



PROTOCOLO

DE

actuación frente a casos de

violencia laboral,

acoso y

hostigamiento sexual

Noviembre, 2020

*Poder Judicial del Estado de Yucatán
Tribunal Superior de Justicia
Consejo de la Judicatura*

Mérida, Yucatán.

1ª. Edición

6ª. Revisión

30 de noviembre de 2020

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
1. MARCO CONCEPTUAL.....	9
1.1. Generalidades.	9
1.2. Glosario de términos.....	14
2. MARCO NORMATIVO.....	17
2.1. Instrumentos internacionales.	17
2.2. Instrumentos nacionales.....	19
2.3. Instrumentos estatales.....	21
3. APLICABILIDAD Y OBJETIVOS.....	26
3.1. Ámbito de aplicación.....	26
3.2. Objetivo general.....	26
3.3. Objetivos específicos.....	26
3.4. Principios generales.	27
4. ACCIONES DE DIFUSIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO.	30
4.1. Difusión como política preventiva.	30
4.2. Acciones de capacitación, formación y certificación.	31
4.3. Acciones de prevención.	31
4.4. Generación de política de cero tolerancia a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.	32
4.5. Detección y diagnóstico.	32
4.6. Evaluación de riesgo psicosocial.	32
4.7. Promoción del respeto.....	32
4.8. Acciones de sensibilización y capacitación.	33
4.9. Amplia difusión.....	34
5. SISTEMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.....	36
5.1. Instancias competentes.	36
5.2. Procedimiento para la atención de víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.	36
6. PROCESO PARA LA ATENCIÓN DE QUERELLAS POR ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.	40

6.1. Formalidades generales.	40
6.2. Procedimiento de la querella.	41
6.3. Medidas cautelares.	44
7. ANEXOS.	47
7.1. Modelo de escrito de denuncia.....	47
7.2. Adopción de herramientas de apoyo.....	48
8. REFERENCIAS.	49



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN.

El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone 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 ese tenor, es de destacarse que el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo alude al **trabajo digno y decente**, concepto del que se refiere comprender, entre otros factores, el respeto pleno de la dignidad humana del trabajador, la prohibición de discriminación y la tutela de igualdad sustantiva o de hecho frente al patrón, estableciendo que se logra la igualdad sustantiva eliminando la discriminación contra las mujeres, que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

En ese rubro, en la Observación general número 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, órgano independiente que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se expresa que todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluso el acoso sexual, y que la política nacional que se aplique en el lugar de trabajo, tanto en el sector público como el privado, debe incluir la referencia explícita al acoso practicado por y contra cualquier trabajador, la prohibición de determinados actos que incluyen acoso, incluido el acoso sexual y la identificación de los deberes específicos de trabajadores para prevenir y, cuando proceda, resolver y reparar casos de acoso, así como el acceso a la justicia para las víctimas.

Aunque la violencia laboral es una problemática que impacta tanto en hombres como en mujeres, especial atención debe reforzarse en el caso de las mujeres, dado que la violencia, el acoso y el hostigamiento sexual, en el ámbito laboral, hacia ese grupo está, en la mayoría de los casos, intensamente vinculado a la violencia de género.

Acorde a la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belém do Pará-, la Recomendación General 19 del Comité

para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia contra las mujeres constituye una grave forma de discriminación basada en el género, e implica la violación de múltiples derechos humanos; en forma particular, el artículo 7 de la Convención de Belém do Pará establece que los Estados se abstendrán de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y actuarán con la debida diligencia mediante políticas orientadas a prevenir, investigar, y sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

La violencia, acoso y hostigamiento sexual en el mundo del trabajo, resultan incompatibles con el trabajo decente, el derecho a un nivel adecuado de vida, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y el derecho a la salud, entre otros derechos, por ello la necesidad de generar instrumentos que establezcan mecanismos al interior del Poder Judicial, que contribuyan a garantizar un ambiente laboral libre de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, a través de una cultura de trabajo de dignidad, respeto y no discriminación, con un enfoque basado en la perspectiva de género, identificando la existencia de situaciones de poder por cuestiones de género, con análisis de los hechos y razonamiento probatorio libre de estereotipos o prejuicios de género, que conduzcan a visualizar la existencia de situaciones de desventaja, ya sea por sexo o género, aplicando estándares de prevención, investigación, sanción y erradicación de esos casos con una visión de derechos humanos, y fortaleciendo los principios y valores fundamentales contenidos en el Código de Ética y Conducta del Poder Judicial del Estado.

En esta línea de acciones surge el presente documento que contempla un marco conceptual respecto a la terminología empleada, las fases de la violencia y su tipología, un marco jurídico que detalla los instrumentos internacionales, nacionales y estatales de la temática desarrollada, la aplicabilidad y objetivos: (en este tópico se encuentra) el ámbito de aplicación, los objetivos generales y específicos, así como los principios generales; el sistema para la implementación del protocolo que establece acciones de prevención, capacitación, formación y certificación de nuestros servidores judiciales, las instancias competentes, así como el procedimiento de atención a víctimas; el apartado de acciones de difusión, atención y seguimiento hace patente la prevención y difusión necesarias para erradicar las conductas, la generación de políticas de cero tolerancia a este tipo de conductas, la detección y diagnóstico, la evaluación de riesgo psicosocial, la promoción de respeto, las acciones de sensibilización y capacitación, la difusión de las mismas y el tratamiento de la querrela por actos de violencia laboral.

Este protocolo es resultado del compromiso del Poder Judicial del Estado de Yucatán de implementar acciones encaminadas al bienestar de las y los trabajadores en su entorno laboral que permitan beneficiar su desarrollo integral personal y profesional y de manifiesta intolerancia a cualquier conducta de violencia laboral, de acoso y hostigamiento sexual.



CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1. MARCO CONCEPTUAL.

1.1. Generalidades.

La violencia es un fenómeno que ha sido abordado desde diversas aristas del conocimiento con el fin de delimitar su impacto, manifestaciones y sanciones. La expresión de la violencia a través de acciones materiales, simbólicas, psicológicas, laborales y otras, en las cuales el uso del poder tiene por objeto someter, dominar y controlar, e imponer la voluntad de quien la ejerce, transgrediendo los derechos y produciendo un daño en las diversas esferas de la persona afectada. En la mayoría de los casos existe una asimetría de poder que establece una relación desigual y facilita el fenómeno descrito.

La violencia emerge en situaciones humanas donde existen interacciones que dan lugar a comportamientos violentos y abusos, resultado de alteraciones de las relaciones, logrando alcanzar los diversos contextos donde se desenvuelve el ser humano, siendo uno de estos el ámbito laboral.

Acevedo (2012) menciona que la violencia laboral es expresión de las *relaciones sociales en el trabajo y está mediada*, a su vez, por relaciones de clase, género y etnia, entre otras; por tanto, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que puede responder a formas de organización del trabajo tradicionales y no tradicionales, orientadas a influir sobre la productividad o el rendimiento en el trabajo.

De acuerdo con lo anterior, la violencia en el entorno laboral se configura a través de la interacción de diversas variables, las cuales provienen de las prácticas sociales de comportamientos violentos o discriminatorios que al interactuar con las relaciones propias de cada tipo de trabajo, sus condiciones generan un espiral de diversas manifestaciones.

Chappell & Di Martino (2008) consideran que la violencia en el trabajo se da, habitualmente, por una combinación de causas que incluyen el comportamiento individual así como el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, la forma en que los clientes interactúan con los empleados, así como la relación entre los directivos y el resto de los empleados.

La violencia en el trabajo o el ámbito laboral no es nueva, tiene precedentes en la historia relacionados con aspectos materiales y las condiciones en las que se

establecía el trabajo, donde se permitía la explotación física, incluso hasta la muerte del trabajador, la ausencia de derechos, entre otros.

Sin embargo, la evolución del mundo del trabajo, el estudio del comportamiento organizacional, los marcos jurídicos y su visión en la construcción de espacios libres de violencia, han buscado establecer directrices o lineamientos para abordar esta problemática que surge, se socializa e, incluso, se actualiza en los contextos de trabajo, con el fin de actuar de manera oportuna, eficaz y activa para la erradicación de las formas de violencia en el entorno laboral.

La violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2017):

1.- Vertical: Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente (cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada).

2.- Horizontal: Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución.

3.- Mixta o compleja: Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa o jefe tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

Forma de expresión de la violencia laboral.

Las conductas de violencia que se hacen presentes en el trabajo no son diferentes a las que ocurren en lo social, familiar o de pareja. Se hacen manifiestas desde lo físico, psicológico, social y económico; lo interesante, en cuanto a estudio para su prevención, son los efectos que generan en las personas que lo enfrentan y depende del tipo de violencia vivida, intensidad y aspectos del sistema organizacional que minimizan, contienen o favorecen el entorno violento.

Los escenarios en los que se pueden observar los efectos de la violencia laboral son diversos, de acuerdo con las investigaciones; por mencionar algunos:

Consecuencias individuales: los efectos de la violencia sufrida no son solo momentáneos o correspondientes al tiempo de recuperación física de los posibles traumas físicos sufridos; en muchos casos se producen secuelas que producen patologías.

La violencia laboral produce consecuencias físicas y psíquicas en sus víctimas, alterando su integridad social. Este estado de vulnerabilidad e inseguridad se refleja, en cuadros de ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, desgano, incapacidad para concentrarse, dolor de cabeza, fatiga crónica, además de enfermedades de origen psicosomático o trastornos gastrointestinales (Observatorio de Permanente de Riesgos Psicosociales, 2008) .

De manera colateral, los efectos en la salud del individuo son tan complejos que no solamente le afectan a él, sino que pueden reflejarse también en su relación familiar, debido a que cuando la persona se siente aislada e irritable comienza a experimentar agresividad, pierde interés en los proyectos comunes, abandona o desplaza las responsabilidades familiares, se desentiende de los trastornos médicos o psicológicos de otros miembros de la familia, deteriora su afectividad y su deseo sexual, llegando incluso a la separación matrimonial; como es obvio, todo ello deteriora sus relaciones familiares (Colunga, González, Mendoza & Gómez, 2011).

Consecuencias laborales: La violencia sufrida suele afectar las prácticas o funciones laborales y el clima de seguridad de los trabajadores.

Acoso laboral (Mobbing), acoso y hostigamiento sexual.

El acoso laboral o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido a ella (Leymann, 1992); cuando se hace referencia a la comunicación, se traduce como las diversas formas de relación que se establecen con la víctima por parte de los acosadores en el centro de trabajo.

Se puede definir, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, cómo “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (en Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2017).

De la misma manera, para que se produzca el acoso es necesaria la concurrencia de tres factores: el acosador, la víctima y una organización que favorezca o, al menos, permita el desarrollo del proceso (Olmedo & González, 2006).

Es importante notar lo que refiere Campos, Abarca, Prado (2005) sobre los elementos del acoso laboral o *mobbing*:

1. Asimetría de las partes

La parte hostigadora tiene más recursos al tener más apoyos (*mobbing*) o una posición superior (jefes) a la del trabajador acosado.

2. Intención de dañar

El acoso es siempre una situación provocada intencionada y premeditadamente. El autor del acoso quiere dañar y la víctima lo sabe, y esta percepción acentúa los efectos del acoso, convirtiéndolo en una situación altamente estresante.

En ocasiones puede ser absolutamente sutil, pero no por ello menos intenso o dañino para la víctima.

3. Producción del daño

Se centra en la esfera de los derechos de la personalidad más esenciales: la propia salud, la integridad moral, la dignidad, la intimidad, el honor y el derecho al trabajo. Se pretende desequilibrar y erosionar psíquicamente a la víctima.

A veces, el acoso es meramente instrumental y la intención última es de índole laboral: conseguir una renuncia aparentemente voluntaria, pero también en estos casos se lesionan los derechos personales de la víctima.

4. El carácter deliberado, complejo, continuado, predeterminado y sistemático.

Es una sucesión de actos encaminados a un fin; la intencionalidad no se evidencia en ninguno de los actos integrantes de la conducta y sólo es detectable mediante el análisis global de la misma.

El acoso en el ámbito laboral es un problema social que afecta, en su mayoría, al género femenino, lo cual no implica que el género masculino esté exento de ser afectado. Sin embargo, en el caso del género femenino existe una mayor vulnerabilidad a padecer acoso sexual y hostigamiento en los centros laborales (acoso laboral).

Ambas conductas son dos formas de violencia que se ejercen en el ámbito laboral, expresadas de manera verbal, física o ambas, relacionadas con la sexualidad, que violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas, se expresan a través de conductas impropias, no deseadas y consideradas, por quien las recibe, como ofensivas, humillantes o embarazosas; y constituyen una violación al derecho por una vida libre de violencia (Instituto Nacional de las Mujeres, 2017).

El efecto de las conductas descritas genera un impacto en las personas que lo reciben, menguando su desarrollo humano, afectando su seguridad personal, disminuyendo su productividad laboral; incluso, puede ser un factor desencadenante de problemas físicos y emocionales.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007):

- **El acoso sexual** es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **El hostigamiento sexual** como el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

Por citar algunos ejemplos o conductas que refieren a estos conceptos, con fines explicativos pero no limitativos, se enuncian los siguientes, de acuerdo con lo expuesto por el Instituto Nacional de las Mujeres (2020):

- Señas sexuales.
- Tocamientos físicos, tocamientos o manoseos.
- Dar regalos a cambio de favores sexuales.
- Conductas dominantes o agresivas para someter sexualmente.
- Espiar a alguien mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Chantajes para obtener propuestas o favores sexuales.
- Tomar represalias por rechazos a propuestas sexuales.
- Rumores o bromas sobre el cuerpo y/o sexualidad de una persona.
- Insinuaciones de carácter sexual no recíprocas.
- Exhibir o enviar imágenes de naturaleza sexual sin consentimiento.
- Piropos, insultos o gestos para asediar sexualmente.
- Exhibicionismo.

Los ejemplos anteriores refieren una constante: conductas invasivas y de índole sexual que afectan a quien lo recibe, un marcado ejercicio del poder que busca generar control sobre la persona receptora; tanto hombres como mujeres pueden ser receptores de estos comportamientos, sin embargo, son las mujeres quienes generalmente son víctimas porque se encuentran en posiciones de subordinación, con menor poder y mayor vulnerabilidad e inseguridad.

1.2. Glosario de términos.

Acoso: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Áreas administrativas: Las direcciones, unidades, departamentos, órganos desconcentrados, técnicos y auxiliares, y las que en adelante se creen con tal carácter, por los Plenos del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial, ambos del Estado de Yucatán, para el ejercicio de funciones no jurisdiccionales.

Código: El Código de Ética y Conducta del Poder Judicial del Estado de Yucatán.

Comité de ética y conducta: Es el órgano destinado a prevenir, atender e investigar la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual del Poder Judicial del Estado de Yucatán, encargada de la aplicación e interpretación del presente protocolo.

Consejo: El Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Yucatán.

Departamento de Capacitación: El Departamento de Formación, Capacitación y Profesionalización del Tribunal Superior de Justicia.

Escuela Judicial: la Escuela Judicial del del Consejo de la Judicatura.

Estereotipo de género: Opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que mujeres y hombres poseen o deberían poseer, o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o de formación, capacitación y profesionalización. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

Órganos Internos de Control: Las Contralorías del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado.

Órganos jurisdiccionales: El Pleno y las Salas del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, así como los Tribunales y Juzgados de Primera Instancia y los Juzgados de Paz.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Plenos: Los Plenos del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial, ambos del Estado de Yucatán.

Poder Judicial: el Poder Judicial del Estado de Yucatán.

Reglamento: Reglamento que Regula el Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia del Estado y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Yucatán.

Tribunal: el Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán.



CAPÍTULO 2

MARCO NORMATIVO

2. MARCO NORMATIVO.

2.1. Instrumentos internacionales.

<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos</p> <p><i>Adoptada el 10 de diciembre de 1948.</i></p>	<p>Reconoce, en su artículo 23, el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, así como el derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.</p>
<p>Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre</p> <p><i>Adoptada el 2 de mayo de 1948.</i></p>	<p>En su artículo I prevé el derecho de todo ser humano a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. En su artículo II consagra la igualdad de todas las personas ante la ley. Aunado a ello, en su artículo XIV, establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas.</p>
<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p> <p><i>Ratificado por el Estado Mexicano el 12 de mayo de 1981</i></p>	<p>Establece, en su artículo 7, el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren, entre otros aspectos, condiciones de existencia dignas, seguridad e higiene en el trabajo, igual oportunidad para ser promovidos, el descanso y el disfrute del tiempo libre.</p>
<p>C111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). OIT</p> <p><i>Ratificado por el Estado Mexicano el 11 de septiembre de 1961.</i></p>	<p>Define, en su artículo 1, el concepto de discriminación en el empleo. Asimismo, en su artículo 2 establece que todo estado miembro deberá llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</p>
<p>C155 – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. OIT</p> <p><i>Ratificado el 1 de febrero de 1984.</i></p>	<p>En su artículo 4 dispone que los estados parte, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tienen la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.</p>
<p>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW.</p> <p><i>Ratificado el 23 de marzo de 1981.</i></p>	<p>El artículo 2, inciso c), obliga a los estados partes a establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad, y garantizar su protección a través de los tribunales competentes y otras instituciones públicas. Adicionalmente, el inciso d) del artículo citado prevé el deber de abstenerse de incurrir en</p>

todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará.

Ratificado el 19 de junio de 1998.

En el artículo 1 establece que por violencia contra la mujer se entenderá cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Asimismo, en el artículo 2, señala que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica, y comprende entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo. Aunado a ello, el artículo 7 de esta convención, condena todas las formas de violencia contra la mujer y establece el compromiso de adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995

Señala que las mujeres contribuyen a la economía y a la lucha contra la pobreza mediante su trabajo remunerado y no remunerado en el hogar, en la comunidad y en el lugar de trabajo. De igual manera, menciona que cualquier manifestación de la violencia, en cualquier ámbito de ocurrencia, infunde miedo e inseguridad a las mujeres y constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

En su artículo 11 señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. De igual manera, considera que el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos o insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, sean verbales o de hecho, las cuales implican una conducta discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

2.2. Instrumentos nacionales.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 1o.	Consagra que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. De igual manera, en su último párrafo, prohíbe 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.
Art. 4o.	Establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Ley Federal del Trabajo

Art. 3	Dispone que el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Asimismo, señala que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud de los trabajadores y que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación.
3 Bis	Contiene las definiciones de Hostigamiento y Acoso Sexual.
Art. 133, fracción XII y 135, fracción XI	Contienen la prohibición, tanto para los patrones como para los trabajadores, de realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.
Art. 994, fracción VI	Establece la sanción de 250 a 5000 unidades de medida y actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso y hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Art. 4	Prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.
Art. 9	Señala, de manera enunciativa, las conductas que se consideran como discriminatorias. Entre éstas se incluye: explotar o dar un trato abusivo o degradante; incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión; así como realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar,

gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación.

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

Cap. II
Art. 10 al 15 Regula el concepto de violencia laboral así como de hostigamiento sexual y establece los criterios y obligaciones que deberán observar las autoridades de los tres órdenes de gobierno.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 3, fracciones XVII y XXXV Contienen la definición de los riesgos psicosociales como aquellos que, entre otras consecuencias, pueden provocar daños en la salud; asimismo, se 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 Establece la obligación de los patrones de identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente.

Art. 55, fracción I Obliga a los patrones a definir políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.

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

2. Objetivo Establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Apartado 5 Señala las obligaciones del patrón de establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo, una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.

Apartado 7.2., inciso g) Establece que la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional deberán contemplar la violencia laboral.

Apartado 7.2., inciso g), numeral 2 Define hostigamiento como el ejercicio de 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.

Apartado 7.2., Define malos tratos como aquellos actos consistentes en insultos,

inciso g), numeral 2 burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

2.3. Instrumentos estatales.

Constitución Política del Estado de Yucatán

Art. 1 Establece que todas las personas en el Estado de Yucatán gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en la propia Constitución, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución Federal establece.

Art. 2 Dispone que todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y prohíbe toda discriminación por motivo de raza, origen étnico, nacionalidad, género e identidad de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, social, económica o lingüística, preferencias sexuales, identidad sexual, filiación, instrucción, religión, ideología política, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana, y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán

Art. 12 Para lo no previsto en la ley, dispone la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán

Art. 2 Establece la obligación para los Poderes Públicos del Estado, Ayuntamientos y Organismos Autónomos, de garantizar que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Federal, la Constitución Política del Estado de Yucatán, en las leyes y en los tratados en los que México sea parte.

Art. 9 Señala las conductas que serán consideradas como discriminatorias, entre las que se encuentran el trato denigrante o abusivo de que sea objeto cualquier persona, minoría, grupo o colectivo; incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o a la exclusión de alguna persona o grupo; realizar maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual; así como cualquier conducta que pretenda menoscabar el goce de los derechos fundamentales.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán

Art. 6, fracción I	Considera, como parte del concepto de violencia económica, los actos u omisiones encaminadas a controlar el ingreso de las percepciones económicas, la negación injustificada para obtener recursos económicos, la exigencia de exámenes de no gravidez, el incumplimiento de las condiciones de trabajo, la explotación laboral y la percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral.
Art. 6, fracción II	Establece el concepto de violencia física como cualquier acción u omisión intencional que cause daño físico a la víctima, aun cuando éste no ocasione cicatrices, moretones o cualquier otra marca visible.
Art. 6, fracción III	Contiene la definición de violencia psicológica como cualquier acción u omisión que dañe la estabilidad psicológica de la víctima, que puede consistir en discriminación, negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillación, intimidación, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, descalificación del trabajo realizado o de la forma de vestir, restricción a la autodeterminación y amenazas.
Art. 6, fracción V	Define violencia sexual como cualquier acción que pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, incluyendo la violación, el acoso, el hostigamiento sexual, las miradas o palabras lascivas y la explotación sexual de la mujer y de su imagen. Asimismo, considera como violencia cualquier acción discriminatoria que prohíba, condicione, limite, desincentive o inhíba la lactancia materna en perjuicio de los derechos y libertades fundamentales de la mujer y de su hija o hijo.
Art. 6, fracción VIII	Señala que se entenderá por violencia estética cualquier acción u omisión que ejerce una persona sobre otra, sin su consentimiento o bajo amenazas, para realizar un cambio físico con el objeto de cumplir con modelos, estereotipos y patrones de belleza, que pueden tener como resultado un daño permanente, psicológico, físico o la muerte.
Art. 7, fracción II	Establece el concepto de violencia laboral como aquella que en una relación de trabajo constituida en términos de las leyes aplicables, incluyendo aquellas que no llegaron a constituirse cuando se trate de mujeres aspirantes a un trabajo y, por motivos de género, se niegue la contratación.
Art. 7, fracción V	Considera violencia institucional la cometida por servidores públicos que tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia, y cualquier otra en que se tengan derecho, siempre que cubran los requisitos exigidos por la normativa vigente.

Art. 7, fracción VI	Define violencia política como aquella practicada en el marco del ejercicio de los derechos político-electorales, por medio de acción u omisión, con el fin de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos políticos o de las prerrogativas inherentes a un cargo público.
---------------------	--

Código Penal de Estado de Yucatán

Art. 243 Quater	Establece el delito de violencia laboral contra las mujeres.
Art. 308	Dispone el tipo penal de hostigamiento sexual.
Art. 308 Bis	Regula el delito de acoso sexual.

Código de Ética y Conducta del Poder Judicial del Estado de Yucatán

Art. Duodécimo	Establece los principios básicos que deben observar los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Yucatán, entre los que se encuentran:
----------------	--

COMPAÑERISMO. Tratar de manera respetuosa, amable y cordial a sus superiores, pares y subalternos, buscando la armonía y la colaboración eficiente y equitativa entre los integrantes del Poder Judicial.

DECORO. Cuidar que su comportamiento habitual, tanto en su vida pública como privada, esté en concordancia con el cargo y función que desempeña.

EJERCICIO ADECUADO DEL CARGO. Abstenerse de usar su cargo, empleo, autoridad o influencia, para obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para terceros. Asimismo, con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, evitar represalias o coacción en contra de servidores judiciales u otras personas.

EQUIDAD. Abstenerse de realizar actos discriminatorios en su relación con el público o con los demás servidores judiciales de la Administración de Justicia. Se entiende que existe igualdad de situaciones cuando no median diferencias que, de acuerdo con las normas vigentes, deben considerarse para establecer una prelación.

JUSTICIA. Otorgar a cada uno lo que le es debido, tanto en sus relaciones con el Estado como con el público, sus superiores, pares y subordinados.

OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR. Denunciar, ante su superior o las autoridades correspondientes, los actos de los que tuviera conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que pudieran causar algún perjuicio o constituir un delito o violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en este Código.

RESPETO. Cortesía y urbanidad por igual para los involucrados en la función de administrar e impartir justicia, evitando expresiones encaminadas a denostar la actividad de sus compañeros o de la institución.

TOLERANCIA. Actuar con respeto, consideración, comprensión y paciencia hacia las personas con quienes tenga relación en el desempeño de sus funciones.

Reglamento que regula el Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia del Estado y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Yucatán

Art. 3 Dispone que el Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura contarán, cada uno, con un Comité de Ética y Conducta, que serán las instancias encargadas de fomentar la integridad de los servidores públicos de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, orientar su desempeño e implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad, dentro del marco jurídico fijado por el Código de Ética y Conducta.

Acuerdos Generales Conjuntos Números Agc-1608-08 y Agc-2002-20, de los Plenos del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Yucatán, que regulan la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Género y la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género del Poder Judicial del Estado de Yucatán.

Art. 3
Agc-1608-08. Establece que la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género tiene como objeto orientar la acción del Poder Judicial al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por medio de la institucionalización de la perspectiva de género y la gestión de propuestas de reformas a la normatividad correspondientes, o su reglamentación, en la impartición de justicia y en el ambiente laboral.

Art. 6
Agc-1608-08. Señala que la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Género será la instancia rectora en la materia y fungirá como enlace entre el Poder Judicial y los diversos órganos del Poder Ejecutivo y demás entidades públicas o privadas; asimismo, promoverá, diseñará y coordinará la implementación de planes, políticas y programas para institucionalizar la perspectiva de género y su implementación como categoría de análisis en la impartición de la justicia y en los ambientes laborales.



CAPÍTULO 3

APLICABILIDAD Y
OBJETIVOS

3. APLICABILIDAD Y OBJETIVOS.

3.1. Ámbito de aplicación.

Lo detallado en el presente instrumento va dirigido a todas las personas que funjan como servidoras o servidores públicos dentro del Poder Judicial del Estado de Yucatán, por lo que no podrá utilizarse en personas o asuntos externos a esta institución.

3.2. Objetivo general.

El objetivo general del presente instrumento es brindar a las empleadas y los empleados del Poder Judicial del Estado de Yucatán una guía orientadora que permita la creación de pautas para efectos de una prevención, atención y erradicación de la violencia, el acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo, propiciando un clima laboral favorable que contribuya al bienestar emocional de las y los trabajadores de esta institución.

3.3. Objetivos específicos.

- Fomentar las pautas en la promoción de una cultura de salud en el trabajo mediante acciones encaminadas a prevenir la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual al interior del Poder Judicial del Estado de Yucatán.
- Establecer un medio de difusión que impacte en la prevención de la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito del Poder Judicial del Estado.
- Definir las autoridades o instancias competentes, al interior del Poder Judicial, que conocerán y, en su caso, investigarán los asuntos vinculados con las conductas de las y los trabajadores que pudieran constituir violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Señalar en forma generalizada los mecanismos para informar y orientar a las empleadas y los empleados del Poder Judicial del Estado que se encuentren frente a estas conductas.
- Implementar el proceso de acompañamiento a las personas ofendidas, así como de investigación y atención de casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

- Desarrollar como medida de acción que inhiba y erradique la violencia, la creación de un registro de los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

3.4. Principios generales.

El presente instrumento se inspira en los principios establecidos en el Código de Ética y Conducta del Poder Judicial del Estado.

Con el objeto de implementar las acciones necesarias y la finalidad de lograr el adecuado cumplimiento del Código de Ética y Conducta del Poder Judicial del Estado de Yucatán, se adopta el catálogo de principios aplicables a todos los servidores judiciales que participan o coadyuvan en la función de administrar e impartir justicia.

En ese mismo sentido, del Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se resaltan los siguientes principios:

A. Dignidad y defensa de la persona.

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

B. 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. Los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio.

C. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y al empleo. Cualquier tipo de discriminación y violencia es contrario a este principio, por lo que se prestará especial atención a proveer de las condiciones que permitan el acceso de todas las personas a las actividades enmarcadas en este protocolo, sin importar su condición de discapacidad; por ejemplo, garantizando el acompañamiento y asesoría para personas con discapacidad visual o auditiva, entre otras.

D. Confidencialidad.

Los procedimientos deben preservar la reserva y la confidencialidad.

Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derecho a la confidencialidad, al secreto y a la inviolabilidad de comunicación.

Así como la adhesión a los principios establecidos en el Código de Ética y Conducta del Poder Judicial del Estado.

E. Buena fe.

Se presumirá que la persona querellante obra de buena fe, salvo prueba plena que demuestre lo contrario.

F. Atención sin represalias.

Los servidores públicos que intervengan en la aplicación del presente protocolo no deberán hacer juicios de valor sobre la persona querellante por su situación, ni desestimar por ello su denuncia.

G. Perspectiva de género:

Los servidores públicos que intervengan en la aplicación del presente protocolo deberán detectar situaciones de desequilibrio de poder entre las partes, como consecuencia de su género, y promover la igualdad a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres.

Por último, cabe precisar que, acorde a los derechos humanos establecidos en la Carta Magna, se aplicarán los principios que fuesen pertinentes para la debida aplicación del proceso, entre los que se encuentran los de accesibilidad universal y ajustes razonables.



CAPÍTULO 4

ACCIONES DE
DIFUSIÓN, ATENCIÓN Y
SEGUIMIENTO.

4. ACCIONES DE DIFUSIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO.

4.1. Difusión como política preventiva.

Prevenir los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, es la tarea principal de cualquier institución que genere fuentes de empleo; por ello, forjar la cultura de respeto entre los empleados de la misma es de gran importancia y trascendencia; se debe concebir el respeto, desde su concepto integral más amplio, que abarque tanto los derechos humanos y laborales como la integridad del personal del Poder Judicial del Estado; por tal motivo, todas las áreas que lo integren deberán estar en total coordinación para desarrollar e implementar aquellas acciones encaminadas a sensibilizar a todo el personal sobre el tema de violencia laboral y sexual, en cualquiera de sus acepciones, así como también se les dotará de sensibilización, reeducación y capacitación constante, para que cuenten con las herramientas necesarias que les permitan distinguir si se encuentran en una situación de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual y, de esta manera, proceder de la forma adecuada.

La existencia de este protocolo se hará del conocimiento de todos aquellos que laboren en el Poder Judicial, motivo por el cual se difundirá de manera eficaz; de igual forma, desde el momento en que se contrate a nuevo personal, sea cual sea su categoría, se le invitará a pronunciarse a favor de las políticas de prevención y adherirse a las mismas a través de la firma de un manifiesto que se renovará anualmente, que les recuerde las formas adecuadas de conducta y las acciones de prevención contra la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

En todo momento se hará uso de los medios electrónicos y material documental necesarios para lograr un impacto visual en la comunidad laboral, así como de cualquier otra acción encaminada a difundir la información que las áreas involucradas consideren necesaria.

Al ser las medidas de prevención aquellas acciones, políticas y directrices que tienen como objeto fomentar una cultura institucional para la igualdad de género y la no discriminación en el Poder Judicial del Estado, 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, y como parte de la política de igualdad laboral y no discriminación, se establecen 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 basadas en el respeto y la igualdad.

4.2. Acciones de capacitación, formación y certificación.

Las áreas encargadas de la Capacitación en el Poder Judicial deberán incluir en sus programas anuales cursos de sensibilización y capacitación a los servidores públicos del Poder Judicial, en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

4.3. Acciones de prevención.

Los órganos y áreas para prevenir y atender la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual realizarán, al menos, las siguientes acciones:

1. Adoptar un pronunciamiento de "cero tolerancia a la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual", que deberá comunicarse a los servidores públicos a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
2. Asegurar que la totalidad del personal reciba, al menos, una sesión anual de sensibilización sobre la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
3. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.
4. Prevenir e identificar conductas que impliquen violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
5. El Comité de Ética considerará, en su plan de trabajo anual, acciones que favorezcan un ambiente laboral libre de violencia, hostigamiento y acoso sexual dentro de la Institución.
6. El Comité de Ética, en coordinación con el área respectiva, difundirá entre los servidores públicos la normatividad aplicable para los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
7. El Comité de Ética, en coordinación con el área correspondiente, promoverá campañas permanentes sobre la "cero tolerancia a la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual".

4.4. Generación de política de cero tolerancia a la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

Es indispensable que todos los trabajadores del Poder Judicial del Estado, conozcan el contenido de este protocolo, con la firma del manifiesto con el que se adhieran a las acciones implementadas en el mismo; asumiendo, además, una actitud de cero tolerancia a la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

4.5. Detección y diagnóstico.

Para realizar un abordaje organizacional de manera integral, que sea eficiente para la atención de la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, es necesario desarrollar un enfoque preventivo y de atención que incluya diversas acciones, de acuerdo al nivel de actuación.

La prevención se fundamenta a través del diagnóstico oportuno de situaciones, variables o aspectos que pueden desencadenar el fenómeno a abordar; por ende, la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos en las diversas áreas que integran la organización, brindarán indicadores para el desarrollo de los modelos de atención, los cuales serán pertinentes, tanto para las personas afectadas, como para los actores involucrados; esta labor será impulsada por el órgano que, para tal efecto, designen los Plenos del Poder Judicial del Estado.

4.6. Evaluación de riesgo psicosocial.

Como parte de los indicadores que sustentan los modelos de prevención y atención en las diversas áreas que integran la organización, la institución de salud mental con la que el Poder Judicial establezca acuerdos de colaboración deberá analizar los aspectos de riesgo psicosocial, tales como condiciones físicas, distancias que recorre el personal, nivel de formación o sensibilización en materia de perspectiva de género y violencia de género, tipo de jornada laboral o grado de responsabilidad del cargo, y otros aspectos particulares de las áreas que puedan incidir de manera negativa. También, el análisis de los antecedentes asociados en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual que se hallan dado en la organización con el fin de tener una visión más clara para realizar el abordaje.

4.7. Promoción del respeto.

Reconocer el valor propio, y el de todos los miembros de la institución, es la meta principal del Poder Judicial, por lo que formar servidores públicos será una tarea continua que se debe de impulsar con acciones diarias que impacten en la conducta honesta y respetuosa de todos los miembros de la dependencia; las

decisiones laborales adecuadas por parte de superiores jerárquicos, la distribución justa de cargas de trabajo, un trato amable y respetuoso entre los compañeros de área, jornadas laborales justas, evaluaciones continuas y, sobre todo, el sentimiento de pertenencia a un equipo determinado, son conductas que promueven el valor del respeto en cualquier centro de trabajo. Para ello, el Departamento de Formación y Capacitación del Tribunal Superior de Justicia y la Escuela Judicial del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial, serán las áreas encargadas de promover acciones, fomentar los valores de la Institución, impulsar el trato respetuoso para todos los miembros del equipo, inculcar la cooperación y el respeto entre los compañeros, escuchar las inquietudes de los trabajadores, tomar en cuenta sus opiniones y demás acciones encaminadas a fomentar los valores de la institución y un ambiente de trabajo basado en el respeto, todo esto, a través de la capacitación constante de todos los integrantes del Poder Judicial de lo que, sin lugar a dudas, se derivarán conductas proactivas para el bien de la institución.

4.8. Acciones de sensibilización y capacitación.

No es un hecho aislado que los trabajadores que se desenvuelven en un ambiente de trabajo sano logran mejores resultados, en comparación con aquellos que viven hostilidades laborales; es por esto que el Poder Judicial, a través del Departamento de Formación y Capacitación del Tribunal Superior de Justicia y de la Escuela Judicial del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial, serán las áreas encargadas de llevar a cabo las acciones destinadas a sensibilizar a todo miembro de la institución respecto de una cultura de respeto y compañerismo, enfocada al ámbito profesional.

Las áreas mencionadas serán las responsables de capacitar constantemente a todo el personal respecto a la prevención de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, desde su ingreso a la dependencia y, constantemente, durante su permanencia en la misma, a través de cursos presenciales o virtuales; se les dotará de las herramientas necesarias a fin de poder identificar conductas de violencia u hostigamiento y, sobre todo, se implementará un método o sistema para reportar estas conductas, sin temor de perder su empleo, cargo o comisión.

Se deberá sensibilizar a la comunidad laboral acerca de aplicar, cada año, cuestionarios para identificar hostigamiento sexual laboral, aprobados por instituciones dedicadas a investigaciones propias de la materia, con el fin de prevenir conductas de violencia y hostigamiento.

Con la finalidad de prevenir, detectar y eliminar futuras controversias, el Centro Estatal de Solución de Controversias del Poder Judicial del Estado de Yucatán, de conformidad con las facultades otorgadas en las leyes de la materia, podrá

resolver los conflictos que detecte y solventar las tensiones que pudieran suscitarse en el día a día, y que no constituyan una conducta que derive en violencia y hostigamiento laboral/sexual.

4.9. Amplia difusión.

Se podrá hacer uso de cualquier material visual, auditivo, electrónico o documental que promueva el conocimiento de la cultura del respeto, la no violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Adicionalmente, se fortalecerá la estrategia de comunicación con una herramienta tecnológica que permita a la comunidad laboral conocer acerca de las acciones que se llevan a cabo en este ámbito, así como de los calendarios de impartición de cursos y que a su vez ofrece la posibilidad de denunciar de forma anónima conductas violentas.

Esta herramienta se concreta con la creación de un micrositio como herramienta de registro, detección y prevención de prácticas de hostigamiento, violencia laboral y acoso sexual, que represente un mecanismo para atender, informar y orientar a personas que son víctimas de las referidas prácticas.

El acceso al portal del micrositio de hostigamiento se encuentra en la liga https://poderjudicialyucatan.gob.mx/violencia_genero.



CAPÍTULO 5

SISTEMA PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL
PROTOCOLO

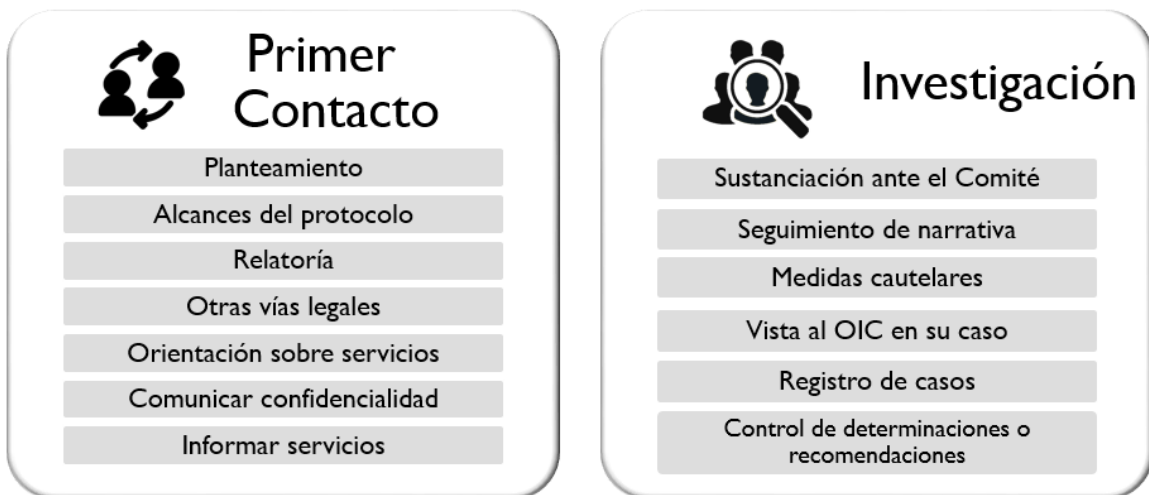
5. SISTEMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.

5.1. Instancias competentes.

La víctima podrá seguir el procedimiento ante el Comité de Ética y Conducta que corresponda, en términos del presente protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir cualquier otra vía que estime más adecuada a sus intereses.

En tal sentido, no será requisito agotar el procedimiento ante el Comité de Ética y Conducta para impulsar cualquier otra de las vías.

5.2. Procedimiento para la atención de víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.



I. Primer contacto.

El primer contacto deberá ser ante el Comité de Ética y Conducta, a través de la persona especializada designada por éste para tal efecto, que cumpla con el perfil curricular sensible al tema, en donde se deberá identificar si la víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo o cualquier otro que resulte necesario, brindándole el acompañamiento o asesoría.

El acompañamiento consistirá de los siguientes pasos:

1. Atender las situaciones planteadas por la persona ofendida.

2. Explicar a la víctima los alcances del presente protocolo y el Reglamento que Regula el Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado, enfatizando los procedimientos para atender las querellas.
3. Auxiliar en la redacción de una relatoría de lo acontecido para su presentación, de manera escrita o por medios electrónicos, conforme al microsítio establecido.
4. Hacer de su conocimiento la existencia de otras vías legales para que opte por la que considere conveniente.
5. Orientar a la persona ofendida, con relación a los servicios que brinda el Poder Judicial del Estado al respecto.
6. Comunicar a la víctima el derecho a la confidencialidad del asunto.
7. Informar los servicios que brindan las instituciones públicas en servicios de salud física y mental.

El primer contacto se limitará a las funciones establecidas en el presente protocolo, sin que puedan constituirse las mismas en un asesoramiento legal.

El personal designado para el primer contacto garantizará a la presunta víctima la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione ésta, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención y acompañamiento.

II. Investigación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Sustanciación ante el Comité.

Los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en este protocolo y lo establecido en el Reglamento que Regula el Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia del Estado y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Yucatán, observando una resolución en el menor tiempo posible, con excepción de los asuntos que, por su naturaleza, permitan una conciliación entre las partes.

El personal autorizado para tal efecto, en apoyo a la víctima, pondrá de conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado ésta, y dará seguimiento de su atención ante éste.

El Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, atendiendo a las circunstancias y naturaleza del asunto, propondrá a los Plenos del Poder Judicial del Estado las medidas cautelares y su duración, tendientes a salvaguardar la salud física y emocional de la víctima.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior se deberá contar con la anuencia de la víctima.

Se dará vista, al órgano interno de control correspondiente, de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa, en términos de la normatividad aplicable en la materia.

Sanciones por el incumplimiento del presente protocolo.

Los órganos internos de control podrán fincar las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas a los servidores públicos que no acaten lo establecido en el presente protocolo.

Registro de casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

El Comité de Ética y Conducta contará con un registro de casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, sus causas, características y determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.



CAPÍTULO 6

PROCESO PARA
LA ATENCIÓN DE
QUERELLAS POR
ACTOS DE VIOLENCIA
LABORAL,
HOSTIGAMIENTO Y
ACOSO SEXUAL

6. PROCESO PARA LA ATENCIÓN DE QUERELLAS POR ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

6.1. Formalidades generales.

I. De la víctima o querellante.

Todas y todos los servidores públicos pertenecientes al Tribunal Superior de Justicia o al Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado, que dentro de su entorno sufran violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, podrán presentar su queja.

II. Confidencialidad en la querella.

En todo momento, el servidor público presunta víctima de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, tendrá la seguridad de que su situación o asunto será tratado con toda confidencialidad que en derecho corresponda, atendiendo a las leyes en materia de protección de datos personales.

III. Autoridad ante la que se presenta la querella.

El escrito de queja se presentará ante el personal especializado que, para tal efecto, designe el Comité de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia o del Consejo de la Judicatura, u órgano análogo, según corresponda.

Lo anterior, sin perjuicio de poder presentarlo directamente ante la Unidad de Auditoría y Denuncias de la Contraloría del Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial del Estado o la Unidad de Investigación de la Contraloría del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, según corresponda.

IV. Formalidades del escrito de queja.

La queja podrá presentarse por escrito, de manera verbal o a través del correo electrónico del portal del Comité de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia o del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado, según corresponda.

- a. El escrito de querella deberá contener los datos generales de la víctima, el señalamiento de un domicilio y un correo electrónico para oír y recibir

notificaciones, una relación sucinta de los hechos que contengan las conductas que le causen agravio con la especificación del modo, tiempo y lugar en que acontecieron, los daños que le hubieren ocasionado y, en su caso, aportará los datos de prueba que tenga en su poder; así como el nombre o dato que permita identificar al servidor o servidores públicos que presuntamente le estén causando el agravio.

- b. En caso de presentarse de forma directa la querella, ésta será levantada por el personal que para tal efecto comisione el Comité de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia o del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado, según corresponda, bajo la supervisión del Secretario Ejecutivo respectivo.
- c. De presentarse la querella por medio electrónico, deberá realizarse a través de la cuenta de correo electrónico ubicada en el Micrositio, diseñado para tal efecto.
- d. En cualquiera de estas formas se preservará la dignidad e integridad de la víctima y se le informará respecto del procedimiento que ha iniciado, así como se le podrá asesorar a ésta con la finalidad de que la querella cumpla con los requisitos del escrito de queja señalados en el inciso a).

6.2. Procedimiento de la querella.

I. Recepción de la querella.

La querella que se presente por cualquiera de los medios antes señalados será recibida por el personal que para tal efecto designe el Comité de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia o del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado, según corresponda, bajo la supervisión del Secretario Ejecutivo respectivo, cumpliendo con lo establecido en el numeral 13 del Reglamento que Regula el Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado de Yucatán.

II. Acuerdo inicial.

Los integrantes del Comité de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado, dictarán el acuerdo de inicio de investigación según corresponda, debiendo ordenar la ejecución de las diligencias que sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos manifestados por la víctima, y para conocer el perfil del probable victimario.

III. Recepción de datos de prueba.

Todos los hechos y circunstancias aportados para la adecuada solución del caso sometido a investigación podrán ser probados por cualquier medio pertinente, producido e incorporado; por ello, serán admitidos todos los medios de prueba que pertenezcan a las partes, sin más limitación de que hayan sido obtenidos lícitamente y con pleno respeto a los derechos humanos. Sin perjuicio de que de manera oficiosa la autoridad pueda allegarse de los datos de pruebas que consideren pertinentes.

En caso de entrevistas, testimoniales o cualquier dato de prueba que requiera de desahogo, éste se llevará a cabo en los términos especificados en los párrafos noveno y décimo del artículo 13 del Reglamento que Regula el Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia del Estado y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Yucatán, con la presencia de la víctima, del servidor público probable responsable y, en su caso, se contará con personal capacitado en asuntos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, pudiendo los involucrados hacer las observaciones pertinentes a la autoridad correspondiente, quien decidirá las preguntas que sean procedentes. La Autoridad hará a los testigos la recomendación de producirse con verdad e integridad al momento de emitir su declaración y les informará de las sanciones de que puedan ser acreedores las personas que declaran con falsedad a fin de violentar a alguna persona. Los testigos serán interrogados uno por uno en la misma audiencia, debiendo esperar el otro a las puertas del local de la entrevista.

IV. Valoración de la prueba.

La prueba se valorará de manera libre y lógica, y deberá hacer referencia, en la motivación que realice, de todas las pruebas, incluso de aquellas que se hayan desestimado, indicando las razones que se tuvieron para hacerlo.

La motivación permitirá la expresión del razonamiento utilizado para alcanzar las conclusiones contenidas en el dictamen conclusivo.

En la valoración se deberá tomar en consideración que la declaración de la víctima no puede interpretarse de forma aislada sino que han de entenderse y valorarse en relación a otra serie de circunstancias y factores, como puede ser el hecho de que la víctima pueda padecer una situación de temor por revivir lo sucedido, teniendo en cuenta que ya habría narrado los hechos en dependencias policiales o sede sumarial.

Además, habrá de tomarse en cuenta factores como las dificultades que puede expresar la víctima al recordar hechos que ha vivido, temor al acusado o a la familia del mismo ante las posibles represalias, deseo de terminar cuanto antes la declaración o de olvidar los hechos e, incluso, temor a las presiones de su propio entorno.

Igualmente, deberá tomarse en cuenta los criterios establecidos por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de los asuntos que se ventilan en este protocolo.

V. Dictamen conclusivo.

Una vez integrado debidamente el expediente, el órgano análogo o el Comité de Ética y Conducta tomarán en consideración los datos de prueba presentados, las probanzas desahogadas y todas las constancias que integren el expediente, con base en lo cual realizará un dictamen en el que determinará por escrito:

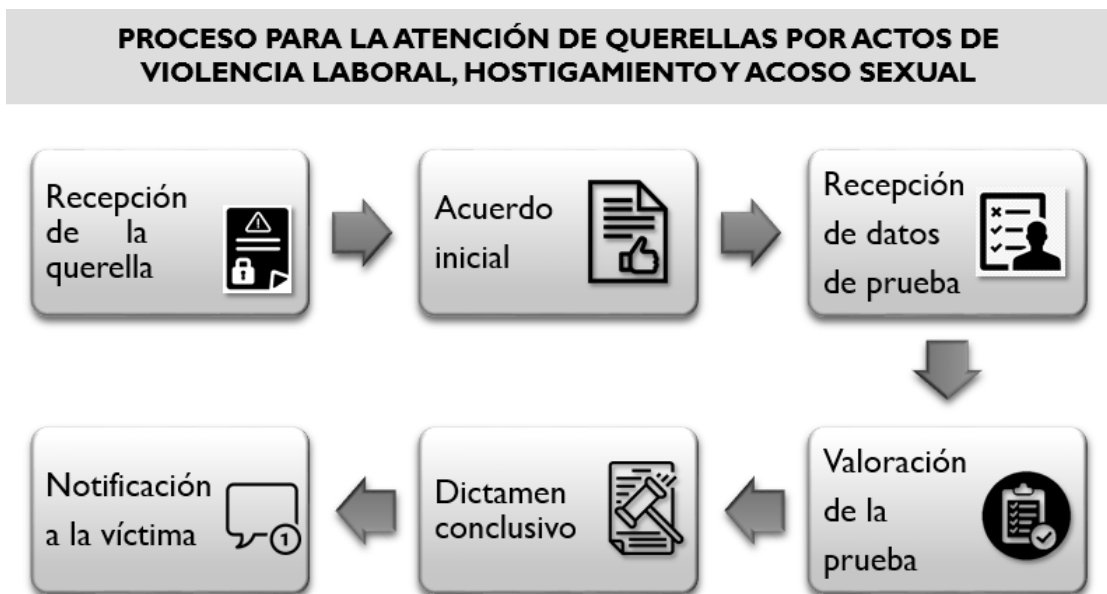
- a. Si la o las conductas analizadas pudieren presumirse constitutivas de una falta de responsabilidad administrativa contemplada en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán, será turnada a la Unidad de Auditoría y Denuncias de la Contraloría del Tribunal Superior de Justicia o a la Unidad Investigadora de la Contraloría del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado, según corresponda al caso, después de que sea notificada la parte quejosa.
- b. Si la o las conductas en estudio constituyen violación a las normas y principios establecidos en el Código de Ética y Conducta del Poder Judicial del Estado, el Comité de Ética y Conducta respectivamente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura ambos del Poder Judicial del Estado, continuarán con la tramitación y conclusión del asunto, de conformidad con el artículo 13 del Reglamento que Regula el Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia del Estado y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado.
- c. Si la o las conductas analizadas no dieran lugar a una violencia laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual, pero interfirieran en las relaciones interpersonales del lugar en donde laboren podrá solucionarse con medios alternativos de solución de controversias.
- d. En caso de que la o las conductas analizadas pudieren dar lugar a un procedimiento laboral, penal u otro, el órgano concedor dará

vista del mismo a la autoridad que corresponda acorde a su naturaleza, previo conocimiento de la víctima o querellante.

- e. En caso necesario se podrá canalizar y orientar a la víctima a otras instancias, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

VI. Notificación a la víctima.

El dictamen de conclusión se notificará personalmente a la víctima, en un plazo no mayor de siete días hábiles a la emisión del mismo.



6.3. Medidas cautelares.

Con el objeto de evitar la victimización, garantizar la dignidad, la libertad, la no discriminación, la igualdad jurídica y la integridad física y psicológica de la víctima, en términos del numeral 13 párrafo décimo tercero del Reglamento que Regula el Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Yucatán, el presidente del Comité que corresponda, con aprobación del Pleno del Tribunal Superior de Justicia o del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado, según sea el caso, podrá imponer las medidas cautelares que estime pertinentes, considerando la naturaleza del asunto.



ANEXOS

7. ANEXOS.

7.1. Referencia de escrito de denuncia.

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL *TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL ESTADO O CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO.*

Por medio del presente comparezco a interponer querrela por actos que pudiesen constituir violencia laboral, hostigamiento, y/o acoso sexual, conforme a lo siguiente.

DATOS DEL O LA QUERELLANTE Y/O VÍCTIMA

NOMBRE	
CARGO.	
DOMICILIO.	
ADSCRIPCIÓN O COMISIÓN (EN CASO DE SABERLA)	
DATOS ADICIONALES	

DATOS DEL O DE LA PROBABLE RESPONSABLE:

NOMBRE.	
DOMICILIO (opcional).	
CARGO.	
ADSCRIPCIÓN / ÓRGANO JURISDICCIONAL O ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA QUE LABORA	
DATOS ADICIONALES.	

HECHOS

Se narran las circunstancias de tiempo, los días, horas o meses a medida de lo posible; es decir: ¿cuándo pasó?; el modo, es la forma en que se dieron los hechos, paso a paso, procurando dar detalles de lo que ocurrió, es señalar ¿cómo pasó?, y el lugar en el cual acontecieron los hechos: ¿dónde pasó?

Ejemplo:

1. El día cinco de los corrientes, como a las once de la mañana,
2. En el lugar que ocupa... ****
3. La persona
4. De forma xxxxx, se dirigió a mi persona diciéndome: xxxxxx
5. Lo anterior, lo presenciaron xxxxx (en caso de la existencia de testigos), quien se encontraba en xxxxx, con los nombres xxxxx, o describo de la siguiente forma,

Protesto lo necesario en la ciudad de _____, el día _____ del año dos mil _____

7.2. Adopción de herramientas de apoyo.

Para efecto de la aplicación del presente protocolo se podrán utilizar, en lo que resulten aplicables, los formatos y las herramientas previstas en los instrumentos emitidos por las autoridades en materia del trabajo, así como las que aprueben los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado de Yucatán.

8. REFERENCIAS.

Campos P., Abarca, C., & Prado, G. (2005). *Acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo. Medicina Legal de Costa Rica*, 22(2), 17-54. Recuperado el 10 de noviembre de 2020 de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200004&lng=en&tlng=es.

Chappel, D. & Di Martino, V. (2010). *Violencia en el trabajo*. Recuperado el 13 de noviembre de 2020, de <https://www.losrecursoshumanos.com/violencia-en-el-trabajo/>

Colunga, C., González, M., Mendoza, P., & Gómez, H. (2011). El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa "Mobbing y salud. Recuperado el 10 de noviembre de 2020 de <https://www.socialmedicine.info/index.php/medicinasocial/article/view/592>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (2017). "*Acoso Laboral Mobbing*". Recuperado el 13 de noviembre de 2020 de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres (2017). Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y acoso sexual, en la Administración Pública Federal. Recuperado el 25 de febrero de 2020 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/20678.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (2020). Micrositio: Cero Tolerancia. Recuperado el 15 de Noviembre de 2020 de <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/#:~:text=Los%20piropos%2C%20actos%20de%20asedio,normales%20e%20inevitables%E2%80%9D%20en%20sus>

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007). Publicada en el diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. Última reforma el 22 de junio de 2017.

Leymann, H. (1992). *Fran mobbning til utslagning I arbetslivet (From bullying to exclusion from working life)*. Stockholm: Publica.

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2008). *Guía. Violencia en el trabajo y sus manifestaciones*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2020 de

http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2008_Guia_Violencia_Trabajo.pdf

Olmedo, M., & González. (2006). La violencia en el ámbito laboral: La conceptualización del Mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. Recuperado el 15 de febrero de 2020 de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758005.pdf>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2017). Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento, y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. Recuperado el 15 de febrero de 2020 de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf