PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR

INTRODUCCIÓN

El Poder Judicial del Estado de Baja California Sur, a través del Consejo de la Judicatura, tiene a bien emitir el presente Protocolo que es un manual para atender los posibles casos de hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento u acoso laboral, desde la prevención, así como la atención , sanción y erradicación en el ámbito de la responsabilidad jurídico administrativa, lo cual permitirá obtener elementos sobre la naturaleza de dichas conductas, sus consecuencias físicas y emocionales, para establecer las estrategias técnico jurídicas adecuadas para dar solución de manera justa, imparcial y expedita.

OBJETIVOS

El presente instrumento tiene por objetivo velar, prevenir, promover y garantizar la protección de los derechos humanos e investigar, sancionar conductas o prácticas como actos de hostigamiento o acoso sexual, u hostigamiento o acoso laboral, respetando la dignidad, e igualdad de oportunidades a favor de todas las personas, para prevenir la discriminación de todo tipo, procurando en todo momento la confidencialidad.

JUSTIFICACIÓN

Las y los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur, tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, conforme a lo establecido en el artículo 1° constitucional, párrafos tercero y quinto, así como fomentar ambientes laborales libres de violencia.

Toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, preservando su salud física y mental, donde pueda desarrollarse profesionalmente, libre de actos de hostigamiento o acoso sexual, u hostigamiento o acoso laboral, lo que se podría traducir en intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, ataques verbales o físicos en forma evidente, sutil o discreta y

en ocasiones mediante humillaciones, que frustran y ofenden, pudiendo provocar con ello, miedo, incomodidad e incluso menoscabar la salud física, emocional y mental de la persona "presunta víctima", por tal motivo el Poder Judicial del Estado de Baja California Sur, promoverá la prevención para lograr buenas prácticas y conductas en un entorno laboral sano entre las personas que laboran en la Institución.

Este protocolo de intervención tiene el propósito de contribuir con la información, la difusión preventiva, sensibilización de las y los servidores públicos, sobre las consecuencias legales que implica que incurran en conductas o prácticas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, proporcionando atención y seguimiento en cada caso.

Recordemos que, *"Todas las Autoridades del País en el ámbito de sus competencias tiene la obligación de aplicar las normas correspondientes haciendo la interpretación más favorable a la persona, para lograr su protección más amplia, sin tener la posibilidad de inaplicar o declarar la incompatibilidad de las mismas"(Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos)* en esa Tesitura, parte de las atribuciones que tiene la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos es crear mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento o acoso sexual, o laboral, conforme a los artículos 193, 194 y 195 fracción III, incisos a) y b) de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California sur, atendiendo a las disposiciones nacionales e internacionales, a la convencionalidad internacional de la cual el Estado mexicano es parte, así como a los lineamientos que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al artículo 7 de la Convención de Belém do Pará, y a la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en cumplimiento a los compromisos adquiridos por el Poder Judicial mediante la suscripción de convenios, tales como el recientemente signado, conocido como el "Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los órganos de Impartición de Justicia en México" que en su cláusula tercera fracción VII y fracción IX inciso b) establecen los mecanismos y las estrategias que deben adoptarse.

MARCO JURÍDICO

Fundamento legal que justifica y exige un tratamiento en el marco jurídico vigente:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo primero.

2. Programa Nacional de Derechos Humanos 2014- 21018. Meta Nacional Programa "México Prospero" Sectorial de Trabajo y Previsión Social, Objetivos "Programa Nacional de Derechos Humanos". CAPITULO III Objetivos, Estrategias y Líneas de

Acción; Objetivo dos Prevenir violaciones a Derechos Humanos, prevenir con capacitación a servidores públicos; Objetivo 3: Transversalizar las perspectivas de derechos humanos, de género, de inclusión y no discriminación en la política nacional.

3. Convención para Prevenir, Sancionar, Atender y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Belém do Pará, artículo siete, y demás relativos, deber del Estado Mexicano.

4. Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 1, 2 y 25.

5. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", artículo 2 y 3.

6. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y Protocolo facultativo que el Gobierno Mexicano formula.

7. CEDAW: Recomendación General diez y nueve del Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer, artículo 11.

8. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, propósito de garantizar la prevención, atención, sanción, y erradicación de todos los tipos de violencia, incluida la laboral.

9. La Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur, artículo 195, fracción III, inciso a) y b).

10. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de los Municipios de Baja California Sur.

11. Código de Procedimientos Civiles en el Estado de Baja California Sur.

12. Código Penal de Baja California Sur. (referencia legal en caso de denuncia)

13. Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de BCS.

14. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios de Baja California Sur.

En este contexto es necesario establecer una guía de actuación para las y los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, por lo que se ha tenido a bien expedir el siguiente:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR.

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto
El presente Protocolo tiene por objeto la implementación de acciones efectivas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento o acoso sexual, así como el hostigamiento o acoso laboral entre los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur.

Artículo 2. Objetivos
Son objetivos del presente Protocolo:

a) Establecer las medidas necesarias para prevenir conductas de hostigamiento o acoso sexual, así como de hostigamiento o acoso laboral en el Poder Judicial, promoviendo una cultura institucional de respeto, igualdad de género, no discriminación y un entorno laboral sano, libre de violencia y discriminación;

b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, así como de hostigamiento o acoso laboral;

c) Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima propiciándole un adecuado acceso a la justicia con apoyo de los anexos que forman parte del presente protocolo;

d) Señalar los mecanismos e instancias competentes al interior del Poder Judicial mismas que deberán contar con los conocimientos necesarios en perspectiva de género y quienes podrán conocer y, en su caso, proporcionar atención de primer contacto, así como

investigar y sancionar las conductas de hostigamiento o acoso sexual, así como de hostigamiento o acoso laboral; y

e) Generar una base de datos Institucional sobre los Casos de Hostigamiento o Acoso Sexual, así como de hostigamiento o acoso laboral, dentro del Poder Judicial, con el fin de diseñar políticas efectivas para el combate y la progresiva erradicación de dichas conductas.

Artículo 3. Aplicación
La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, administrativa o penal.

En caso de suscitarse algún conflicto en cuanto a su interpretación o aplicación, el Pleno del Consejo resolverá lo conducente.

Artículo 4. Acciones
El Poder Judicial llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, protección, sanción, erradicación y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, cuando éstas sean afectadas por conductas de hostigamiento o acoso sexual, así como de hostigamiento o acoso laboral, con motivo de su empleo, cargo o comisión en el desempeño del servicio público.

Artículo 5. Manejo de información
La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable, debiendo en todo caso privilegiar el carácter confidencial dada la naturaleza de las conductas.

Los datos personales de la presunta víctima por hostigamiento o acoso sexual así como de hostigamiento o acoso laboral tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como los de las partes involucradas, en tanto no se emita una resolución y ésta quede firme.

Para fines estadísticos y de análisis, dicha información será pública siempre y cuando se asegure la separación de los datos personales.

Artículo 6. Glosario
Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

a) Acoso laboral: Conducta desplegada en el ámbito laboral de una persona, con la que, sin existir una relación de subordinación, atenta contra la dignidad y el sano desempeño de sus labores.

b) Acoso sexual: Asedio físico y/o verbal, que se presenta en uno o varios eventos de índole sexual y de connotación lasciva, dirigido a una persona con la que no se tiene una relación de subordinación, con el propósito de atentar contra su dignidad.

c) Ambiente laboral sano, libre de violencia y discriminación: es aquel que permite y propicia las actividades profesionales de la o él servidor público en un estado psicológico y emocional sano, respetando su dignidad e integridad personal.

d) **Cero Tolerancia:** Principio que de forma contundente señala la no permisibilidad bajo ninguna circunstancia de conductas de hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral.

e) Confidencialidad: Es un principio que deberá cuidar la autoridad en relación a la información personal, la cual será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona, atendiendo al ordenamiento jurídico establecido.

f) **Debido Proceso:** Este principio garantiza una adecuada y oportuna defensa respetándose en todo tiempo las formalidades esenciales del procedimiento.

g) Género: Son las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad.

h) Hostigamiento laboral: Conducta que atenta contra la dignidad de la persona o contra el normal ejercicio de su trabajo, existiendo una relación de subordinación entre quien despliega la conducta y quien la resiente.

i) Hostigamiento sexual: Asedio físico y/o verbal, mediante el ejercicio del poder relacionado con la sexualidad, de connotación lasciva, dirigido a una persona con la que se tiene una relación de subordinación.

j) Igualdad de género: Se entiende por la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, en su esfera privada y pública, garantizándoles la posibilidad de desarrollar la vida que deseen y conforme a sus necesidades y prioridades.

k) Imparcialidad: es el principio en el que, la intervención de la autoridad debe ser sin ningún interés personal, donde de manera objetiva procede ante las personas partes de un conflicto, sin influencias de sesgos, favoritismos, prejuicios o tratos diferenciados por ninguna razón, atendiendo la ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar en un asunto.

l) Legalidad: Es un principio fundamental, conforme al cual todo ejercicio de un poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción y no a la voluntad de las personas.

m) Objetividad: Es el principio en el que la actitud de la autoridad es imparcial para conocer un hecho, datos o información, que tiene a su potestad atender, sin valoraciones subjetivas o prejuicios, apartada de intereses personales.

n) Perspectiva de género: Es la visión social, científica, analítica y política sobre las mujeres y hombres, que permite visibilizar la asignación diferenciada de roles y tareas en razón de su sexo, y que busca eliminar las causas de la opresión, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas en razón del género.

o) Presunta Víctima: Es aquella persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un posible hostigamiento o acoso sexual, u hostigamiento o acoso laboral.

p) Quejoso(a): Es la presunta víctima que ejercita la acción de interponer una queja.

q) Posible Responsable: Es aquella persona que presuntamente ejerce un acto, conducta o practica inherente a un hostigamiento o acoso sexual, u hostigamiento o acoso laboral, que violenta la dignidad de la víctima.

r) Sensibilización: Es un proceso o mecanismo por medio del cual la autoridad transmite cierta información sobre una o más personas con la finalidad de concientizar e influir para que recapacite sobre su conducta y perciba el valor o la importancia de algo.

s) Testigo: Aquella persona que es capaz de dar fe de un acontecimiento, o tener conocimiento del mismo; pudiendo ser presencial o no presencial.

t) Unidad de Igualdad de Género: Es la dependencia del Consejo de la Judicatura denominada Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos, que está encargada de diseñar e implementar las estrategias encaminadas a la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos con perspectiva de Género y Derechos Humanos, dentro del Poder Judicial, a efecto de propiciar su inclusión en todas las políticas y acciones implementadas.

Artículo 7. Principios
En la interpretación y aplicación del presente Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral;

b) Igualdad de género;

c) Confidencialidad;

d) Imparcialidad;

e) No Discriminación; y

f) Debido proceso.

Artículo 8. Obligación
Los servidores públicos del Poder Judicial en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones deberán respetar los principios y derechos fundamentales de las personas salvaguardando su integridad y dignidad, tanto al interior como de aquellas que acudan a solicitar un trámite judicial o administrativo, por lo que deberán abstenerse de realizar conductas de hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral.

La Unidad de Igualdad de Género recibirá las quejas de las personas que se consideren afectadas, debiendo instruir el procedimiento a seguir.

Artículo 9. Legislación aplicable
Lo no previsto en el presente Protocolo se atenderá conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la Ley de Responsabilidades Administrativas, ambas del Estado de Baja California Sur, así como de la demás normatividad aplicable al caso.

Artículo 10. Observancia del Protocolo
Todas las áreas administrativas y jurisdiccionales, deberán observar el presente Protocolo.

ARTÍCULO 11. Prohibiciones
El hostigamiento o acoso sexual, así como el hostigamiento o acoso laboral, y la discriminación de cualquier tipo, están estrictamente prohibidos, incluyendo conductas en las cuales se soliciten favores sexuales, tocamientos ofensivos, comentarios verbales tales como bromas, obscenos o sugestivos, materiales escritos con naturaleza sexual, fotografías, pósters, así como cualquier otra conducta de naturaleza sexual ya sea escrita, verbal o física.

Queda estrictamente prohibido al Personal enviar mensajes electrónicos utilizando equipo del Poder Judicial, que contenga material ofensivo represivo y/o en relación al sexo, raza u otra categoría protegida. De igual forma, para los servidores públicos que tengan acceso a internet, está estrictamente prohibido utilizarlo para accesar a sitios que contengan materiales explícitos en cuanto a sexo, o que sean ofensivos en cuanto a otras categorías protegidas.

De igual forma queda prohibido ignorar, ridiculizar, insultar, injuriar y calumniar a la persona, así como burlarse de sus orígenes, dolencias o discapacidad; desacreditar su trabajo de manera malintencionada; obligar a otros a no relacionarse o interactuar con ella; los maltratos verbales en público; y la aplicación injustificada o desproporcionada de medidas disciplinarias así como las críticas acentuadas o descalificaciones al rendimiento laboral entre las y los Servidores Públicos.

Capítulo II
Prevención, atención, sanción y erradicación de conductas de hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral

Sección Primera
Acciones específicas de Prevención

Artículo 12. Acciones de prevención
El Poder Judicial llevará a cabo de forma enunciativa más no limitativa lo siguiente:

a) Campañas de sensibilización orientadas a la difusión preventiva, con información vigente y asertiva, dirigida a todos los servidores públicos del Poder Judicial, que permitan identificar e inhibir la comisión de conductas o actos y prácticas, tales como el hostigamiento o el acoso sexual, o en su caso, el hostigamiento o el acoso laboral, así como las consecuencias legales que esto implica.

b) La adopción por parte de las y los Titulares de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, del pronunciamiento "Cero Tolerancia" a conductas de hostigamiento y acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral, el cual deberá ser comunicado al personal a su cargo.

c) Acciones de supervisión y seguimiento a través de la Unidad de Igualdad de Género debiendo evaluar periódicamente mediante un diagnóstico, si, los medios, canales de comunicación institucionales, estrategias, y materiales difundidos, son los idóneos, para prevenir y erradicar dichas conductas.

Así mismo, dar seguimiento a las conductas que impliquen intencionalidad sexual tales como bromas, comentarios o tocamientos indebidos; críticas acentuadas o descalificaciones al rendimiento laboral entre las y los Servidores Públicos, así como las alertas respecto al cambio en el comportamiento de las personas sin motivo aparente que afecten su rendimiento laboral.

d) Diseñar una campaña de difusión del Protocolo a efecto de que el personal del Poder Judicial conozca el proceso a seguir en casos de hostigamiento y acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral.

e) La implementación de medidas de prevención a favor de la presunta víctima por hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral.

En cualquiera de los supuestos anteriores que amerite según la circunstancia una acción de prevención, derivada del estado psicológico emocional de la personas se canalizarán para una atención temprana y su debida valoración psicológica, pudiendo proceder y

utilizar las herramientas conforme a los mecanismos y estrategias que tenga a su alcance a fin de evitar un conflicto posterior.

Sección Segunda
Acciones específicas de Atención

Artículo 13. Obligaciones de la Unidad de Igualdad de Género
La Unidad de Igualdad de Género tendrá las siguientes obligaciones:

a) Atender y asesorar a las presuntas víctimas de hostigamiento o acoso sexual, y hostigamiento o acoso laboral, sobre sus derechos, alcances y consecuencias jurídicas llevando a cabo un acompañamiento hasta la solución del conflicto;

b) Informar a la presunta víctima sobre la importancia de presentar queja formal a fin de sentar un precedente que evite la existencia de otras posibles víctimas;

c) Explicar a la presunta víctima sobre la protección de sus datos personales y su derecho a la debida confidencialidad, e informarle si fuera el caso, sobre las medidas preventivas que se tomarán para evitar posibles represalias en su contra;

d) Canalizar con un especialista en psicología a la presunta víctima cuando se perciba un alto grado de alteración emocional;

e) Llevar un registro de cada caso que se presente; y

f) Dar atención y recepción de las quejas que se presenten por hostigamiento o acoso sexual, u hostigamiento o acoso laboral evitando siempre la doble victimización de la persona afectada.

Todas las Autoridades tanto jurisdiccionales como administrativas del Poder Judicial, cuando tengan conocimiento de dichas conductas o conflictos deberán inmediatamente turnarlas a La Unidad de Igualdad de Género, a efecto de que ésta dé el tratamiento y atención debida.

Artículo 14. Procedimiento de atención
El procedimiento de atención a la presunta víctima se apertura a través de las siguientes vías:

a) Telefónica;

b) Comparecencia;

c) Por escrito; y

d) Correo electrónico.

En Cualquiera de las opciones anteriores, el o la Titular de la Unidad de Igualdad de Género abrirá una Carpeta, asignándole el número que le corresponda, la cual deberá anotarse en el libro de registro correspondiente, y en la "Base de datos de la Unidad de Igualdad de Género", debiendo asentar en la misma toda la información relativa a los datos personales de la presunta víctima y de el o la posible Responsable, conforme al formato de registro que se encuentra en los anexos del Presente Protocolo.

Dependiendo de las circunstancias del caso y/o a solicitud de parte, se procederá a valorar y determinar el lugar para citar a la persona, para efectuar la entrevista correspondiente. Si la solicitud se hace de manera personal se procurará realizar la entrevista en ese momento.

Artículo 15. Preparación para la entrevista
La persona titular de la Unidad de Igualdad de Género, una vez aperturada la carpeta aplicará el cuestionario correspondiente a través de la entrevista que se realizará a la presunta víctima.

Artículo 16. Lugar de la entrevista
La elección del lugar para la entrevista deberá hacerse de común acuerdo o a conveniencia de la persona a entrevistar, o bien, porque las circunstancias del caso, así lo amerite, se entrevistará a las personas, en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmósfera estimule la confianza al entablar una conversación.

Artículo 17. Metodología de la entrevista
Para desarrollar la entrevista se cumplirá al menos con lo siguiente:

a) Se llevará a cabo por la persona titular de Unidad de Igualdad de Género, o bien por quien ésta designe, la cual deberá estar capacitada y especializada en perspectiva de género conforme a los requisitos que señala la Ley Orgánica del Poder Judicial;

b) La presunta víctima podrá ir acompañada a la entrevista, si así lo solicita, pero en todo caso la persona acompañante no podrá tener intervención alguna, en razón de que esta, es personalísima;

c) Quién realice la entrevista debe escuchar atentamente, sin interrumpir la narración de los hechos de la o el entrevistado, absteniéndose de expresar conclusiones prematuras, anticipar ciertas respuestas o emitir prejuicios basados en estereotipos debiendo actuar de manera objetiva e imparcial, la cual podrá ser grabada previo consentimiento de la persona entrevistada;

d) Las preguntas que realice el o la Titular de la Unidad de Igualdad de Género, deberán concretarse siempre al hecho específico de manera clara, objetiva, con el propósito de establecer la verdad del hecho y conforme al anexo que se incluye en este Protocolo;

e) Si durante la entrevista la presunta víctima no se siente cómoda relatando los detalles esta podrá optar por escribirlos;

f) Quien entreviste informará a la presunta víctima de la importancia de tener una valoración psicológica, explicando los beneficios que conlleva tenerla;

g) Cuando la persona entrevistada hable sobre aspectos que no tienen relación directa con el motivo de la queja, se le advertirá, que sólo relate los hechos que tengan relación con el objeto de la entrevista;

h) Concluida la entrevista se procederá a imprimir dos ejemplares del formato correspondiente, el cual una vez leído y aceptado el contenido del mismo deberá ser signado al margen y al calce por la parte entrevistada, debiendo otorgársele una copia del mismo y el otro se anexará a la carpeta;

i) El Titular de la Unidad de Igualdad de Género deberá levantar un acuerdo en el cual deberá asentarse todo lo actuado, así como la procedencia de las acciones y medidas preventivas que correspondan.

Sección Tercera
Acciones específicas de Atención Posterior a la Entrevista

Artículo 18
La presunta víctima con posterioridad a la entrevista, podrá elegir libremente el curso de las acciones a seguir, las cuales podrán ser:

a) Dar por concluido el trámite, enviándose en consecuencia al archivo la carpeta correspondiente; o

b) Continuar de manera formal con el trámite.

Artículo 19
Si la presunta víctima optó por continuar de manera formal con el trámite, deberá presentar un escrito de queja ante el o la titular de la Unidad de Igualdad de Género en el que haga una narración detallado de los hechos, señalando en su caso los testigos que hubiere.

Una vez hecho lo anterior se deberá levantar el acuerdo respectivo e integrar debidamente la carpeta remitiéndola a la Comisión de Vigilancia y Disciplina del Consejo de la Judicatura, en un plazo no mayor a tres días hábiles a efecto de continuar con el procedimiento respectivo, de conformidad con la normatividad aplicable.

Sección Cuarta
Sanciones por hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso laboral

Artículo 20. Sanciones
El Pleno del Consejo determinará las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas correspondientes.

Sección Quinta
Acciones específicas de Erradicación

Artículo 21
La Unidad de Igualdad de Género velará para que estás conductas sean erradicadas de la Institución, apoyándose en los diagnósticos que le permitan medir los resultados y modificar o agregar las acciones o medidas aplicadas eficientando los mecanismos, apoyándose para ello en su base de datos.

Artículo 22
La base de datos deberá alimentarse con la siguiente información: Número de registro de las carpetas que se hayan generado; los valores generados sobre los hechos si son continuos o aislados, si forman parte o no de un patrón o de un hecho repetitivo, e incluir las resoluciones emitidas por el Pleno del Consejo y el sentido de las mismas, lo anterior, para elaborar un diagnostico que permita analizar y valorar si las estrategias, programas y los servicios fueron los adecuados, asi como para generar un registro estadístico por cantidad y calidad, por género, edades y circunstancias de hecho.

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

Articulo Segundo.- La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos deberá adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento al presente protocolo.

Dado en la Ciudad de La Paz, Baja California Sur, en la Sesión Ordinaria del Consejo de la Judicatura celebrada el día 17 diecisiete de enero del año 2019 dos mil diecinueve, en el Salón de Plenos del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur.

LICENCIADO DANIEL GALLO RODRÍGUEZ
Magistrado Presidente del H. Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur

LICENCIADO HÉCTOR HOMERO BAUTISTA OSUNA
Magistrado y Consejero

LICENCIADA LIGIA PATRICIA MUÑOZ PEÑA
Consejera

LICENCIADO CARLOS ADRIÁN LEÓN ZEPEDA
Consejero

LICENCIADO CARLOS PASQUEL SAUCEDO
Consejero

LICENCIADO MARCO ANTONIO VALDEZ CORRALES.

Secretario Ejecutivo.

SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS DEL PLENO Y LA PRESIDENCIA DEL H. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA Y SECRETARÍA EJECUTIVA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

A N E X O S

ANEXO 1
FORMATO DE REGISTRO DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

No. CARPETA _____

Fecha_____ Hora_____

VÍA POR EL CUAL SE CONOCE LA QUEJA: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre completo: _____

Sexo _____

Puesto dentro de la estructura laboral: _____

Área en la que labora: _____

Teléfono y Celular: _____

DATOS DE LA O EL POSIBLE RESPONSABLE

Nombre completo: _____

Sexo: _____ Puesto laboral: _____

Área en la que labora: _____

DATOS DEL POSIBLE TESTIGO

Nombre completo: _____

Sexo: _____ Puesto laboral: _____

Área en la que labora: _____

DATOS DEL POSIBLE TESTIGO

Nombre completo: _____

Sexo: _____ Puesto laboral: _____

Área en la que labora: _____

ANEXO 2
FORMATO DE ENTREVISTA PARA LA PRESUNTA VÍCTIMA

No. DE CARPETA: _____

FECHA: _____ HORA: _____

LUGAR: _____

Nombre completo: _____

Edad _____ Sexo _____

Puesto dentro de la estructura laboral: _____

Área en la que labora: _____

Teléfono y Celular: _____

Correo electrónico: _____

DATOS DE LA O EL POSIBLE RESPONSABLE

Nombre completo: _____

Sexo: _____ Puesto laboral: _____

Área en la que labora: _____

Teléfono y Celular: _____

Precisar la frecuencia con la que se han suscitado los hechos:

*Una

*Varias Especificar cuantas _____

*Continuas

DATOS DEL TESTIGO

Nombre completo: _____

Sexo: _____ Puesto laboral: _____

Área en la que labora: _____

Teléfono y Celular: _____

Especificar la relación que se tiene con el testigo: _____

_____

DATOS DEL TESTIGO

Nombre completo: _____

Sexo: _____ Puesto laboral: _____

Área en la que labora: _____

Teléfono y Celular: _____

Especificar la relación que se tiene con el testigo: _____

_____

• La actitud de la persona que le hostigó o acoso fue:

a) abierta y clara

b) amenazante

c) insinuante o sutil

• La reacción inmediata de usted fue:

a) ignorar

b) confrontar

c) otro (especificar)

• Que cambios que se dieron en su situación laboral, después de los hechos:

a) sigue igual

b) tensión, estrés e incomodidad en el área de trabajo

c) le cambiaron de área

d) otro (especificar)

• ¿Con que frecuencia le han suscitado los hechos?

a) Una vez

b) Algunas veces

c) Varias veces

- En caso de haber sido **una sola vez**, precisar fecha, hora, y lugar.

_____

• ¿Dónde sucedió? Lugar _____

• ¿Ha ocurrido anteriormente? _____

➢ En el caso de haber sido **varias veces**, describir el período aproximado en el que ha sido víctima del hostigamiento o Acoso, sexual o laboral:

_____

• ¿Explique porqué hasta ahora solicita ayuda? _____

_____

• ¿Recuerda la frase exacta, o la más usada por la o él responsable? _____

_____

• ¿Puede especificar? _____

• Cuando sucedieron los hechos:

a) nadie lo presencio

b) lo presencio una persona

c) lo presenciaron varias personas

Proporcione los datos de la o las personas que lo presenciaron:_____

_____

• ¿Comunicó los hechos a alguien más, aparte de a esta Unidad? _____

• A qué área? _____

• A quién, o a quienes? _____

_____

• ¿Usted ha puesto en conocimiento del suceso a su jefe inmediato?

SI NO

• ¿El responsable trabaja directamente con usted?

SI NO A VECES

• El responsable(a), es el jefe(a) superior inmediato de usted?

SI NO

• ¿Tiene conocimiento de que existan otras víctimas? _____

¿Cuántas? _____

• ¿Cómo le ha afectado? _____

_____

• ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora? _____

• ¿Qué es lo que desea que se haga? _____

_____

• Nivel jerárquico del acusado responsable:

a) nivel superior

b) igual nivel

c) nivel inferior

d) otro Especificar: _____

• Para dar un fundamento de apoyo a los hechos narrados por usted, se cuenta con:

a) Ninguna evidencia

b) documentos de respaldo

c) fotografías

d) testigos

e) correos electrónicos

f) mensajes de celular

g) otros (especificar) _____

• Por último: ¿desea agregar un comentario, una observación?

_____

La persona quien declara como presunta víctima, protesta decir la verdad, conociendo que puede ser acreedor(a) a una sanción administrativa o se procederá según la gravedad por falsedad y será plasmado en su expediente personal.

_____
Nombre y Firma

_____
Nombre y Firma del Entrevistador (a)

ANEXO 3
FORMATO DE QUEJA DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

a) AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE.

b) NARRACIÓN DE LOS HECHOS:

• Solicitar se concentre la presunta víctima en los hechos cronológicamente, desde que inició y cómo se dieron los acontecimientos.

c) NOMBRE, DOMICILIO LABORAL Y DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS REALIZADAS POR EL POSIBLE RESPONSABLE(A).

d) NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS TESTIGOS, SI LOS HUBIERE.

e) SEÑALAR Y AGREGAR LAS PRUEBAS QUE PUDIESE TENER EN SU PODER.

f) NOMBRE Y FIRMA DE LA PRESUNTA VÍCTIMA.

g) LUGAR Y FECHA.