

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL BANCO DE MÉXICO**

## **CONSIDERANDO QUE**

De conformidad con el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección y, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. 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 consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

En términos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, de la cual México es miembro, en su 108ª Conferencia General celebrada en Ginebra el 10 de junio de 2019, reconoció, entre otras cosas, el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, por lo que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; por lo que debe promoverse un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.

El Estado mexicano es parte de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), instrumentos internacionales en los que se reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, y que obligan, entre otros aspectos, a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, y establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de las instituciones públicas, su protección efectiva contra todo acto de discriminación.

En el marco de la CEDAW, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha recomendado al Estado mexicano, entre otras cuestiones, velar que la información sobre los recursos legales esté a disposición de las mujeres víctimas de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación, que se les aliente a denunciar incidentes de violencia de género, y se garantice que todos los casos de violencia de género contra la mujer se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

En el mismo sentido, el Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas ha recomendado al Estado mexicano, en relación con la prevención y combate de la violencia contra las mujeres, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, y asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevé que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de dicha ley deben encaminarse a garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer, así como que el acoso sexual, el hostigamiento sexual y la discriminación se considera una forma de violencia en el ámbito laboral.

Las conductas de hostigamiento sexual, el acoso sexual y la discriminación constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas.

El Banco de México se ha distinguido por la calidad de su capital humano, cuyo comportamiento se rige por altos estándares éticos.

Comprometido con la igualdad de género en el ámbito laboral, el Banco de México, en noviembre de 2017, obtuvo la certificación EDGE (*Economic Dividends for Gender Equality*), misma que ha sido refrendada en 2019.

El 16 de julio de 2019, en atención al cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-CSFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el Banco de México obtuvo la Certificación NMX, por BAS *International Certification*.

Que independientemente de los avances y compromisos que el Banco de México ha tenido y adoptado en materia laboral, se requieren herramientas concretas para fortalecer la prevención, atención y, de ser el caso, investigación y sanción, de

conductas que constituyan violencia laboral, entre ellas las de hostigamiento y acoso sexual, y discriminación que se presenten en la institución, bajo un marco de protección y respeto a los derechos humanos.

Con la finalidad de que el personal del Banco de México se sume a la construcción de una cultura libre de violencia laboral y discriminación, debe promoverse la cero tolerancia respecto de dichas conductas.

Por lo expuesto y fundado, se emite el presente Protocolo:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS  
DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL  
BANCO DE MÉXICO**

**TÍTULO PRIMERO  
Capítulo I  
Disposiciones generales**

**ARTÍCULO 1.** El presente Protocolo tiene por objeto:

- I. Promover un entorno organizacional favorable en el trabajo mediante acciones encaminadas a prevenir la “Violencia Laboral”, la “Discriminación” u otras conductas que afecten la dignidad e integridad de las personas.
- II. Definir las acciones de capacitación, sensibilización y difusión de información para la prevención y atención de la “Violencia Laboral”, la “Discriminación” y otras conductas que afecten la dignidad e integridad de las personas.
- III. Precisar las directrices generales de actuación de la “Persona Consejera” en el “Banco”, en términos del contrato de prestación de servicios que al efecto formalice con el “Banco”.
- IV. Establecer un mecanismo de actuación ante casos de “Violencia Laboral”, “Discriminación” u otras conductas que afecten la dignidad e integridad de las personas, y señalar las vías e instancias competentes al interior del “Banco” para conocer, y en su caso, investigar y sancionar dichas conductas.

**ARTÍCULO 2.** El presente Protocolo es aplicable a todas las personas servidoras públicas del “Banco”, quienes deben observarlo y cumplirlo durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

**ARTÍCULO 3.** Habrá cero tolerancia respecto de toda conducta que constituya “Violencia Laboral”, “Discriminación”, o cualquier otra que atente contra la integridad

y dignidad de las personas, en términos del presente Protocolo, que sea imputable a personas servidoras públicas del “Banco” en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Deberá fomentarse entre las personas servidoras públicas del “Banco” que, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, mantengan una actitud de respeto hacia las demás personas y se conduzcan en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones que generen “Violencia Laboral”, “Discriminación”, o atenten contra la integridad y dignidad de las personas.

**ARTÍCULO 4.** Para la debida aplicación e interpretación del presente Protocolo, cuando se haga referencia, en singular o plural a los conceptos que a continuación se citan, se entenderá su respectivo significado al tenor siguiente:

- I. **“Acoso sexual”:** 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.
- II. **“Banco”:** Banco de México.
- III. **“Clima Laboral”:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos por las personas que conforman el centro de trabajo, los cuales influyen en la conducta o eficacia y eficiencia de las personas trabajadoras.
- IV. **“DCI”:** Dirección de Control Interno del “Banco”.
- V. **“Denuncia”:** Narrativa que formula cualquier persona mediante la cual hace del conocimiento de la “DRH”, de la “DCI”, o de la “UI”, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, presuntos actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas o laborales en términos de las disposiciones aplicables.
- VI. **“Discriminación”:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la identidad de género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las

características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, misandria, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- VII. **“DRH”**: Dirección de Recursos Humanos del “Banco”.
- VIII. **“Hostigamiento sexual”**: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- IX. **“Malos tratos”**: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones, cosificación y/o ridiculizaciones de las personas, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).
- X. **“Persona Afectada”**: La persona física que presuntamente ha sufrido algún menoscabo sustancial en sus derechos como consecuencia de acciones u omisiones imputables a personas servidoras públicas del “Banco”, que puedan constituir “Violencia Laboral”, “Discriminación”, o afecten su dignidad o integridad.
- XI. **“Persona Consejera”**: Tercero especializado que funge como medio de orientación previo o posterior a la presentación de una “Denuncia”, dando atención de “Primer Contacto” a las “Personas Afectadas” en términos de lo previsto en este Protocolo.
- XII. **“Perspectiva de Género”**. Análisis que permite identificar, valorar, cuestionar, revertir y erradicar la posible existencia de una relación asimétrica o desigual de poder que cause una situación de vulnerabilidad, injusticia, desventaja o desigualdad en perjuicio de cualquier persona, o que se traduzca en un estado de indefensión que la ponga en riesgo o peligro, con motivo de su género, con objeto de avanzar en la construcción de la igualdad sustantiva, donde todas las personas trabajadoras del “Banco” tengan el mismo valor, derechos y oportunidades.

- XIII. “Primer Contacto”:** Momento en que la “Persona Afectada” recibe orientación, asesoría y acompañamiento de la “Persona Consejera” en términos de este Protocolo.
- XIV. “Sistema”:** La infraestructura tecnológica implementada por el “Banco” para la recepción de “Denuncias” y su seguimiento, administrada por la “DCI” en términos del artículo 30 Bis, fracción V, del “RIBM”.
- XV. “UI”:** Unidad de Investigación del “Banco”.
- XVI. “Victimización Secundaria”:** Agravamiento de la condición de una “Persona Afectada” como consecuencia de medidas, exigencias, mecanismos, procedimientos o requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos o la expongan a sufrir un nuevo daño, así como negar o normalizar su calidad de víctima por sus características o condiciones particulares.
- XVII. “Violencia Laboral”:** Aquellos actos de “Hostigamiento sexual”, “Acoso sexual” o “Malos tratos” en contra de la “Persona Afectada”, que puedan dañar su integridad o salud.

## **Capítulo II**

### **Prevención de la “Violencia Laboral” y la “Discriminación”**

**ARTÍCULO 5.** La “DRH”, la “DCI” y la “UI” deberán coordinarse para establecer en sus programas de formación, cursos de sensibilización y capacitación sobre prevención y tratamiento de casos de “Violencia Laboral”, “Discriminación”, y otro tipo de conductas que afecten la dignidad o integridad de las personas, dirigido al personal del “Banco” que intervenga en la atención de este tipo de conductas.

**ARTÍCULO 6.** La “DRH” deberá adoptar medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial y los actos de “Violencia Laboral”, “Discriminación” y cualquier otro que pueda afectar la dignidad o integridad de las personas; así como promover el entorno organizacional favorable y atender las prácticas opuestas a dicho entorno.

**ARTÍCULO 7.** La “DRH”, en coordinación con la “DCI”, se asegurará de que el personal del “Banco” reciba sesiones de sensibilización sobre “Violencia Laboral”, “Discriminación”, y otras conductas que puedan afectar la dignidad e integridad de las personas, las cuales podrán ser impartidas por algún proveedor externo, a través de cursos, talleres, videos, conferencias, capacitación y demás herramientas que se consideren convenientes para tal efecto.

Asimismo, la “DRH” con el propósito de prevenir e identificar conductas normalizadas que impliquen “Violencia Laboral”, “Discriminación”, o puedan afectar la dignidad e integridad de las personas, realizará encuestas periódicas entre el personal a fin de contar con un indicador de bienestar emocional en el trabajo, así como información estadística respecto a la incidencia de casos sobre ese tipo de conductas en el “Banco”.

**ARTÍCULO 8.** La “DCI” y la “DRH” promoverán una cultura institucional en contra de la “Violencia Laboral”, la “Discriminación” y otro tipo de conductas que puedan afectar la integridad y dignidad de las personas, a través de las campañas de difusión que consideren convenientes, que además permitan fomentar un “Clima Laboral” libre de violencia.

Las campañas de difusión que se realicen en términos del párrafo anterior, deberán documentarse como evidencia de los esfuerzos realizados por parte del “Banco” para combatir y erradicar ese tipo de conductas.

### **Capítulo III**

#### **Actuación de la “Persona Consejera”**

**ARTÍCULO 9.** El “Banco” contará con una “Persona Consejera” que podrá fungir como medio de orientación y asesoría de “Primer Contacto” para las “Personas Afectadas”.

La “DCI” determinará las características que deba reunir el proveedor que funja como “Persona Consejera”, y hará las gestiones necesarias para que se lleve a cabo su contratación, de conformidad con la normatividad del “Banco” en materia de contrataciones. Asimismo, dará seguimiento a los servicios que preste, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 19, respecto a su evaluación periódica.

En caso de que por alguna eventualidad las funciones de la “Persona Consejera” no puedan ejecutarse por el tercero especializado, el “Banco” a través de la “DCI” determinará quién realizará temporalmente dichas funciones, cuidando que dicha persona reúna las cualidades de independencia, objetividad, neutralidad e imparcialidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente, y las demás previsiones de este Protocolo, en todo aquello que resulte aplicable.

**ARTÍCULO 10.** La “Persona Consejera” regirá su actuación en términos del contrato de prestación de servicios profesionales correspondiente bajo los siguientes principios:

- I. Independencia.** En su actuación gozará de independencia técnica y funcional.

- II. Objetividad.** Deberá escuchar a la persona presuntamente afectada sin emitir juicios de valor.
- III. Neutralidad e imparcialidad.** Deberá actuar con imparcialidad. No deberá realizar otra función que afecte su desempeño como “Persona Consejera”. En caso de que considere que pudiera actualizarse un posible conflicto de interés deberá excusarse de intervenir, por lo que deberá informar a la “DCI”, para que resuelva lo conducente.
- IV. Interés superior.** Deberá considerar el interés superior de la “Persona Afectada” sobre sus intereses particulares, personales o de terceros.
- V. Confidencialidad.** Deberá guardar estricta confidencialidad de toda la información a la que tenga acceso con motivo de su función, por lo que no revelará, ni se le podrá exigir que revele la identidad de alguna “Persona Afectada”, ni algún otro dato obtenido de esta, o información sobre las comunicaciones que mantenga con ella, salvo que cuente con su autorización expresa y por escrito, o exista un riesgo inminente de perjuicio grave para la persona referida, que no pueda evitarse de otra manera.
- VI. No vinculante.** Su asesoría, acompañamiento, orientación y asistencia, no será vinculante ni sustituirá a los canales oficiales para la presentación de “Denuncias” e investigación de los hechos y no tendrá intervención en procedimientos o investigaciones formales, fuera de lo previsto en el presente Protocolo. En ningún caso será o podrá ser considerado representante patronal del “Banco”.

**ARTÍCULO 11.** La “Persona Consejera” brindará la atención idónea, efectiva y necesaria conforme a la naturaleza de la problemática planteada, y tendrá las funciones que se enuncian a continuación:

- I.** Fungir como medio de orientación, asesoría, moderación y acompañamiento para “Personas Afectadas”, sin que ello implique facultades legales de representación de la “Persona Afectada”.
- II.** Brindar atención a “Personas Afectadas”, a fin de procurar la estabilidad emocional de estas.
- III.** Facilitar la conciliación de conflictos que pudieran afectar el adecuado “Clima Laboral” de la institución.
- IV.** Dar atención de “Primer Contacto” y orientar a las “Personas Afectadas” para que, de ser el caso, reciban atención especializada en materia psicológica,

médica y asesoría legal, según corresponda.

- V. Brindar información a quienes le consulten sobre las características o tipologías de la “Violencia Laboral”, la “Discriminación”, u otros actos que atenten contra la integridad y dignidad de las personas, y en su caso orientarlas sobre las instancias que sean competentes para conocer de los hechos que les atañen.
- VI. Apoyar y orientar a las “Personas Afectadas”, cuando estas lo soliciten, para que puedan narrar los hechos con claridad ante las instancias competentes o registrarlo en el “Sistema”.
- VII. Proponer a la “DRH” medidas cautelares para la protección de las “Personas Afectadas”, previa anuencia de estas, y asesorar a dicha Dirección cuando esta lo requiera.
- VIII. Analizar las tendencias resultantes de los casos que conozcan, a fin de sugerir al “Banco” acciones para la prevención y atención de la “Violencia Laboral”, “Discriminación” u otras conductas que atenten contra la integridad y dignidad de las personas.
- IX. Proponer opciones, mecanismos, y alternativas que procuren la solución de del asunto, a fin de evitar, de ser el caso, un impacto negativo en el “Clima Laboral” del “Banco”.
- X. Acompañar, y orientar a quien así lo requiera, sobre las instancias competentes para conocer de los hechos que puedan constituir faltas de carácter administrativa y/o laboral, cuando existan elementos suficientes para ello.

Los términos y condiciones en que las funciones referidas se desarrollarán, quedarán incluidos en el contrato de prestación de servicios que al efecto se celebre con quien funja como “Persona Consejera”.

**ARTÍCULO 12.** Al dar atención de “Primer Contacto”, la “Persona Consejera” deberá informar a la “Persona Afectada” sobre la forma y finalidades para las que tratará sus datos personales, así como sobre la confidencialidad de los registros, referencias y notas que deriven de su intervención, orientación y acompañamiento, y cualquier otra información que esta le proporcione.

**ARTÍCULO 13.** La “Persona Consejera” deberá ofrecer a la “Persona Afectada” atención psicológica de “Primer Contacto”. Asimismo, evaluará si requiere orientación legal, atención médica o de otra especialidad, y la orientará al respecto.

Con base en la información que la “Persona Afectada” proporcione a la “Persona Consejera”, esta valorará si los hechos pudieran corresponder a un caso de “Violencia Laboral”, “Discriminación”, o algún otro que atente contra la integridad y dignidad de las personas, y le informará sobre el alcance de su función y el acompañamiento que, en su caso, le puede otorgar.

**ARTÍCULO 14.** La “Persona Consejera” orientará a la “Persona Afectada” sobre las instancias competentes para conocer de los hechos, y en su caso, para investigarlos y sancionarlos.

**ARTÍCULO 15.** La “Persona Consejera” dará seguimiento al estado físico y psicológico de la “Persona Afectada”, así como, en su caso, a la situación que guarde el trámite de los procedimientos que se sigan ante las instancias competentes a las que haya decidido acudir, mediante la información que, en su caso, le proporcione la propia “Persona Afectada”, sin que lo anterior implique algún tipo de mandato legal.

**ARTÍCULO 16.** La “DRH” publicará y mantendrá actualizados los datos de contacto de la “Persona Consejera” en el Web Interno y Externo del “Banco”, a efecto de que esta pueda ser contactada por cualquier persona. Asimismo, dichos datos de contacto se difundirán por los medios que determine la propia “DRH”, los cuales deberán ser de fácil acceso para cualquier persona.

**ARTÍCULO 17.** La “Persona Consejera” presentará al “Banco”, por conducto de la “DCI” y la “DRH”, un informe mensual sobre los casos atendidos, preservando la confidencialidad de los datos, a efecto de que se integren a los respectivos registros y formen parte de los informes que se rindan al Gobernador, Junta de Gobierno, Comisión de Responsabilidades, Comité de Auditoría, Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, Comité de Ética y otras instancias competentes del “Banco”.

**ARTÍCULO 18.** La “Persona Consejera”, con base en la información que recopile, propondrá al “Banco” programas de capacitación y sensibilización idóneos para el personal, tendentes a la prevención de la “Violencia Laboral”, “Discriminación” u otras conductas que puedan afectar la integridad y dignidad de las personas.

**ARTÍCULO 19.** La “DCI” publicará anualmente un informe estadístico sobre los casos de “Violencia Laboral”, “Discriminación” u otras conductas que afecten la integridad y dignidad de las personas, que se hayan presentado en el ejercicio anterior, su estado de atención y, en su caso, la forma en que se resolvieron, salvaguardando la confidencialidad sobre la identidad de las “Personas Afectadas”.

Asimismo, la “DCI” y la “DRH” evaluarán de manera periódica el desempeño de la

“Persona Consejera”, conforme a la metodología que se elabore para tal efecto.

### **Capítulo III**

#### **Atención de “Denuncias” por presunta “Violencia Laboral”, “Discriminación” u otras conductas que afecten la integridad y dignidad de las personas**

**ARTÍCULO 20.** Los casos de presunta “Violencia Laboral”, “Discriminación” u otras conductas que afecten la integridad y dignidad de las personas, que sean imputables a personas servidoras públicas del “Banco”, deberán ser tratados bajo la política de cero tolerancia. En toda determinación que se tome en esos casos deberá evitarse la “Victimización Secundaria” de la “Persona Afectada” de manera que esta no sufra mayor agravio. Adicionalmente, los hechos y las determinaciones correspondientes deberán ser analizados con “Perspectiva de Género” y libres de “Discriminación”. No se tolerarán represalias.

Asimismo, conforme a los principios legales aplicables, en la atención de dichos casos las instancias competentes del “Banco” deberán:

- I. Obtener de manera oficiosa, con la debida diligencia, la información y documentación necesaria para el esclarecimiento de los hechos.
- II. Prescindir de estereotipos y juicios de valor sobre las conductas y comportamientos de las “Personas Afectadas”, o inquirir sobre aspectos de su vida íntima.
- III. Cuando los hechos se refieran a algún tipo de violencia sexual, y resulte procedente, deberá otorgarse valor preponderante al dicho o declaración de la “Persona Afectada”, frente a la simple negativa de los hechos por parte de la persona presunta responsable, considerando que en algunos casos puede tratarse de hechos realizados de manera oculta. Lo anterior, sin perjuicio de que se valoren legalmente los diversos medios de convicción que se aporten al procedimiento. En estos casos no deberá presumirse que la “Persona Afectada” consintió la agresión, por el simple hecho de que su oposición no fue inmediata o contundente, tampoco ante su pasividad. De igual forma deberá considerarse el posible efecto traumatizante de los hechos para la “Persona Afectada”.

**ARTÍCULO 21.** Las “Denuncias” por “Violencia Laboral”, “Acoso sexual” “Hostigamiento Sexual”, “Discriminación” u otros actos que afecten la integridad y dignidad de las personas, se recibirán a través del “Sistema”, y para su atención, además de lo señalado en el presente capítulo, deberá observarse lo establecido en los Títulos Segundo y Tercero del Protocolo para la atención de presuntas responsabilidades administrativas de personas servidoras públicas del Banco de

México y particulares vinculados con faltas administrativas graves, y del Protocolo para la atención de presuntas responsabilidades laborales de personas trabajadoras del Banco de México a efecto de que puedan imponerse las sanciones procedentes; sin perjuicio de que se puedan adoptar otras medidas para evitar que las conductas se repitan, como pudieran ser acciones concretas de sensibilización, capacitación y formación a las personas denunciadas o denunciantes, u otras personas involucradas.

La “UI” analizará el contenido de la “Denuncia” y en caso de advertir alguna de las conductas a que se refiere el párrafo anterior, lo notificará a la “DRH”.

La “DRH”, tratándose de casos que impliquen algún tipo de violencia sexual, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, así como atendiendo a las circunstancias de los mismos, analizará los elementos remitidos por la “UI” con “Perspectiva de Género” y con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos, así como libre de “Discriminación”, a efecto de garantizar el acceso a la justicia de la “Persona Afectada” o personas denunciantes e integrará la información que, en el ejercicio de sus atribuciones, tenga a su alcance, y en su caso, determinará las medidas precautorias que resulten necesarias para la protección de la “Persona Afectada” y establecerá la vigencia de las mismas. Lo anterior, sin perjuicio de las medidas que determine la “UI” en el ámbito de su competencia.

Dichas medidas deberán ser pertinentes, razonables, proporcionales y temporales, de acuerdo con los hechos de que se trate. De manera enunciativa podrán consistir en: reubicación física, cambio de adscripción, cambio de horario de trabajo, autorización para que la “Persona Afectada” realice sus labores o funciones fuera de las instalaciones del “Banco”; restricción a la persona presunta responsable para tener contacto o comunicación con la “Persona Afectada”, o cualquier otra que, a criterio de las referidas unidades administrativas, resulte eficaz para procurar la integridad de la “Persona Afectada”.

**ARTÍCULO 22.** Previo a determinar cualquier medida precautoria en protección de la “Persona Afectada”, deberá contarse con la anuencia de esta, procurando que no se le ocasione mayor agravio, a efecto de evitar una “Victimización Secundaria”.

Para la ejecución de las medidas referidas, las unidades administrativas y las personas servidoras públicas del “Banco” deberán proporcionar, en el ámbito de sus respectivas funciones y competencias, el apoyo que les solicite la “DRH”.

**ARTÍCULO 23.** Las “Personas Afectadas” serán canalizadas y orientadas por la “UI” o la “DRH” para acudir a las instancias correspondientes para recibir apoyo psicológico o médico, entre otros, que en su caso requieran.

**ARTÍCULO 24.** En los supuestos de “Violencia Laboral” diversos a los previstos en el tercer párrafo del artículo 21 de este Protocolo, la “DRH” también podrá determinar, de ser necesario para la protección de la “Persona Afectada”, las medidas precautorias que resulten pertinentes, atendiendo a las circunstancias del caso.

**TÍTULO SEGUNDO**  
**Capítulo único**  
**Interpretación y situaciones no previstas**

**ARTÍCULO 25.** La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el “Banco” y las personas servidoras públicas del mismo deban observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o de cualquier otro tipo.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

**ARTÍCULO 26.** Corresponderá a la “DCI” y a la “DRH”, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, la interpretación del presente Protocolo, así como el análisis y resolución de los supuestos no previstos en el mismo.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Protocolo entrará en vigor el 3 de agosto de 2020, salvo lo previsto en el transitorio CUARTO.

**SEGUNDO.** Queda sin efectos cualquier disposición jurídica de jerarquía igual o inferior que se oponga a este ordenamiento.

**TERCERO.** Los actos que se encuentren en trámite a la entrada en vigor del presente ordenamiento se regirán en lo sucesivo por este, siempre y cuando no afecten o restrinjan derechos del personal del “Banco” o de terceros.

**CUARTO.** Las disposiciones relativas a la “Persona Consejera” previstas en el presente Protocolo, entrarán en vigor una vez que el tercero especializado que se contrate en términos del segundo párrafo del artículo 9, para llevar a cabo dichas actividades, entre en funciones, lo cual será informado por la “DCI” a través de los medios institucionales de comunicación.

**QUINTO.** La totalidad de los actos jurídicos realizados previo a la entrada en vigor del presente Protocolo, conservarán todo su valor y fuerza legal, en términos de la normatividad aplicable.

**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Firma Electrónica

**JUN RODRIGO HINOKI ALCARÁZ**  
Director

**DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO**

Firma Electrónica

**RODOLFO SALVADOR LUNA DE LA TORRE**  
Director

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

Firma Electrónica

**LUIS FELIPE NAVARRO GONZÁLEZ HERMOSILLO**  
Titular

**UNIDAD DE AUDITORÍA**

Firma Electrónica

**JOSÉ LUIS PÉREZ ARREDONDO**  
Titular

El presente Protocolo se emite con fundamento en los artículos 1o., 4o., 8o., 10, 26, fracciones I, II, II Bis y V, 29 Bis 1, 30 Bis, fracciones V, XI, XIX, XXI y XXII, y 37 del Reglamento Interior del Banco de México.