ser blanco de ella.

Sin embargo, en el ámbito laboral, a pesar de que el 39% de las 55.7 millones de personas ocupadas en México son mujeres, en vez de un clima de respeto, existe una atmósfera de violencia en su contra, cargado de situaciones que resultan violentas, tanto de manera horizontal como vertical en el día a día. El trato con superiores, entre pares y con terceras partes, han reportado de forma casi generalizada incontables situaciones de violencia laboral en contra de mujeres.

La violencia contra las mujeres es una violación grave a los derechos humanos, su impacto puede ser inmediato como de largo alcance, pues incluye múltiples consecuencias físicas, sexuales, psicológicas, e incluso mortales, afectando negativamente el bienestar físico y emocional de las mujeres, lo que impide su plena participación en la sociedad. Además de las consecuencias ya mencionadas, la violencia también impacta su familia, comunidad y al país. Los altos costos asociados, que comprenden desde un aumento en gastos de atención a la salud, servicios jurídicos, hasta pérdidas de productividad que impactan en presupuestos públicos y representan un obstáculo en el sano desarrollo.

Según el "Diagnóstico por hostigamiento y acoso sexuales en la Administración Pública Federal 2016-2020", reportó que en 2020 se presentaron 288 denuncias en 57 instituciones de la APF por presuntas vulneraciones a la Regla 13 del Comportamiento Digno de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública. Cifra que disminuyó un 7% respecto al registrado el año anterior: 274. Se destaca que, en el 2020, 48% de los casos registrados se concentró en tres Instituciones, el resto de las denuncias se encontraron distribuidas en 54 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

De acuerdo con la Recomendación 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en favor de la igualdad entre hombres y mujeres, por ello resulta esencial fortalecer las acciones institucionales no solo para prevenir la violencia de género, sino para definir rutas



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



claras de atención de casos pronta y expedita, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Por lo que, la Secretaría de Infraestructura en conjunto con la Unidad de Igualdad Sustantiva, buscan promover ambientes laborales en los que las y los servidores públicos puedan ejercer su derecho a un trabajo digno. Así como dar cumplimiento a la obligatoriedad de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, misma que entró en vigor en el mes de mayo del año 2019, y que establece implementar en acuerdo con los trabajadores, protocolos para la atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

Si bien es cierto, la elaboración de un protocolo no es suficiente para consolidar los espacios libres de violencia, sin embargo, es indispensable el trabajo conjunto para revertir y prevenir estas situaciones, pues se requieren medidas no solo para evitar que se generen las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, sino también medidas que permitan identificar una ruta clara para saber como se debe reaccionar frente a un hecho de violencia sexual, de manera institucional e individual, con la finalidad de evitar la reincidencia de estas conductas.

Finalmente, y conscientes de que este es un paso más hacia la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, la Secretaría de Infraestructura busca construir un mejor mañana, en el que la violencia contra la mujer deje de ser permitida ni tolerada, asegurando a la víctima investigaciones y sanciones con perspectiva de género, atendiendo siempre a los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad.

Luis Roberto Tenorio García
Secretario de Infraestructura
del Gobierno del Estado de Puebla



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



CAPÍTULO I. DEFINICIONES DE VIOLENCIA LABORAL.

A. VIOLENCIA LABORAL

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) establece en su artículo 10° la Violencia Laboral, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual como tipos de esta violencia, siendo el siguiente:

“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 dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”

Del mismo modo, en el artículo 11 de dicha Ley, define como “acciones o conductas” que constituyen violencia laboral, las siguientes:

“(...) la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

Si bien es cierto, que el objeto de la LGAMVLV es prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, también es cierto que la definición de violencia laboral contiene elementos generales para prevenir la discriminación en razón de género y atención a casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual dentro de los centros de trabajo.

B. ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3 Bis define los conceptos de hostigamiento y acoso sexual como:



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



“a) 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; y

b) 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”

La definición de Acoso Sexual en la LFT, se encuentra alineada con la LGAMVLV¹, y cuenta con los elementos que definen esta conducta, para el caso de hostigamiento, la Ley Federal del Trabajo no expresa de manera puntual que se trate de hostigamiento sexual, si no cualquier conducta de agresión en el ámbito laboral en donde exista cualquier tipo de subordinación.

En ese tenor, y con la finalidad de proporcionar un adecuado marco que no deje fuera los elementos primordiales como lo es, la connotación lasciva incluida en la LGAMVLV, el Protocolo utiliza el concepto de hostigamiento sexual establecido en la LGAMVLV, siendo el siguiente:

“(…) El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.”

Ahora bien, en referencia a la definición de hostigamiento de la LFT pudiera excluir múltiples conductas en las que necesariamente no existe una relación de subordinación, es necesario desarrollar un mapa conceptual que permita el mayor entendimiento del acoso sexual, también conocido como *mobbing*.

Por lo anterior, la Primera Sala del más alto Tribunal en el país, al resolver el juicio de amparo 47/2013², afirmó que en la definición de *mobbing* laboral, debían considerarse los siguientes elementos:

“El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;

¹ Artículo 13 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

² [res-JRCD-0047-13.pdf \(scjn.gob.mx\)](#)



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



En cuanto a su tipología, este se presenta de tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo; así se tiene que hay moobing:

- a) Horizontal: Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.*
- b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto a la víctima.*
- c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.*

Se presenta de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga de los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.”

Por lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo define “violencia y acoso” de la siguiente manera:

“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”.

En ese tenor y para efectos de este Protocolo, se propone la siguiente definición de acoso laboral:



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



“Acoso laboral: forma de violencia que se presenta en diversas eventualidades y que tiene como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional, porque se trata de un proceso de destrucción. 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 este vinculado a la relación laboral”.

Por lo anteriormente expuesto, la Secretaría de Infraestructura busca facilitar el cumplimiento de las obligaciones por parte de las y los servidores públicos mediante la elaboración de un Protocolo que defina de manera clara las diferentes conductas de violencia laboral que pueden ocurrir, incluyendo una perspectiva de derechos y una de género acorde con la visión de trabajo digno establecida en la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 2. ASPECTOS GENERALES.

Objetivo General y objetivos específicos

Proteger la dignidad e integridad de las personas que desempeñen un cargo, empleo o comisión, a través de un modelo de “Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral”, con el propósito de dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo.

Las y los servidores públicos de la Secretaría de Infraestructura, tendrán el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de esta y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales correspondientes.

Son objetivos específicos de este protocolo, los siguientes:

- Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral.
- Brindar confidencialidad a las personas que decidan presentar quejas y/o denuncias.
- Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



Marco Normativo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículos 1; 5, primer párrafo; y 123, apartado A.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla

Artículos 3, 13, 28, 29, 31, 41 fracción XXIX.

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado

Artículo 42 fracción V

Ley Federal del Trabajo

Artículos 2, 3, cuarto párrafo, 3 Bis, 47 fracción VIII, 51 fracción II, 132 fracción XXXI, 133 fracción XIII, 523, 685 Ter fracción I y, 994, fracción VI.

Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia

Artículos 10, 11, 12, 13, 14 y 15

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo- Identificación, Análisis y Prevención.

Numerales del 1 al 13

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer "Convenio De Belem Do Para".

Artículos 1, 3, 4, incisos b, c, e, f y j; 6, incisos a y b; 8 y 9.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)

CAPÍTULO 3. MODELO DE PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL.

TÍTULO PRIMERO. PUNTOS GENERALES.

3.1 ALCANCE

El presente protocolo tiene por el alcance el centro de trabajo y los vínculos laborales derivados del mismo, además de las acciones derivadas del ejercicio del trabajo.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarca aquellos casos que: “ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”³

3.2 OBLIGATORIEDAD

Con el fin de asegurar la obligatoriedad y garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas de seguridad tomadas por la Persona Consejera y/o la Unidad de Igualdad Sustantiva de esta Secretaría, las cuales serán de naturaleza obligatoria para todo el personal que labore en la Secretaría de Infraestructura.

3.3 PRINCIPIOS RECTORES

1. Dignidad y defensa de la persona

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como son los actos de violencia laboral, dicho principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas, teniendo estrecha vinculación en el principio de confidencialidad.

2. Ambiente saludable y armonioso

Toda persona tiene 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.

3. Igualdad de oportunidades

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

4. Confidencialidad

Los procedimientos deben preservar en todo momento 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 las y los participantes.

5. 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 seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

³ [Convenio 190 \(ilo.org\)](http://convenio190.org)



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



6. 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 integridad de persona.

3.4 DEFINICIONES

Acoso laboral: 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, 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.

Acoso Sexual: 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.

Centro de trabajo: Todo lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Persona Consejera: Persona designada por la persona Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva, que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presunta víctima 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 el centro de trabajo o fuera de este siempre que este vinculado a la relación laboral.

Presunta Víctima: Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.

Protocolo: Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral.

Secretaría: La Secretaría de Infraestructura del Gobierno del Estado de Puebla.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



Unidad de Igualdad Sustantiva: Conformada por personas trabajadoras designadas en conjunto por la persona Titular de la Secretaría de Infraestructura, encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo, asimismo, se encarga de los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

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 dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexuales.

TÍTULO SEGUNDO. ACTORES ESTRATÉGICOS QUE INTERVIENEN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.

3.5 PERSONA CONSEJERA

3.5.1 Perfil de la Persona Consejera

El personal designado deberá contar con el siguiente perfil:

1. Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
2. Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
3. Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía.
4. Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo.
5. Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.
6. 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.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



La Persona Consejera se deberá ajustar a los principios rectores del presente Protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

3.5.2 Funciones de la Persona Consejera

La Persona Consejera tendrá por funciones las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia laboral.
- b) Recibir la queja de cualquier persona trabajadora que le presente el caso.
- c) Orientar y proporcionar información relativa sobre conductas de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- d) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia laboral, cuando la presunta víctima así lo solicite.
- e) En caso de que se presente un posible conflicto de interés por parte de alguna Persona Consejera, se deberá comunicar a Unidad de Igualdad de Género, según sea el caso.
- f) Informar sobre el caso, a la Unidad de Igualdad Sustantiva para su respectivo análisis, e implementación de medidas de protección según lo amerite el caso, con base en lo establecido en este Protocolo, en un plazo no mayor a 5 días hábiles
- g) Dar seguimiento al caso de violencia, al interior del centro de trabajo y al exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la Persona Consejera esté de acuerdo en desempeñar dichas actividades.
- h) Atender los exhortos o llamadas de apoyo por parte de la Unidad de Igualdad Sustantiva.

3.6 Unidad de Igualdad Sustantiva

3.6.1 Constitución de la Unidad de Igualdad Sustantiva

La Unidad de Igualdad Sustantiva deberá estar conformada de la siguiente manera:

- a) La persona Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva.
- b) Jefatura del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



- c) Jefatura del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva.
- d) Jefatura del Departamento de Prevención de la Violencia y la Discriminación.
- e) Jefatura del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento.

Las personas que formen parte de la Unidad de Igualdad Sustantiva deberán contar con perfiles que propicien el diálogo y la solución de conflictos, del mismo modo, los integrantes deberán actuar bajo los principios rectores que conforman el presente Protocolo con transparencia y celeridad, debido a que será la instancia de primer contacto y de resolución de casos.

Las y los integrantes deberán laborar directamente en la Secretaría de Infraestructura y preferentemente, tener conocimientos o experiencia en materia de perspectiva de género o en derechos humanos en el ambiente laboral. En caso contrario, las personas que integren dicha Unidad, deberán capacitarse con cursos y talleres en materia de igualdad, no discriminación, vida libre de violencia hacia las mujeres, atención a casos en perspectiva de género, los cuales ofrece el CONAPRED, INMUJERES, ONU MUJERES (UN WOMEN TRAINING CENTRE).

Asimismo, la conformación de la Unidad de Igualdad Sustantiva, deberá impulsar una representación equitativa de mujeres y hombres, por lo que, se contará con al menos el 40% de personas trabajadoras de un mismo sexo.

3.6.2. Funciones de la Unidad de Igualdad Sustantiva

La Unidad de Igualdad asumirá las siguientes funciones:

1. Emitir y adoptar el Protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral que incluya el acoso laboral, acoso y hostigamiento sexuales.
2. Determinar la calendarización de un plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de las y los integrantes de la Unidad.
3. Apertura de buzones de quejas y denuncias, cada 15 días.
4. Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de violencia laboral.
5. Analizar los casos de violencia laboral y determinar medias de protección en caso de que lo considere necesario.
6. Actuar de conformidad con los principios rectores que rigen el presente Protocolo.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



SECCIÓN TERCERA. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL.

3.7 Mecanismos de Atención.

La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción que represente su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, estando en la libertad de escoger no hacer uso de esta y acudir directamente a mecanismos e instancias jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento y acoso sexuales en esta Secretaría, la Persona Consejera o la Unidad de Igualdad Sustantiva deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso:

1. Unidad de Igualdad Sustantiva/ Persona Consejera.
2. Tribunal de Conciliación y Arbitraje
3. Juzgados Laborales
4. Juzgados civiles
5. Ministerio Público

Por lo anterior, se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento del presente Protocolo, no limita su derecho a iniciar procesos por otras instancias jurisdiccionales.

PROCEDIMIENTO. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

1. Reconocer se víctima de violencia laboral, procediendo a realizar la queja/ denuncia, misma que podrá presentarse ante cualquier integrante de la Unidad de Igualdad Sustantiva.
2. Se deberá brindar a la presunta víctima un ambiente de confianza, informándole del apoyo institucional, confidencialidad, acceso a las medidas de protección y acompañamiento en el proceso.
3. Las medidas de protección se podrán brindar en cualquier etapa del proceso.
4. Entrevistar a la presunta víctima y escuchar la narrativa de los hechos.
5. Analizar el tipo de queja:
 - a) Acoso laboral
 - b) Acoso sexual
 - c) Hostigamiento sexual
6. Apoyar a la presunta víctima para la declaración de los hechos por escrito.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



7. En caso de haber sufrido daño físico o psicológico, se deberá canalizar para su atención a la Institución de Seguridad Social o a personal especializado en la materia.
8. En la situación de no existir agresión física o psicológica, se deberá informar a la presunta víctima sobre el proceso de investigación y atención a su caso.
9. La presunta víctima presentará su declaración a la Unidad de Igualdad Sustantiva para el inicio de la investigación.
10. La Unidad de Igualdad, girará citatorio a la presunta persona agresora en las siguientes 24 horas de ser recibida dicha declaración.
11. La presunta persona agresora deberá presentarse en la fecha, lugar y hora establecidas en el escrito de citatorio.
12. Se le realizará una entrevista sobre las condiciones de ambiente laboral y las dinámicas organizacionales, y se le comunicará que existe un procedimiento de investigación en el centro de trabajo, en el cual, está involucrado.
13. La presunta persona agresora, procederá a realizar su declaración de narrativa de hechos.
14. La Unidad de Igualdad Sustantiva integrará los hallazgos y someterá a su análisis la declaración de ambas partes.
15. La Unidad de Igualdad Sustantiva podrá solicitar la presencia de testigos del área de responsabilidad que corresponda, y analizará los hallazgos como resultado de las entrevistas a los testigos.
16. En caso de no existir más información, que la proporcionada por las partes, se les informará a estos, sobre la decisión final y las medidas que se aplicarán al caso.
17. Una vez analizado el expediente, la Unidad de Igualdad Sustantiva, determinará la aplicación o no, de las medidas de modificación de conducta.
18. La Unidad de Igualdad Sustantiva, procederá al acta de cierre, asimismo, las decisiones de la Unidad tendrán carácter definitivo, incluyendo la aplicación de medidas de modificación de conducta.
19. La Unidad integrará el expediente y archivará.

En caso de que la presunta persona agresora afirme su responsabilidad en acciones de violencia laboral respecto de la presunta víctima, se deberá actuar conforme lo siguiente:

- a) Se le comunicará que este tipo de conductas no son aceptables y se le exhorta a detenerlas.
- b) Se le informará sobre las medidas de modificación de conducta a las que estará sujeta con base en la decisión de la Unidad de Igualdad Sustantiva.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



c) La Unidad de Igualdad archivará el expediente del caso atendido.

Para evitar la revictimización, la Persona Consejera y/o la Unidad de Igualdad Sustantiva evitará que la presunta víctima encare a la presunta persona agresora.

3.8 Medidas de Protección

Las medidas de protección podrán ser implementadas aún sin la petición de la presunta víctima, cuando la Unidad de Igualdad Sustantiva lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de este Protocolo.

Dichas medidas, las determinará la Unidad de Igualdad Sustantiva con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, y se darán a conocer a los responsables de las diferentes Direcciones que integran esta Secretaría, incluyendo la Unidad de Administración y Finanzas y Recursos Humanos.

3.8.1. Uso de medidas de protección.

Las medidas de protección podrán aplicarse en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la víctima en la Secretaría.

Para determinar e implementar las medidas de protección, se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- a) No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- b) Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- c) Ser empático con las partes.
- d) Conminar a la presunta persona agresora para que se abstenga de efectuar conductas de acoso laboral, hostigamiento o acoso sexual.

3.8.2. Propuestas de Medidas de protección.

Las medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con la finalidad de proteger a la presunta víctima, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado.

- a) Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b) Reubicación física o cambio de área en la presunta víctima o de la presunta persona agresora.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



- c) Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d) Autorización para realizar funciones fuera de la Secretaría.
- e) En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia está en investigación.
- f) Las que la Unidad de Igualdad considere necesarias para coadyuvar con la presunta víctima.

3.9 Medidas para la Modificación de la Conducta

3.9.1 Uso de las Medidas para la Modificación de Conducta

Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por la Unidad de Igualdad Sustantiva 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 el resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

3.9.2. Propuesta de medidas para la modificación de conducta

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 y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en la Secretaría.

- a) Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- b) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- c) Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- d) Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
- e) Terminación de la relación laboral de la persona agresora con el centro de trabajo.
- f) Las medidas que se consideren necesarias para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.



Secretaría de Infraestructura

Gobierno de Puebla



3.10 Resolución del Procedimiento

Para la resolución del procedimiento, la Unidad de Igualdad Sustantiva deberá revisar las evidencias y narrativa de los hechos para tomar una decisión, Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre, donde se indique la decisión de los integrantes de la Unidad, la narrativa de los hechos, las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes además del carácter definitivo y obligatoria de la misma.

Finalmente, la Unidad de Igualdad Sustantiva, deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución de este se proteja la integridad de las partes.

CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA A 20 DE JUNIO DE 2023


**LUIS ROBERTO TENORIO GARCÍA
SECRETARIO DE INFRAESTRUCTURA
DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA**