

Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral de la Secretaría de la Contraloría del Ejecutivo del Estado de Querétaro

Derivado del contenido de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y las Bases para el funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como los mecanismos de implementación para la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se dispone por parte de los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación la creación del Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral dentro de la Secretaría de la Contraloría en acción vinculativa con el personal que la comprende, de conformidad a los siguientes puntos:

1. Objetivo General

El presente protocolo tiene como propósito establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral, acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual derivados del vínculo de relación laboral en la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Los objetivos específicos de este protocolo son:

- a) Definir el mecanismo para brindar atención a las víctimas de algún caso de violencia laboral.
- b) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.

El Órgano que dará atención y seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo será el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría, quien a través de su Presidente signará la Carta Compromiso “Apéndice D” de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, ya que como máxima autoridad de la Dependencia asegurará su debida aplicación, difusión y cumplimiento, con el objetivo de prevenir, atender y erradicar la violencia laboral de la Secretaría (ver Anexo 1).

2. Definiciones del Protocolo

Sin menoscabo de lo señalado en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como las Bases para el funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, el Protocolo para fines de seguimiento y atención en sus acciones contemplará las siguientes Definiciones:

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

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

Centro de trabajo: Las instalaciones que ocupan las Unidades Administrativas de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Centro de Conciliación: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Querétaro.

Comité: Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, encargado de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo.

CONAPRED: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Hostigamiento Sexual: Forma de violencia, ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

INMUJERES: El Instituto Nacional de las Mujeres.

IQM: El Instituto Queretano de la Mujer.

Persona Agresora: Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora.

Persona sujeta a investigación por actos de agresión: Persona sujeta a investigación por actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

PROFEDET: La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Protocolo: Protocolo es el instrumento para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en el centro de trabajo.

Secretaría: La Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y/o el acoso sexual.

Violencia Laboral bajo el grado de jerarquía: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral jerárquico mayor, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta

contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y/o el acoso sexual.

3. Alcance

El presente protocolo tiene por alcance a todo el personal que integran la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, los vínculos laborales y las acciones resultantes del ejercicio de trabajo que se desempeñe por parte de sus integrantes.

4. Obligatoriedad

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de carácter vinculante para todo el personal de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Lo anterior, a efecto de asegurar su cumplimiento, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de la Contraloría, a efecto de asegurar la obligatoriedad.

5. Principios Rectores

Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

A. Dignidad y defensa de la persona

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio propicia 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.

C. Igualdad de oportunidades

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos obtenidos con motivo de su desempeño laboral.

D. Confidencialidad

Los procedimientos deben preservar la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando reservada la difusión de cualquier información sobre su estatus, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes

E. Debida diligencia

Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

F. No revictimización

Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona

6. Comité de Atención y Seguimiento

El Comité de atención y seguimiento a las denuncias y/o quejas relacionadas con violencia laboral dentro del centro de trabajo será el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

El Comité dentro de sus diversas funciones estipuladas en el Acta de Instalación y sus Bases de Funcionamiento, también asumirá las siguientes atribuciones:

- I. Aplicar el presente Protocolo.
- II. Determinar el plan anual para la sensibilización y capacitación de los trabajadores que conforman la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
- III. Recibir, conocer y dar atención a las quejas y/o denuncias presentadas sobre casos de violencia laboral, turnando las mismas al área competente de la Secretaría.
- IV. Solicitar las medidas de protección a la víctima en caso de que se consideren necesarias.
- V. Conocer el estatus de las quejas y/o denuncias presentadas, para el desarrollo de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité.
- VI. Difundir el presente Protocolo a todo el personal de la Secretaría a través de la persona responsable de los procesos de certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- VII. Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.

7. Procedimiento para la atención de casos de violencia laboral

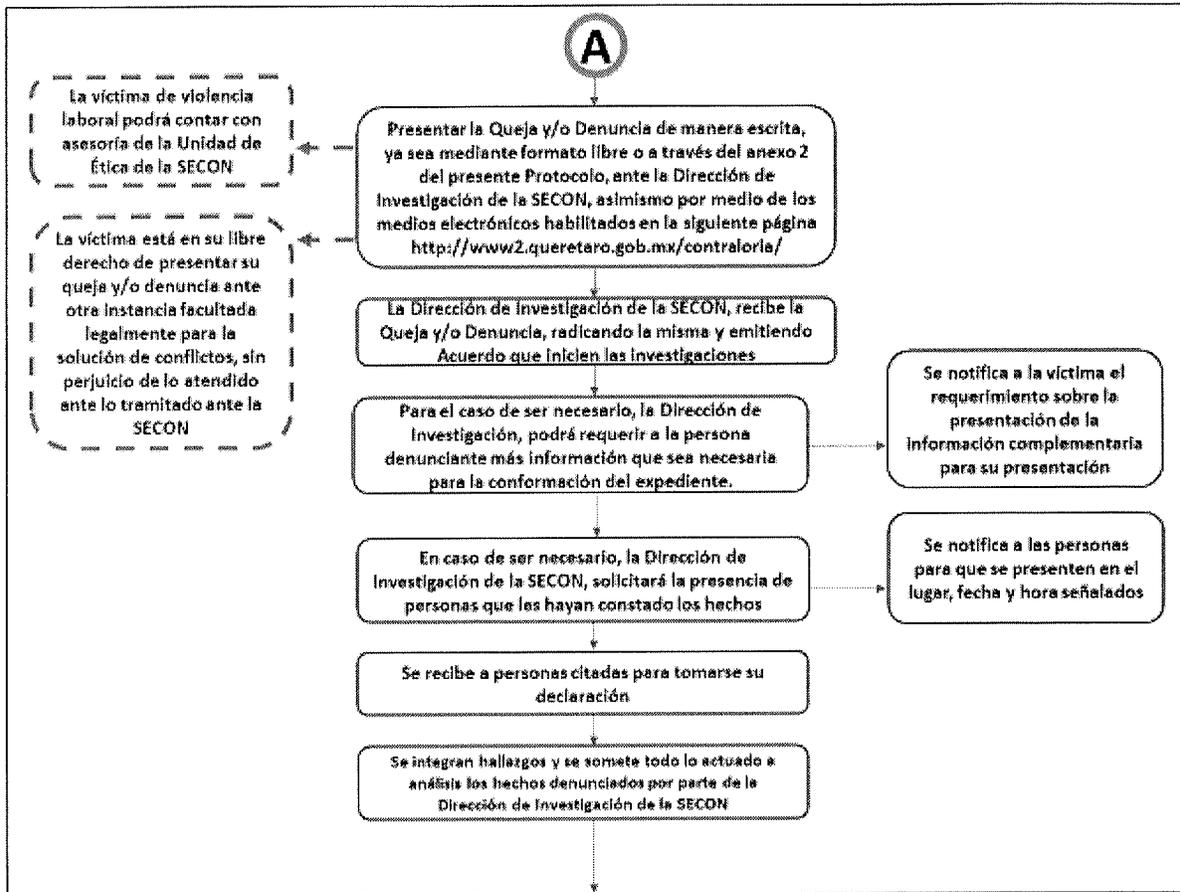
7.1 Mecanismo de atención

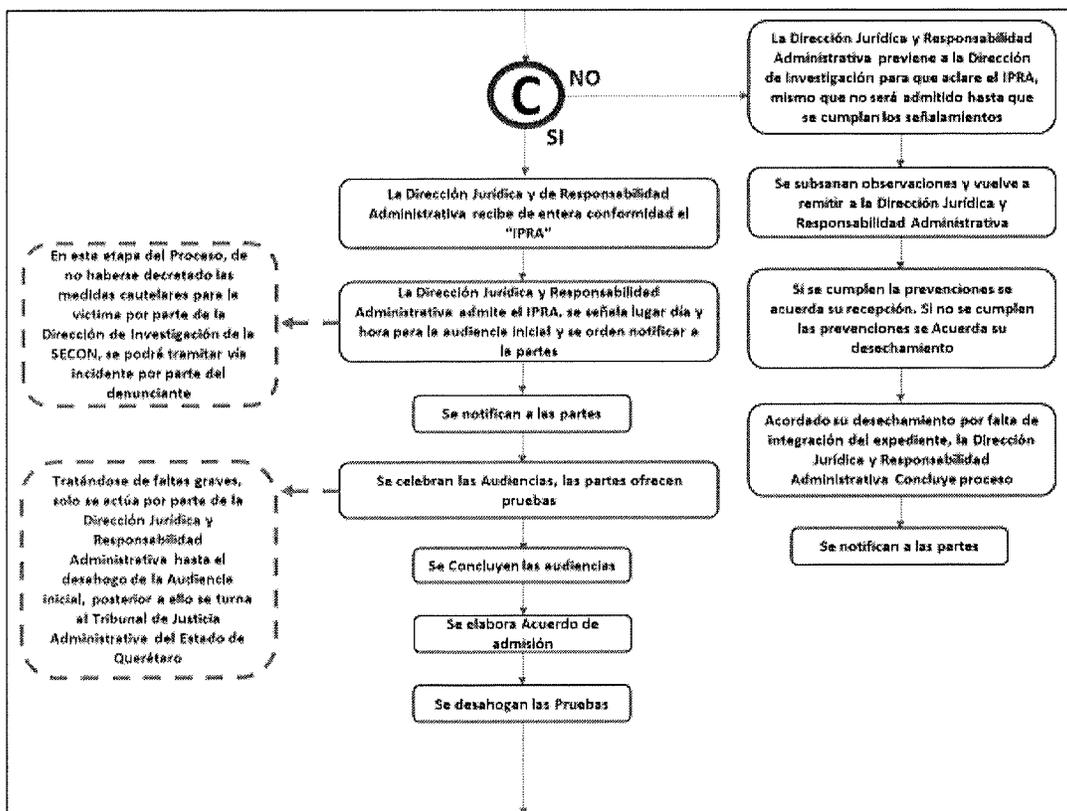
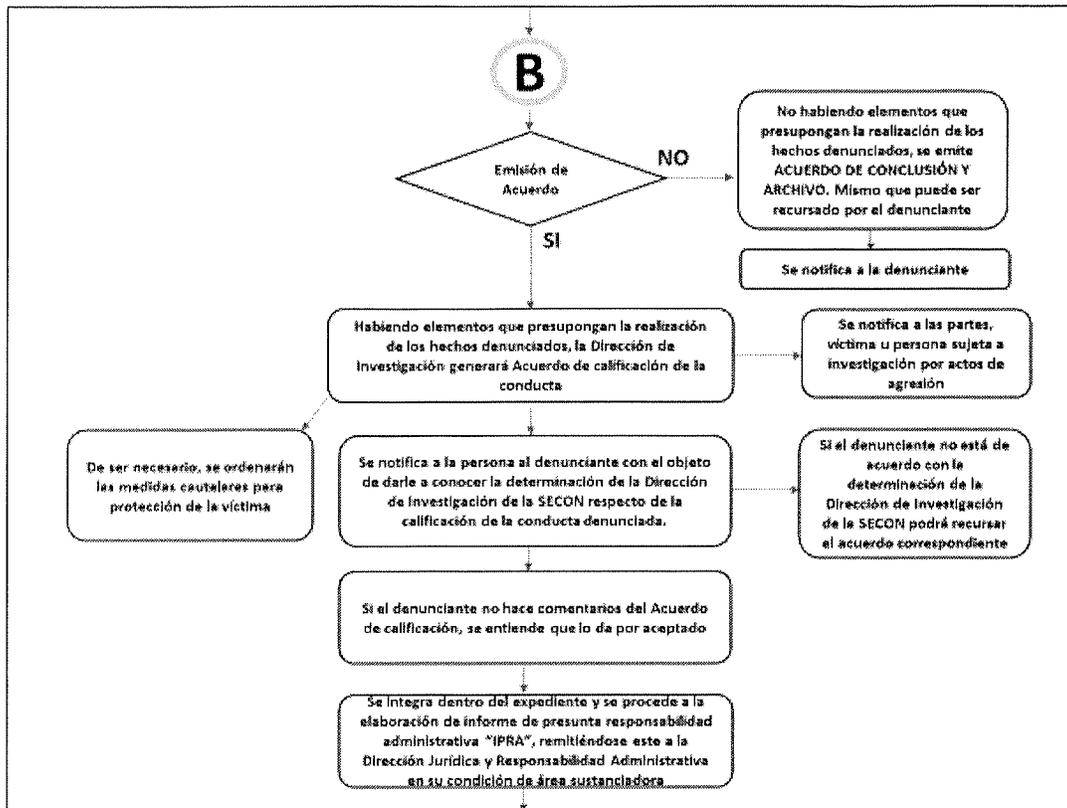
A la víctima se le informará sobre las distintas vías de atención a su alcance para presentar su denuncia y/o queja, para que a su vez se encuentre en posibilidades de elegir la que a su mejor interés convenga, como pueden ser de manera enunciativa más no limitativa las siguientes:

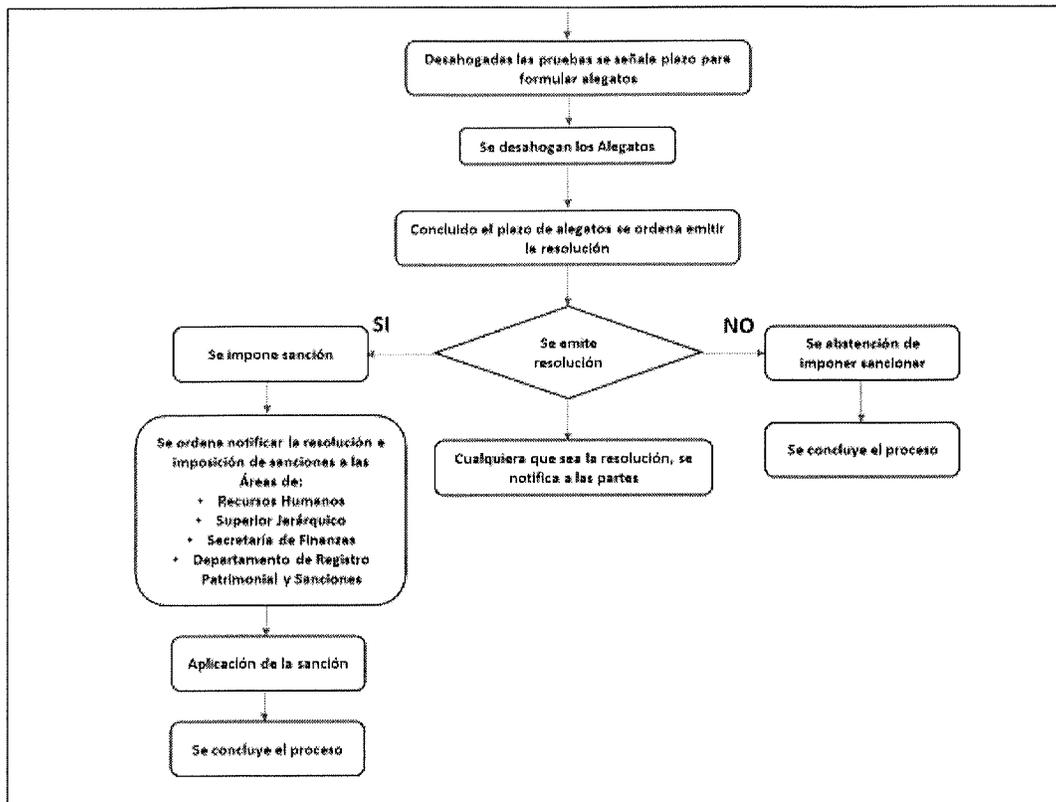
- a) La Secretaría de la Contraloría a través de la Dirección de Investigación.
- b) La PROFEDET.
- c) Centros de Conciliación Laboral del Estado de Querétaro.
- d) Fiscalías Locales Especializadas.

Asimismo, se deberá recordar a la víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales.

Diagrama de atención en casos de violencia laboral, acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual al interior de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro;







Nota a Diagrama de Flujo por la Dirección Jurídica y Responsabilidad Administrativa de la SECON: El diagrama de flujo descrito, corresponde a las faltas no graves. Tratándose de faltas graves, solo se actúa por parte de la Dirección Jurídica y Responsabilidad Administrativa hasta el desahogo de la Audiencia inicial, posterior a ello se turna al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Querétaro.

Dentro de la resolución que se imponga al agresor por responsabilidad de acciones de violencia laboral respecto de la víctima, la autoridad resolutora, contemplará los siguientes puntos:

1. Se le comunicará al agresor que este tipo de conductas no son aceptables y se le conminará a detenerlas.
2. Se le informará de las medidas de modificación de conducta a las que estará sujeta con base en la resolución. Asimismo, se le aplicarán las medidas previstas.
3. Aplicado lo anterior, autoridad resolutora de la Secretaría archivará el expediente del caso atendido.

Para evitar la revictimización, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación evitará que la víctima encare a la Persona Agresora en cualquiera de sus etapas de investigación o resolución.

Con el fin de facilitar los procedimientos a seguir en la etapa de investigación, se incluyen como anexos guías para la realización de entrevistas con la finalidad de detectar casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral (ver Anexo 3); además de una propuesta de formato para la presentación de queja de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual (ver Anexo 2).

7.2 Medidas de Protección

Son aquellas que puede solicitar el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación. Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la víctima en el centro de trabajo.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- Prevenir posibles actos en los que la persona sujeta a investigación por actos de agresión pudiera tomar represalias contra la víctima.
- Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

Asimismo, se podrá conminar a la persona sujeta a investigación por actos de agresión para que se abstenga de conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Propuestas de medidas de protección

Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta a favor de la víctima con el fin de proteger su integridad, atendiendo a los méritos de la queja y/o denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo.

- a) Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b) Reubicación física o cambio de área de la víctima o de la persona sujeta a investigación por actos de agresión.
- c) Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d) Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- e) En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- f) Otras medidas que a consideración del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación coadyuven para la protección de la víctima y del ambiente laboral.

Las propuestas sobre medidas de protección son enunciativas más no limitativas para su aplicación.

7.3 Medidas para la Modificación de Conducta

Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por la autoridad resolutora de la Secretaría cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

Propuesta de medidas para la modificación de conducta

Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta en contra del agresor (configurada la responsabilidad), atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo.

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

Asimismo, será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia:

- a. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- b. Difusión del procedimiento para la atención de casos de violencia laboral con base en el Protocolo.
- c. Emisión una campaña sobre las conductas de violencia laboral en el centro de trabajo.
- d. Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada, incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del centro de trabajo ante las personas trabajadoras del área afectada.

7.4 Vigilancia y seguimiento del Procedimiento

La Dirección Jurídica y Responsabilidad Administrativa de la Secretaría informará al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, de manera permanente sobre el avance de los procedimientos instaurados en razón de violencia laboral y discriminación.

Finalmente, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes.

Anexo 1
Apéndice Normativo “D”
Carta Compromiso

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

Querétaro, Qro., a XX de XXXXXXX de 202X

La igualdad laboral y no discriminación es un compromiso de todo centro de trabajo así como una obligación ante la Ley

Se reconoce que el mercado laboral enfrenta diferentes formas de discriminación y desigualdad que afectan principalmente a mujeres y a diferentes grupos por razones de edad, discapacidad, origen étnico, diversidad sexual, entre otras.

Se conviene que la igualdad laboral y la no discriminación permite adoptar las medidas o políticas apropiadas para asegurar de manera progresiva que las mujeres y los hombres de este centro de trabajo cuenten con la igualdad de oportunidades y de trato, sin pasar por alto la igualdad en los resultados dentro de los programas, bienes, servicios o productos que el centro de trabajo pone al servicio de todo el personal.

Tomando en cuenta la importancia de la igualdad laboral y la no discriminación se participará en las acciones que se realicen en el marco de la promoción y difusión de la Norma Mexicana. Así mismo se conviene autorizar el uso de las buenas prácticas en la materia, que resulten del proceso de certificación respetando la autoría de las mismas.

Por ello, este centro de trabajo se compromete de manera libre y voluntaria a reportar al Consejo Interinstitucional la obtención del certificado en la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015** en “Igualdad Laboral y No Discriminación”, enviando una copia del mismo dentro de los 30 días naturales a partir de la fecha de su expedición, a fin de tener derecho del uso de la marca y formar parte de las estadísticas oficiales, comunicaciones y eventos relacionados con este instrumento.

A t e n t a m e n t e

Dr. en D. Oscar García González
Secretario de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro

Anexo 2

Formato para la Presentación de Queja de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual

Tipo de Promoción

Denuncia



Dependencia a la que pertenece el servidor público

SECON - Secretaría de la Contraloría

Datos de la persona que presenta su denuncia

ANÓNIMO

Nombre del Promovente

Apellido Paterno

Apellido Materno

Nombre(s)

Domicilio

Conocido

Calle

Número Exterior

Número Interior

Colonia

Estado: Querétaro Municipio: Querétaro

Teléfono Fijo (Lada)

Celular (Lada)

Correo electrónico

Datos del Servidor Público Involucrado

Servidor Público Involucrado

Sexo *

Seleccionar una opción ▾

Apellido Paterno

Apellido Materno

Nombre(s) *

Descripción del servidor público

Cargo del servidor público

Datos de la Denuncia

Motivo de su denuncia

¿Cuándo sucedieron los hechos?

Fecha *

Hora *

¿Dónde sucedieron los hechos? *

¿Cómo sucedieron los hechos? *

Evidencias (Fotográfica, Video, Audio, Documentos)

Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Anexo 3

Guía de declaraciones para casos de Hostigamiento y Acoso sexual en centros de trabajo de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro

1. Objeto de la declaración

El objetivo es recabar la información necesaria que permita determinar:

- A. El tipo de caso de violencia laboral;
- B. La procedencia de impulsar medidas de protección o de modificación de conducta.
- C. La canalización a las instancias competentes, favoreciendo con ello una atención integral.

La persona encargada de realizar la entrevista deberá guiarla a partir de la formulación de preguntas enfocadas a recabar información de utilidad para analizar el caso y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.

Dirigir la entrevista a una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando los lugares, tiempos, personas y los hechos relacionados.

2. Declaración a la víctima

Antes de la declaración

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

Durante la declaración

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos, así como refrendarle la confidencialidad del procedimiento.
- Hacerle saber que el centro de trabajo está comprometido con la prevención y erradicación de los casos de violencia laboral.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas

Ejemplos de preguntas:

- 1) ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de acoso u hostigamiento sexual o laboral?
- 2) ¿Qué actos, omisiones o conductas se cometieron?
- 3) ¿Recuerda frases exactas que haya expresado la persona acusada?

- 4) ¿Cuándo sucedió?
- 5) ¿Dónde sucedió o sucedieron los actos y/u omisiones?
- 6) ¿Hubo personas testigas (os)? ¿Quiénes son?
- 7) ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- 8) ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Ha sido de manera reiterada?
- 9) ¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?
- 10) ¿De qué manera le ha afectado?
- 11) ¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa? (sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros)
- 12) ¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista? ¿Cree que hablarlo puede traerle problemas?

Después de la declaración

- Agradecer a la persona por su confianza.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

3. Declaración a la persona sujeta a investigación por actos de agresión

Antes de la declaración

- Explicar a la persona entrevistada que se hará una entrevista para conocer las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales del centro de trabajo.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Durante la declaración

- Escuchar a la persona sujeta a investigación por actos de agresión sobre lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos.
- Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en el centro de trabajo en donde está involucrado, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

Después de la declaración

- Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias, vías y/o mecanismos de atención.

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

4. Declaración a testigos

Se considera testigo:

- Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia;
- Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada;
- Alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

En el desarrollo de esta entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.

Antes de la declaración

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro y justo.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Durante la declaración

- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

Después de la declaración

- Agradecer su participación.
- Refrendar el compromiso del centro de trabajo para erradicar las prácticas violentas con base en el Protocolo.