

PROTOCOLO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN Y PARA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN BIOS COMUNIDAD SUSTENTABLE DE MÉXICO S.A. DE C.V.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo general y objetivos específicos del protocolo

Este protocolo tiene el propósito de prevenir la discriminación, la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en el centro de trabajo; promoviendo la salud física, mental y social, contribuyendo a un entorno laboral seguro, respetuoso, que fomente la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas trabajadoras.

Los objetivos específicos de este protocolo son:

- a) Promover una cultura de salud en el trabajo mediante acciones encaminadas a prevenir la violencia laboral.
- b) Establecer un mecanismo de actuación ante casos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento laboral y/o sexual.
- c) Difundir información para la prevención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en el ámbito empresarial.
- d) Atender, informar y orientar a personas que sean víctimas de discriminación violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.

Artículo 2. Marco conceptual y legal

- La Ley Federal del Trabajo
- El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, el cual señala que la violencia laboral y el acoso abarca aquellos casos que: “ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”.
- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Normas Oficiales Mexicanas aplicables (incluyendo la NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial).

Artículo 3. 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: Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o con fines lascivos.

Es 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.¹

Centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Centros de conciliación: Los centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.

Comité de atención y seguimiento: Comité conformado por las personas trabajadoras designadas en conjunto con las personas empleadoras y las personas empleadas del centro de trabajo, encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este protocolo.

CONAPRED: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Días hábiles: Son aquellos en los que las instituciones como empresas y oficinas están activas y disponibles para realizar sus operaciones habituales.

Por lo general, estos días abarcan de lunes a viernes, excluyendo los días festivos.

Hostigamiento: Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de las víctimas frente al agresor en el ámbito laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.²

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de las víctimas frente al agresor en el ámbito laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

INMUJERES: El Instituto Nacional de las Mujeres.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

¹ Artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

² Ibid.

Persona consejera: Persona designada en el centro de trabajo que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presunta víctima así lo decida.

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

Presunta persona agresora: Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Presunta víctima: Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.

PROFEDET: La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Protocolo: Protocolo para Prevenir la Discriminación y de Atención de Casos de Violencia Laboral y Acoso u Hostigamiento Sexual

Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexuales.³

Violencia de género: Cualquier acto violento o discriminatorio basado en el género, que cause daño o sufrimiento, físico, sexual o psicológico, a la persona trabajadora.

Micromachismos: Formas de violencia de baja intensidad que buscan mantener relaciones de poder desiguales y pueden pasar desapercibidas pero tienen efectos acumulativos.

Artículo 4. Obligatoriedad

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de naturaleza obligatoria para el centro de trabajo.

³ Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por la **“PERSONA CONSEJERA”** y/o el **“COMITÉ DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO”**.

CAPÍTULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 5. Medidas de prevención

Las medidas de prevención tienen como objetivo evitar la realización de actos de violencia a través del diseño e implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar e impartir formación a las personas trabajadoras.

Las medidas de prevención deberán promover una cultura de respeto a la igualdad de género y contribuir en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.

Artículo 6. Autoridades responsables de la prevención

Serán autoridades responsables de diseñar e implementar las medidas de prevención, los actores estratégicos para la implementación del protocolo

Artículo 7. Obligaciones de las autoridades responsables de la prevención

Las autoridades responsables de la prevención deberán reunirse durante el mes de enero de cada año para integrar un plan de trabajo al que se denominará “Plan de Igualdad”, para el año en curso y un informe anual del año inmediato anterior, así como las veces que sea necesario para el seguimiento y ejecución de las actividades relacionadas con las medidas de prevención.

Aprobados los documentos por los actores estratégicos, se remitirán para su difusión.

Artículo 8. Plan de igualdad

El plan de igualdad definirá las acciones concretas que se efectuarán para atender las medidas generales y específicas de prevención señaladas en este protocolo.

Artículo 9. Informe anual

El informe anual deberá evaluar las medidas de prevención generales y específicas ejecutadas con base en el plan de igualdad aprobado y deberá contener:

- a) Indicadores para evaluar la eficiencia de las medidas generales y específicas de prevención;
- b) Analizar la pertinencia de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente la aplicación de otras medidas de prevención; y
- c) Visualizar valores estadísticos de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas preventivas.

Artículo 10. Medidas generales de prevención

Las medidas generales de prevención son:

- I. La promoción y divulgación de la política de igualdad de género, no discriminación, inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia;
- II. La implementación de programas, proyectos y acciones orientadas a transversalizar la perspectiva de género en el centro de trabajo;
- III. La promoción de la inclusión y no discriminación con una perspectiva transversal que considere los diversos factores de discriminación;
- IV. La inclusión de la paridad de género en los espacios de toma de decisiones; y
- V. La promoción de la cultura de la denuncia ante actos de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual;

CAPÍTULO III

PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 11. Principios rectores

El presente 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 afecte su dignidad, como lo son actos de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento 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 laborales en un ambiente sano, seguro, en el cual se estimule su desarrollo, su desempeño profesional y en el que preserve su salud física y mental.

c) Igualdad de oportunidades

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

d) Confidencialidad

La confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos se debe preservar en todo momento, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, 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 deberán actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

CAPÍTULO V

ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

PERSONA CONSEJERA

Artículo 12. Perfil de la persona consejera

El personal designado como persona consejera deberá contar con el perfil siguiente:

- 1) Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
- 2) Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
- 3) Genere confianza con las personas trabajadoras y respete sus expresiones de sentimientos y emociones, actuando con empatía.
- 4) Conozca y aplique los principios rectores del protocolo.
- 5) Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.
- 6) No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni de las demás conductas señaladas en el presente protocolo.

La persona consejera deberá firmar una carta compromiso refrendando su apego a los principios rectores de este protocolo, incluyendo la obligación de

actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

Artículo 13. Funciones de la persona consejera

La persona consejera tendrá por funciones las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia laboral.
- b) Recibir la queja de cualquier persona trabajadora que le presente el caso.
- c) Realizar las acciones que se le indiquen en el procedimiento señalado en este protocolo.
- d) Orientar y proporcionar información sobre conductas de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual.
- e) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual, cuando la presunta víctima así lo solicite.
- f) En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de alguna persona consejera, se deberá comunicar al comité de atención y seguimiento, dependiendo del caso que aplique.
- g) Informar sobre el caso, al comité de atención y seguimiento, para el análisis del caso y la implementación de medidas de protección, con base en lo establecido en este protocolo.
- h) Dar seguimiento al caso de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual, al interior del centro de trabajo y al exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la persona consejera esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas.
- i) Atender los llamados de apoyo por parte del comité de atención y seguimiento.

La persona consejera hará las funciones del comité de atención y seguimiento en los casos que los centros de trabajo sean menores a diez personas trabajadoras.

COMITÉ DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo 14. Constitución del Comité de Atención y Seguimiento

El Comité de Atención y Seguimiento del centro de trabajo, estará integrado de la siguiente manera:

- Un coordinador
- Un secretario
- 3 personas trabajadoras representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo

Las personas que formen parte del Comité de Atención y Seguimiento deberán contar con perfiles que propicien el diálogo y la resolución de conflictos. Asimismo, es fundamental que el Comité de Atención y Seguimiento actúe bajo los principios rectores de este protocolo con absoluta transparencia y celeridad, debido a que será la instancia de primer contacto y de resolución de casos.

La representación de las personas trabajadoras se conformará por aquellas que desempeñen labores directamente en el centro de trabajo y que, preferentemente, tengan conocimientos o experiencia en materia de perspectiva de género o en derechos humanos en el ambiente laboral. En caso contrario, las personas representantes deberán capacitarse con cursos y talleres en materia de igualdad, no discriminación, vida libre de violencia hacia las mujeres, atención de casos con perspectiva de género, ofrecidos por el **INMUJERES** y **CONAPRED**.

Artículo 15. Funciones del Comité de Atención y Seguimiento

El Comité de Atención y Seguimiento asumirá las siguientes funciones:

- a) Emitir, adoptar e implementar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual.
- b) Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité y del personal del centro de trabajo.
- c) Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual.
- d) Analizar los casos de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual y determinar medidas de protección en caso de que lo considere necesario.
- a) Difundir sobre la vía y procedimiento de atención de casos de discriminación, violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual y el papel del Comité de Atención y Seguimiento.
- b) Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.

CAPÍTULO VI

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

MECANISMO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Artículo 16. Definición y objetivo del canal de denuncia denominado “Línea BIOS”

El Canal de Denuncia denominado “Línea BIOS” es el mecanismo mediante el cual las personas trabajadoras pueden reportar actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento de manera confidencial, accesible y sin temor a represalias. Este mecanismo tiene el objetivo de facilitar la comunicación de incidentes para que sean atendidos de forma oportuna, eficaz y en un ambiente de respeto conforme al presente protocolo.

Artículo 17. Principios rectores del canal de denuncia denominado “Línea BIOS”

Para garantizar la efectividad del Canal de Denuncia, se establecen los siguientes principios rectores:

Confidencialidad: Toda la información proporcionada será tratada con absoluta reserva y únicamente por personal autorizado.

Accesibilidad: Se garantizará que el canal sea accesible a todas las personas trabajadoras, incluyendo personas con discapacidad, y mediante distintos medios (presencial, en línea y telefónico).

Prohibición de Represalias: Está estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier persona trabajadora que haya hecho uso del canal para presentar una denuncia.

Atención Inmediata: Las denuncias serán atendidas de manera inmediata mediante las acciones pertinentes de atención y seguimiento.

Artículo 18. Medio de acceso al Canal de Denuncia denominado “Línea BIOS”

El Canal de Denuncia estará disponible mediante la línea telefónica confidencial identificable con el número **2283174000**, la cual será atendida exclusivamente por la Persona Consejera, para recibir denuncias en un horario laboral extendido.

Artículo 19. Procedimiento para presentar una denuncia

Presentación de la Denuncia: La persona trabajadora puede presentar su denuncia comunicándose a “Línea BIOS”.

Al presentar la denuncia la persona trabajadora deberá proporcionar una descripción clara de los hechos, incluyendo fechas, lugares, personas involucradas y cualquier otra información relevante.

Recepción de la Denuncia: La Persona Consejera registrará la denuncia, asignará un número de folio para su seguimiento y proporcionará al denunciante una confirmación de recepción con las medidas de protección pertinentes, si así lo solicita.

Artículo 20. Mecanismo de atención

La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco del presente protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexuales en el centro de trabajo, la Persona Consejera deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso, a saber:

- A. Centro de Trabajo, a través de la misma Persona Consejera.
- B. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)
- C. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
- D. Centros de conciliación.
- E. Tribunales laborales y civiles.
- F. Ministerio Público

Asimismo, se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

Artículo 21. Procedimiento en el marco del protocolo

En caso de la que la presunta víctima manifieste su voluntad de iniciar el procedimiento en el marco de este protocolo la persona consejera realizará una evaluación preliminar para determinar las medidas de protección inmediatas y remitir el caso al Comité de Atención y Seguimiento, de ser necesario.

Garantía de Confidencialidad: La Persona Consejera y cualquier otra persona involucrada en la atención del caso tienen la obligación de mantener la confidencialidad de la denuncia. La información será manejada únicamente

para los fines del protocolo y no se divulgará sin el consentimiento del denunciante, excepto cuando sea requerido por la autoridad legal competente.

Protección contra Represalias: La Persona Consejera y la persona empleadora se comprometen a proteger a las personas denunciantes de cualquier tipo de represalia. Se establecerán mecanismos de monitoreo para identificar y sancionar conductas de represalia hacia el denunciante, con el fin de proteger su integridad y seguridad laboral.

Artículo 22. Seguimiento de la Denuncia

Atención y Resolución: La Persona Consejera y, en su caso, el Comité de Atención y Seguimiento, darán seguimiento al caso para garantizar una resolución adecuada en el marco de este protocolo en un plazo máximo de 28 días hábiles.

Información de progreso: La presunta víctima tendrá derecho a ser informada sobre el progreso y estado de su caso, respetando los tiempos y procedimientos establecidos por el protocolo.

Cierre del caso: Al concluir el procedimiento, se emitirá un informe de cierre que incluirá las acciones realizadas, las medidas de protección implementadas y la autoridad competente donde fue turnado el caso (en caso de ser necesario). Este informe se registrará debidamente, respetando los principios de confidencialidad.

Artículo 23. Evaluación anual del canal de denuncia

El Comité de Atención y Seguimiento realizará una evaluación anual del Canal de Denuncia para analizar su efectividad, accesibilidad y el cumplimiento de los principios rectores, proponiendo mejoras que aseguren su adecuada implementación y confiabilidad.

En dicha evaluación, el Comité designará a la Persona Consejera que desempeñará esta función en el año siguiente.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 24. Uso de medidas de protección

Son aquellas que puede determinar el Comité de Atención y Seguimiento con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en el centro de trabajo.

Las medidas de protección podrán ser implementadas, aún sin la petición de la presunta víctima, cuando La Persona Consejera y/o el Comité de Atención y Seguimiento lo consideren necesario, atendiendo a los principios rectores de este Protocolo.

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 presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

Asimismo, se podrá amonestar a la presunta persona agresora para que se abstenga de conductas de acoso u hostigamiento laboral, hostigamiento o acoso sexuales.

Artículo 25. Propuestas de medidas de protección

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

- a) Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b) Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
- c) Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d) Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- e) En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- f) Otras medidas que, a consideración del Comité, coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

MEDIDAS PARA LA MODIFICACIÓN DE CONDUCTA

Artículo 26. Uso de las medidas para la modificación de conducta

Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el Comité de Atención y Seguimiento cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

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.

Artículo 27. Propuesta de medidas para la modificación de conducta

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

- a. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- b. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- c. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- 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 del 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 de 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.

Artículo 28. Resolución del procedimiento

Para la resolución del procedimiento, el Comité de Atención y Seguimiento deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión. Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión del Comité, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma.

Finalmente, el Comité de Atención y Seguimiento deberá cuidar la privacidad del caso para que, sin importar la resolución del mismo, se proteja la integridad de las partes.

El presente protocolo entra en vigor a partir del día ___ del mes de _____ del 2024.