
 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</b> <b>NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y</b> <b>HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL


### 1. Objetivo:

- 1.1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en este H. Congreso, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexuales.
  
- 1.2. Prevenir la violencia, hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo para promover la salud física, mental y social, que propicie entornos organizacionales 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.
  
- 1.3. Los objetivos específicos de este protocolo son:
  - I. Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral.
  - II. Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en este H. Congreso.
  - III. Promover una cultura de salud en el trabajo mediante acciones encaminadas a prevenir la violencia laboral.
  - IV. Establecer un mecanismo de actuación voluntario ante casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
  - V. Difundir información para la prevención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.
  - VI. Atender, informar y orientar a personas que sean víctimas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</b> <b>NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y</b> <b>HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## 2. Alcance

- 2.1. El presente protocolo tiene por alcance el H. Congreso y los vínculos laborales derivados del mismo, además de las acciones derivadas del ejercicio de trabajo.
- 2.2. Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:
- I. **Dignidad y defensa de la persona.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten 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.
  - II. **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.
  - III. **Igualdad de oportunidades.** Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
  - IV. **Confidencialidad.** Los protocolos deben preservarla 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 los participantes.
  - V. **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.
  - VI. **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.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

### 3. Marco legal

#### 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 1o. Señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. Señalando en el último párrafo “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

#### 3.2 Ley Federal del Trabajo

Art. 3 y 3 Bis Prohíben cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia.

Art. 47, fracción VIII y 51, fracción II Señalan motivos de rescisión de la relación laboral. El primero, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (art. 47, fracción VIII); el segundo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. (art. 51, fracción II)

Art. 133, fracción XII y 135, fracción XI Prohíben a las y los patrones (art. 133, fracción XII) y a las y los trabajadores (art. 135, fracción XI) llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente.

Art. 994, fracción VI Establece la sanción de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual.

#### 3.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Art. 4 Define práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.


Art. 9 Establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

#### 3.4 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 3, fracciones XVII y XXXV Define los riesgos psicosociales como aquellos que entre otras consecuencias pueden provocar daños en la salud; asimismo define a la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Art. 43, fracción II Respecto de los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, los patrones deberán identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral y valorarlos clínicamente.

Art. 55, fracción I Señala la obligación de las figuras patronales de llevar a cabo acciones para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</b> <b>NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y</b> <b>HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

### 3.5 Código Penal Federal

Art. 259 Bis Señala las sanciones aplicables a las personas que, con fines lascivos, hostiguen o acosen. Sin embargo, queda establecido en este ordenamiento que sólo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida.

### 3.6 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

**Objetivo:** Evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

### 3.7 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua


ARTÍCULO 143. En el Congreso se conformará la Unidad de Igualdad de Género, que desempeñará sus funciones bajo el control y supervisión de la Secretaría de Administración, como un mecanismo de coordinación para la institucionalización de la perspectiva de género, misma que será la encargada de diseñar e implementar las estrategias para la transversalización de la misma.

### 3.8 NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

**Objetivo** Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.


5.4 Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.

8. Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable


 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

#### 4. Definiciones

- a) Ley Federal del Trabajo, Artículo 3° Bis Para efectos de esta Ley se entiende por: 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;
- b) *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 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.
- c) *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.
- d) *Centro de trabajo*: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.
- e) *Centros de Conciliación*: Los Centros de Conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.
- f) *Comité de Atención y Seguimiento*: Comité conformado por las personas trabajadoras designadas en conjunto con las personas empleadoras y las personas empleadas del centro de trabajo, encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo.
- g) *CONAPRED*: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- h) *Hostigamiento Sexual*: 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.
- i) *Persona Consejera*: Persona designada en el centro de trabajo que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presunta víctima así lo decida.
- j) *Persona Agresora*: Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora.
- k) *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 esté vinculado a la relación laboral.
- l) *Presunta Víctima*: Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.
- m) *PROFEDET*: La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</b> <b>NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y</b> <b>HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

- n) *Protocolo*: Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en el centro de trabajo.
- o) *Secretaría*: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- p) *Víctima*: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.
- q) *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 definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexuales.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Área Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## 5. Responsabilidades:


### 5.1. Patrón:

- a) Establecer las bases de su organización y funcionamiento.
- b) Elaborar y aprobar un programa anual, particularmente sobre medidas de prevención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- c) Conocer de las quejas que se presenten respecto a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- d) Conocer de la atención y seguimiento que la Secretaría Ejecutiva ha dado a las quejas presentadas respecto a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- e) Promover programas de sensibilización.
- f) Emitir resoluciones sobre los casos que puedan presentarse respecto a la violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.

### 5.2. Unidad de Igualdad de Género:

El Área de Unidad de Igualdad de Género, funge, en la Comisión de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, como Secretaría Ejecutiva, y puede representar la instancia cercana y directa que tendrá el personal para externar su queja y recibir orientación y atención sobre los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

- a) Brindar información y asesoría a las y los trabajadores de la empresa.
- b) Facilitar que la presunta víctima pueda tomar una decisión informada sobre lo que hará con base en las opciones posibles, que varían según el caso presentado y sus intereses.
- c) Corroborar, de considerarlo pertinente, los hechos denunciados estableciendo comunicación con la persona implicada, con la mayor discreción y cuidando de no ponerles en riesgo, si se considera necesario a partir del reporte entregado, disponiendo para ello de un plazo de cinco días hábiles. La confirmación se limitará a realizar entrevistas directas o por vía telefónica con dicha persona y la revisión de evidencias, si se cuenta con ellas.
- d) Integrar, analizar la información y valorar la gravedad de la falta, a fin de identificar posibles situaciones de riesgo.
- e) Explicar el procedimiento a las y los trabajadores involucrados que se seguirá para la atención de su queja, así como sus derechos y responsabilidades y, en su caso, de las y los testigos.
- f) Elaborar el reporte del caso (queja) con la autorización de la presunta víctima, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, o invitarle a que presente su queja directamente, informándole los medios y formas en que podrá hacerlo.


 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</b> <b>NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y</b> <b>HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

- g) Informar periódicamente, por escrito, a la persona que presentó la queja, sobre el avance y el proceso que se llevará a cabo.
- h) Elaborar un reporte trimestral de los casos atendidos para presentarlo al comité.

### 5.3 **Área Normatividad Administrativa**

- a) Colocar y revisar periódicamente un “Buzón de Felicitaciones, Sugerencias y Quejas, ” en cada piso, para recibir las quejas presentadas y proceder a su trámite, así como crear un correo electrónico con esta misma finalidad.
- b) En caso de recibir quejas informales por esta vía, puede establecer contacto con la persona ofendida, con absoluta discrecionalidad y la invitará a que formalice la misma, para iniciar el proceso de atención. Si la persona no desea formalizar su queja, únicamente elaborará un informe confidencial, que integrará al reporte trimestral que se presentará en las sesiones que el celebre el comité.




 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</b> <b>NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y</b> <b>HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## 6. Elementos para identificar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral:

- I. “El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.
- II. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- III. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.
- IV. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
- V. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas”.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## 7. Atención y seguimiento

7.1 Las estrategias de atención se encaminarán a dos acciones medulares:

1. Informar sobre la política empresarial en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como de los pasos a seguir para la presentación y tramitación de quejas, establecidos en el presente Protocolo.
2. Brindar asesoría sobre (a) las generalidades de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, a fin de que la persona identifique, con total claridad, si es víctima de estas conductas, y; (b) las opciones de atención, las instancias a las que puede acudir para presentar su queja y sus respectivos ámbitos de competencia.


## 8. Presentación de la queja

8.1. La queja se podrá presentar de la siguiente manera:

Formal: en forma personal, en el área de trabajo de la presunta víctima, ante Unidad de Igualdad de Género, puede emplear, si así lo prefiere, el formato (Anexo 1), que contiene nombre y firma autógrafa o bien, enviando dicho formato con firma autógrafa y escaneado al correo electrónico creado exclusivamente para dicho fin.

8.2. También serán consideradas como formales las quejas que se depositen en el “buzón de quejas” del H. Congreso, siempre y cuando se realicen con el formato correspondiente, con nombre y firma autógrafa o en su caso a través del correo electrónico antes señalado.

8.3. Informal: Por vía telefónica, buzón de quejas (en escrito libre) o por medio de una tercera persona. En todo caso deberá indicarse el nombre de la persona que presenta la queja o algún identificador y sus datos de localización, para establecer contacto con ella, con la mayor discreción, y proceder a su atención. Si la persona no desea formalizar su queja, únicamente se elaborará un informe confidencial, que integrará al reporte trimestral. En ningún caso se tramitarán quejas anónimas.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## 9. Tipo de acción jurídica laboral


### 9.1. PASO 1. Recepción de la queja o denuncia

- a) Unidad de Igualdad de Género constituye la primera instancia para recibir y atender las quejas que, sobre violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual puedan presentarse.
- b) La queja puede presentarse por escrito, de manera personal, o bien, a través del buzón de quejas y/o el correo electrónico creado para dicho fin.
- c) De igual manera, las quejas que se presenten por cualquier otro medio y que se refieran a actos que impliquen probables conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, deberán turnarse a la Secretaría Ejecutiva, dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir del suceso denunciado.
- d) En caso de presentarse la queja de manera personal y/o por correo electrónico, se podrá tomar la declaración de la persona quejosa, la cual deberá ser de manera libre, espontánea y voluntaria (que implique actuar en consecuencia), puede comparecer la persona quejosa, así como testigos en su caso, debiendo firmar al margen de la misma y al final donde aparezca el nombre de quienes intervengan.
- e) Conforme señalan los elementos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para el diagnóstico de acoso laboral, se deberá hacer por parte del área de salud del H. Congreso o institución de salud respectiva, una valoración psicológica a la persona quejosa, para hacer constar que podría existir una afectación en la salud de la o el trabajador como resultado de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual sufrido. Asimismo, se deberá hacer del conocimiento de la persona quejosa que en caso de que lo estime pertinente, puede acudir en ocasiones subsecuentes.
- f) También se le informará que tiene derecho de formular una denuncia penal en contra de la persona presuntamente agresora, si así lo decide.

### 9.2. PASO 2. Análisis de la queja

- a) Se deberá determinar si los hechos presentados configuran la presunta existencia de actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, verificando que se precisen con toda claridad circunstancias de modo, tiempo y lugar.
- b) Asimismo, se deberá verificar si existen testigos que hayan presenciado los hechos, así como todos aquellos elementos que permitan presumir la existencia de posibles actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- c) En caso de que se reciban varias denuncias informales referidas a una misma persona, la Unidad de Igualdad de Género podrá valerse de entrevistas personalizadas y de la aplicación del instrumento diagnóstico a varias personas de la misma área de adscripción de la persona acusada, a fin de fortalecer la denuncia o, en su caso, aumentar las posibilidades de contar con una denuncia formal.

*Tiempo máximo de realización: cinco días hábiles.*

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

**9.3. PASO 3. Formulación de escrito**

- a) Se cita con tres días hábiles de anticipación a la formulación de escrito a la persona quejosa y en su caso, a las y los testigos de cargo.
- b) Para llevar a cabo el levantamiento del escrito se deberá notificar de manera personal y en privado a la persona quejosa, a la persona denunciada y en su caso, a testigos.
- c) Se debe hacer del conocimiento de la persona denunciada los términos de la queja recibida, informándole que en la formulación del escrito tendrá la oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga, incluso, que podrá hacerse acompañar de los testigos en caso de existir a quienes les consten los hechos y que eventualmente pudieran desvirtuar la imputación que se le formula.
- d) En este orden de ideas, se le harán notar las implicaciones en el ámbito laboral y penal, en caso de corroborarse los hechos que se le imputan.

Tiempo de realización: cinco días hábiles.

**9.4. PASO 4. Instrumentación del escrito**

En la instrumentación del escrito que se realice, se deberán cuidar los siguientes aspectos:


- a) Que se precisen circunstancias de modo, tiempo y lugar. Tomar la declaración de manera literal, se redactará en primera persona, evitando incluir apreciaciones subjetivas, vagas o imprecisas.
- b) Se deberá tener especial cuidado en que la persona quejosa reconozca entre los presentes a quien la agredió, haciéndole las imputaciones directas, sin que ello implique un contacto físico.
- c) Cuando se tome la declaración de las y los testigos de cargo y/o descargo en caso de existir, se les hará patente que sus manifestaciones versarán respecto de hechos que les consten, además de exhortarles a que se conduzcan con verdad durante su declaración. En caso de que la persona quejosa no aporte elementos suficientes en su declaración, pero sus testigos de cargo en caso de existir, aporten elementos contundentes de prueba, la persona designada para llevar a cabo dicha diligencia intervendrá a fin de lograr que la o el quejoso refleje con exactitud los hechos y obtener el reconocimiento expreso por parte de la persona denunciada.
- d) Durante el desahogo del procedimiento se podrán practicar las actuaciones o diligencias que se estimen necesarias para la debida integración del caso.

Tiempo de realización: un día hábil.

**9.5. PASO 5. Dictamen del caso**


A partir de los resultados obtenidos se deberá determinar la naturaleza del caso, si se ubica en el ámbito laboral, penal o ambos.

Tiempo de realización: cinco días hábiles.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</b> <b>NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y</b> <b>HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023


**9.6. PASO 6. Determinación de la situación**

- a) Unidad de Igualdad de Género de acuerdo a la gravedad que el caso puede ameritar podrá convocar al Secretario de Administración para hacer de su conocimiento el caso o casos que se presenten, el cual emitirá su resolución comunicando a los involucrados de la misma, quienes podrán acudir al Secretario de Administración en caso de inconformidad con el fallo respectivo; y en este caso podrá reiniciarse el procedimiento.
- b) Recursos humanos frente a casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, podrá adoptar, de acuerdo con el caso o casos que se presenten, las siguientes sanciones aplicables:
  - I. Amonestación verbal o escrita, con copia al expediente personal.
  - II. Reubicación de puesto o cambio de horario
  - III. Suspensión del empleo.
  - IV. Destitución del puesto.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Área Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## 10. Tipo de acción jurídica penal

- 10.1. El H. Congreso debe de proceder conforme a lo siguiente:
- a) La persona denunciante podrá formular su denuncia ante el Ministerio Público del fuero común, de manera independiente a los ámbitos laboral o interno que haya elegido.
  - b) El Secretario de Administración no puede ocultar información de los hechos
  - c) El Secretario de Administración está obligado a proporcionar cualquier información al ministerio publico
- 10.2. 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, pudiendo escoger no hacer uso de esta y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.
- 10.3. Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexuales en centros de trabajo, Unidad de Igualdad de Género deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso:
- a. Comité designado.
  - b. PROFEDET.
  - c. Centros de Conciliación.
  - d. Juzgados Laborales.
- 10.4. 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.
- 10.5. 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 a lo siguiente:
- a) Se le comunica que este tipo de conductas no son aceptables y se le conmina a detenerlas.
  - b) Se le informa de las medidas de modificación de conducta a las que estará sujeta con base en la decisión acordada.
  - c) El Comité archivará el expediente del caso atendido.
- 10.6. Para evitar la re victimización, la titular de Unidad de Igualdad de Género y/o el Comité evitará que la Presunta Víctima encare a la Presunta Persona Agresora.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## 11. Seguimiento y control

- 11.1. Propuestas de medidas de protección, las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo:
- a) Acciones de sensibilización a un área en particular.
  - b) Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
  - 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 del centro de trabajo.
  - e) En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- 11.2. Medidas para la Modificación de Conducta, las medidas para la modificación de conducta serán determinadas recursos humanos y seguimiento cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.
- 11.3. 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.
- 11.4. 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 el centro de trabajo:
- 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.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

## H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

Area Responsable:  
Normatividad Administrativa

CÓDIGO: PA 01/2023

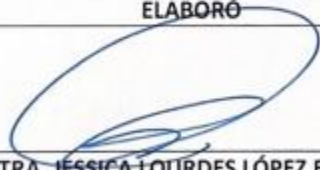
ACTUALIZACIÓN:  
MARZO 2023

Página 16 de 21


#### AUTORIZACIÓN

AUTORIZÓ

MTRO. OTTOFRIDERCH RODRIGUEZ ALONSO Secretario de Administración

ELABORÓ

MTRA. JESSICA LOURDES LÓPEZ ESPARZA Titular de Normatividad Administrativa



 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA          NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y          HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## ANEXO 1

### FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJA DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Cd. de \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20\_\_

#### DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Jefa/e Inmediata/o: \_\_\_\_\_


#### DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Jefa/e Inmediata/o: \_\_\_\_\_

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

**DECLARACIÓN DE HECHOS:**

Fecha en que ocurrió: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces):

\_\_\_\_\_

¿Cómo se manifestó el hostigamiento o acoso sexual?:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Actitud de la persona que le hostigó/acosó:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cómo reaccionó inmediatamente Usted ante la situación:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cómo le afectó el hostigamiento emocionalmente?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cómo le afectó en su rendimiento personal durante el tiempo en que se presentó el hostigamiento?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Considera que el hostigamiento que sufrió fue causado por alguna situación en particular? ¿Cuál?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cómo percibió Usted el ambiente laboral durante el hostigamiento y qué diferencia observa actualmente?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Considera que el hostigamiento que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral?


\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cree necesario acudir con una/un experto/o para que, con su colaboración, puedan tratar el daño psicológico que causó el hostigamiento?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

## GUÍA DE ENTREVISTAS PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

### A. Entrevista a la persona que presenta el caso

#### ANTES DE LA ENTREVISTA


- Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

#### DURANTE LA ENTREVISTA

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos.
- Hacerle saber que la empresa está comprometida con la prevención y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Consultarle cómo cree que puede ser ayudada y asegurarle que sus necesidades son tenidas en cuenta.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
- Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la investigación.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.

#### Ejemplos de preguntas

1. ¿Quién es la persona acusada?
2. ¿Qué hizo la persona acusada?
3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué eligió este momento para realizar la queja?
5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
9. ¿Ha habido otras personas en situación de hostigamiento/acoso?
10. ¿A quién más le ha avisado?

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

11. ¿De qué manera le ha afectado?
12. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
13. ¿Ha acudido al Sindicato o alguna otra unidad administrativa en búsqueda de ayuda?
14. ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
15. ¿Necesita que yo le ayude a encontrar poyo?
16. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
17. ¿Qué expectativas de solución tiene?

#### **DESPUÉS DE LA ENTREVISTA**

- Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten los diferentes procedimientos y vías de abordaje y resolución.
- Refrendar el compromiso de la empresa para erradicar las prácticas violentas.

Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.


### **B. Entrevista a la persona acusada**

#### **ANTES DE LA ENTREVISTA**

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Transmitir sus derechos.

#### **DURANTE LA ENTREVISTA**

- Darle a conocer la declaración de quien acusa, leyéndola en el acto.
- Escuchar a la persona acusada sobre lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos manifiestos por la persona que presentó la queja.
- Si la persona admite las acusaciones, se le debe informar que la empresa no tolera ese tipo de acciones, las que están reguladas por ley y que, por tanto, tiene que cesar inmediatamente. Asimismo, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que puedan tomarse.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	<b>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>		
	Area Responsable: Normatividad Administrativa	<b>CÓDIGO: PA 01/2023</b>	ACTUALIZACIÓN: MARZO 2023

- Si niega las acusaciones, deberá esclarecer cuáles admite y cuáles niega y en cuyo caso, deberá presentar testigos u otros medios de prueba que puedan respaldar su defensa.

**DESPUÉS DE LA ENTREVISTA**

- Informarle que no es conveniente que se comunique con la persona que presentó la queja, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada un acto de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual en sí mismo y que podría agravar la situación.
- Refrendar el compromiso de la empresa para erradicar las prácticas violentas

**C. Entrevista a testigos**

Se considera testigo: (1) alguien 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) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

**ANTES DE LA ENTREVISTA**

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.

**DURANTE LA ENTREVISTA**

- 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**

- Agradecer su participación.

Refrendar el compromiso de la empresa para erradicar las prácticas violentas