



10 FEB 2022

RECIBIDO
DIRECCIÓN DEL PROCESO PARLAMENTARIO

TURNÓ: COMISIÓN DE
IGUALDAD DE GÉNERO
Y JUVENTUDES.

DIP JUAN MANUEL MOLINA GARCÍA

Presidente de la Mesa Directiva de la XXIV
Legislatura del Estado de Baja California.

PRESENTE.-

La suscrita Diputada Constitucional **LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE**, en lo personal y en representación del Grupo Parlamentario de Morena de esta XXIV Legislatura del Congreso del Estado de Baja California, con fundamento en los artículos 27 y 28, ambos en su Fracción I, así como en el Artículo 112, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, y en lo dispuesto en los Artículos 65 Fracción II, 110, 113, 115 Fracción I, y demás relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California; y, de conformidad con lo establecido en el Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, sus correlativas en el Estado de Baja California, así como, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad Laboral y No Discriminación, presento a esta honorable asamblea proposición de **PUNTO DE ACUERDO** por el que se propone aprobar el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**, dirigido al personal de servicio público, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y cualquier forma de violencia, al tenor de las siguientes:

CONSIDERACIONES:

En México a partir del 11 de junio de 2011, los derechos humanos contenidos en los instrumentos internacionales, como lo es la *“Convención sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Para)”* ratificados con arreglo al derecho interno, son parte

integral de la Constitución, y ello supone que todas las autoridades contamos con la obligación de **promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres** de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, además, tomando en consideración las resoluciones emitidas por los órganos y comités de vigilancia de los tratados internacionales.

En ese sentido, corresponde a las y los servidores públicos cumplir con el compromiso de actuar bajo el respeto, la igualdad y la protección de los derechos humanos de todas la personas, y por ello, no debemos omitir que los mecanismos regionales e internacionales en materia de derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres han expresado su preocupación por las consecuencias de la discriminación y las violencias, recomendando a nuestro país en reiteradas ocasiones garantizar un vida digna libre de violencias.

Según datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública del 2015 a septiembre de 2021, los casos por hostigamiento han aumentado, esta última cifra posiciona al Estado de Baja California en el cuarto lugar a nivel nacional, con 194 casos registrados. Sin embargo, preocupa el número de casos por acoso sexual que en su generalidad reporta mayores incidencias que por hostigamiento sexual. Pero, esto en Baja California no se puede medir, porque aún está pendiente la armonización de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Baja California y nuestro Código Penal, para dotar de una nomenclatura autónoma al delito de Acoso Sexual, ello en concordancia al contenido de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Estas conductas son una clara manifestación de las violencias que afectan principalmente a las mujeres, lacerando su dignidad e integridad, que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define:

El hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



Mientras que el acoso sexual como, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La Ley General de Acceso, es clara cuando indica que las entidades federativas en función de sus atribuciones, establecerán las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia, **fortalecerán el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan, promoverán y difundirán en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos**, y diseñarán programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresor; además, que los tres órdenes de gobierno deberán: reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, entre otras tendientes a velar por los derechos de la víctimas de estas conductas. Ante estas obligaciones, no debe mediar omisión, menos aún, en detrimento de las víctimas del delito.

Atendiendo el compromiso como diputada Constitucional de la XXIV Legislatura y, en reconocimiento a los altos índices de violencia contra las mujeres que han dado paso a la declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el Estado, me pronuncio por la **“CERO TOLERANCIA AL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL”** así como en contra de toda las formas de violencias que atentan contra las libertades y derechos de las mujeres o cualquier acto u omisión que atente contra la integridad y dignidad de las personas.

Consciente que la transformación de la vida pública, también supone promover desde los marcos legislativos locales los tipos penales adecuados para cada conducta, y al no existir un discurso más persuasivo que las acciones, es por ello, que he presentado un proyecto de iniciativa de ley que busca armonizar el Código Penal del Estado con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia a fin de dotar de una nomenclatura autónoma al Acoso Sexual respecto del delito de Hostigamiento Sexual, así también, he presentado el oficio para la capacitación al personal de la XXIV Legislatura del Congreso de Baja California relativo a la **“ATENCIÓN A CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL”** y el

“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA” impartido por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Protocolo que contará con la siguiente estructura:

- I. DISPOSICIONES GENERALES: Objetivo General y Específicos
- II. GLOSARIO
- III. PRINCIPIOS Y VALORES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO
- IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: De la Prevención, De la Atención, De la Investigación y Sanción, Proceso de Atención de Denuncias y Medidas Urgentes
- V. Registro de casos de Violencia de Género
- VI. ANEXOS: ANEXO I: Formulario para presentar queja o denuncia y ANEXO II. Opinión Técnica.

Motivos que motivan la presentación de esta propuesta de punto de acuerdo, que se agrega con anexo para la presentación de denuncia y opinión técnica.

Asimismo, este protocolo es complementario con la **iniciativa de reforma a los artículo 40 y 80 BIS, y que crea la Sección X del Capítulo III, del Título Sexto, y los artículos 85 BIS y 85 TER de Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California**, con la finalidad de crear la Unidad de Igualdad de Género del Congreso del Estado de Baja California para planear, promover y dirigir las acciones tendientes a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas del congreso del estado y en la actuación legislativa, presentada en oficialía de partes para su trámite legislativo el pasado 4 de febrero de 2022.

Estas medidas me motivan alzar la voz con las siguientes consignas:

¡No a las violencias!

¡Cero tolerancias al hostigamiento sexual y acoso sexual!

¡Cero tolerancias a las violencias contras las niñas, adolescentes y mujeres!

Porque, **¡No es No. Solo Si es Si!**

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, propongo a esta respetable Asamblea el siguiente punto de:

ACUERDO :

ÚNICO: La XXIV Legislatura del Estado de Baja California aprueba la emisión y emite **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**, y su anexo I, en los siguientes términos:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA.

UNIDAD RESPONSABLE:
UNIDAD TÉCNICA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

CONTENIDO

I. DISPOSICIONES GENERALES	
Objetivo General y Específicos	
II.GLOSARIO.....	3
III. PRINCIPIOS Y VALORES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	9
IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	11
De la Prevención	11
De la Atención	14



Proceso de Atención de Denuncias

De la Investigación y Sanción

Medidas Urgentes20

VI. ANEXOS.

ANEXO I. Registro de casos de Violencia de Género.....22

ANEXO II.Opinión Técnica.....25

I. DISPOSICIONES GENERALES

Objetivos Generales

Instituir el proceso uniforme, homogéneo y efectivo de los procedimientos para la prevención, atención, investigación, canalización y sanción de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, incluido el hostigamiento, el acoso sexual y violencia política por razón de género; mediante el establecimiento del procedimiento, responsabilidades, mecanismos de coordinación intrainstitucional para recibir informes, ordenar estudios y establecer las pautas que mejoren el desempeño de las labores legislativas y administrativas, en el marco de actuación y respeto a los derechos humanos de todas las personas involucradas.

Objetivos específicos

1. Establecer medidas específicas para prevenir, canizar y sancionar conductas de violencia de género, como el hostigamiento y acoso sexual, y violencia política por razón de género en el Poder Legislativo del Estado de Baja California, mediante promoción de una cultura institucional para la igualdad y la no discriminación, y un clima laboral libre de violencias.
2. Coordinar, de manera transversal y permanente con las autoridades institucionales. los mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, y violencia política por razón de género, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
3. Señalar las vías e instancias competentes al interior y exterior del Poder Legislativo que podrán conocer y, en su caso, investigar y sancionar las conductas de presunta víctima de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, y violencia política por razón de género.
4. Generar un registro de los casos de presunta víctima de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, y violencia política por razón de género, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar políticas efectivas que las inhiban y erradiquen.
5. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia de la violencia de género.

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal u otras.

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.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL CONGRESO

II. GLOSARIO



Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

1. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El Acoso Sexual constituye una forma de violencia de género que se puede presentar a través de mensajes, sonido o exposiciones de imágenes de carácter sexual dirigido a la víctima.
2. **Autoridad investigadora:** La Unidad Técnica para la Igualdad de Género, encargada de la investigación de Faltas administrativas;
3. **Autoridad substanciadora y resolutora:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la Unidad de Contraloría Interna. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será la Sala Especializada en materia de Responsabilidades Administrativas y Combate a la Corrupción del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa;[1]
4. **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
5. **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredir de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
6. **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
7. **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
8. **Contención:** Procedimiento mediante el cual se brinda ayuda a la víctima a través de la escucha activa y la validación de sus emociones para evitar su desbordamiento, de tal manera que logre emplear sus capacidades, sus recursos personales y sociales para tomar una decisión libre e informada respecto a su caso;
9. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
10. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
11. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la Unidad por la presunta víctima o por un tercero,



que implican violencia de género, como el hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia política contra las mujeres en razón de género y en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

12. **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 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 motivo;
13. **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
14. **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
15. **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;
16. **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres;
17. **Igualdad sustantiva:** Principio y derecho humano que implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier ámbito de la vida; significa que el acceso a derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerá del hecho de ser hombre o mujer;
18. **Intervención en crisis:** Método de ayuda inmediata dirigido a auxiliar a las víctimas ante un evento traumático con el objetivo de reducir la probabilidad de que sufran algún tipo de trastorno físico, o emocional;
19. **Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa:** El instrumento en el que las autoridades investigadoras describen los hechos relacionados con alguna de las faltas señaladas en la presente Ley, exponiendo de forma documentada con las pruebas y fundamentos, los motivos y presunta responsabilidad del Servidor Público o de un particular en la comisión de Faltas administrativas;
20. **Medidas de Protección:** Implementación de una serie de acciones de cuidado institucional para coadyuvar a la salvaguarda de la integridad física y emocional



de la persona violentada, sin que el proceso afecte los derechos laborales, en particular el salario y la permanencia en el empleo;

21. **Medidas de Reparación Integral:** Medidas que se determinarán e implementarán de manera oportuna, diferenciada, integral y efectiva a favor de la víctima, por el daño que ha sufrido como consecuencia del hecho de violencia ejercido en su contra, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y prevención para la no repetición;
22. **La Unidad de Contraloría Interna.** Es un órgano dependiente del Pleno del Congreso del Estado, que tiene a su cargo las funciones de control y evaluación del desempeño de las Direcciones y Unidades Auxiliares y del Órgano de Fiscalización Superior, así como la atención de quejas, investigación, substanciación, calificación de las faltas administrativas de los servidores públicos adscritos a los mismos, y en su caso, la resolución de los procedimientos de responsabilidad administrativa que le corresponda en los términos previstos en la Ley.
23. **Persona consejera:** La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia de género;
24. **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
25. **Primer contacto:** El momento en que la presunta víctima de violencia de género recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso;
26. **Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género en el Poder Legislativo del Estado de Baja California.
27. **Persona agresora** La persona generadora de violencia, quien o quienes infligen algún tipo de violencia contra las mujeres.
28. **Presunta víctima:** La persona que en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público sea afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de violencia de género, presunto hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia política por razón de género.
29. **Personas Externas:** Son aquellas personas que asisten o visitan las instalaciones del Poder Legislativo con un fin determinado y que no tienen ningún vínculo laboral, ni prestan algún tipo de servicio personal o de apoyo dentro de las instalaciones del Poder Legislativo del Estado de Baja California. (Personas reportes, periodistas, expositoras, entre otras)
30. **Registro:** El Registro de los casos de violencia de género en el Poder Legislativo del Estado de Baja California.



31. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
32. **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;
33. **Tipos de Violencia:** Hace referencia a los daños en diversas esferas constitutivas de la víctima, y ocasionados a partir del hecho violento, entre ellas las Violencia Psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, obstétrica, digital, mediática y Violencia Psicológica y cualquiera otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres, incluyendo la violencia política.
34. **Unidad (UTIG):** Unidad Técnica de Igualdad de Género del Poder Legislativo del Estado de Baja California.
35. **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
36. **La violencia política contra las mujeres en razón de género.** Es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.

III. PRINCIPIOS Y VALORES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

1. Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
2. Perspectiva de género;
3. Buena fe;
4. Confidencialidad;
5. Efectividad;
6. Presunción de inocencia;
7. Presunción de afectación;
8. Presunción de amplitud;
9. Acceso a la justicia;
10. Pro persona;
11. Integridad personal;



12. Debida diligencia;
13. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
14. Prohibición de represalias;
15. No revictimización;
16. Transparencia;
17. Igualdad Sustantiva;
18. Imparcialidad;
19. No discriminación;

En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de violencia de género, como el hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia política por razón de género. Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulnere esta disposición.

Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y sus correlativas en el Estado de Baja California, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California y demás disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Unidad Técnica de Igualdad de Género, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión de la Unidad de Contraloría Interna, el Instituto y/o de la CONAVIM o autoridad competente en la materia.

La Unidad Técnica de Igualdad de Género, la Unidad de Contraloría Interna y la Comisión de Igualdad de Género y Juventudes, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

Las medidas de prevención, son aquellas acciones que tienen como objeto fomentar una cultura institucional para la igualdad de género y la no discriminación en el Poder Legislativo del Estado de Baja California, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan la sensibilización, conocimiento, entendimiento, concientización y prevención de la violencia de género para el acceso a una vida libre de violencia en el entorno laboral e institucional.

1. Autoridades responsables de las medidas de prevención:

LAS Y LOS TITULARES DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS,
encargaran de;

1. Adoptar el pronunciamiento de "*Cero Tolerancia*" a todas las formas de violencia, particularmente en las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, y violencia política por razón de género, por lo que deberían tener constancia de la adopción de dicha política, la cual debe ser comunicada al personal a su cargo, a través de medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

- i. Nombre de la Unidad o Área Administrativa
- ii. Fundamento normativo
- iii. Considerandos
- iv. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 - a. Explicitar el compromiso de cero tolerancias frente a conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia política por razón de género o cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
 - b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia política por razón de género o cualquier forma de violencia contra las mujeres.
 - c. Definir el hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia política por razón de género de conformidad con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California.;
 - d. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
 - e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;



- f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia política por razón de género o cualquier forma de violencia contra las mujeres con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral III de este Protocolo;
- g. Asegurar el compromiso del personal de área administrativa o técnica para erradicar las conductas de Hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia política por razón de género o cualquier forma de violencia contra las mujeres
- h. Firma de la persona titular del Área Administrativa o Técnica, y
- i. Lugar y fecha de emisión.

El pronunciamiento será individual y deberá ser enviado a la Unidad Técnica de Igualdad De Género con copia para la Comisión de Igualdad con las documentales que acrediten haberlo hecho del conocimiento de las personas a su cargo; el incumplimiento será causa de responsabilidad administrativa.

2.- Corresponderá Unidad Técnica de Igualdad de Género;

1. Elaborar y remitir a la Comisión de Igualdad de Género y Juventudes, los informes de la evaluación periódica que den cuenta de los resultados y nivel de cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas para promover la igualdad de género y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Congreso;
2. Elaborar y someter a la aprobación de la Comisión para la Igualdad de Género y juventudes, el Programa Anual de Trabajo de la Unidad, para fortalecer la igualdad de género del Poder Legislativo del Estado;
3. Elaborar, preparar e impartir cursos de capacitación en coordinación con Dirección de Administración, enfocados a fortalecer la igualdad de género y la erradicación de cualquier forma de discriminación y las violencias dentro del Poder Legislativo, asegurando que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del cualquier forma de violencia contra las mujeres, como el hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia política por razón de género, mediadas de prevención a la violencia de género, procedimiento de denuncia de violencia y en el procedimiento del presente protocolo.
4. Diseñar una campaña de difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género en el Poder Legislativo del Estado de Baja California, con el objetivo de que el personal del Poder Legislativo conozca el proceso a seguir en casos de violencia de género y, con ello fomentar un clima organizacional armónico para el desarrollo profesional, libre de cualquier tipo discriminación, violencia, intolerancia, de acoso u otras formas de violencia;

estableciendo relaciones laborales dignas con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral III de este Protocolo;

ACCIONES ESPECÍFICAS DE ATENCIÓN

1. Proceso de Atención de las Denuncias:



- A. Las denuncias presentadas por violencia de género, como acoso y hostigamiento sexual, violencia política en razón de género, u otras formas de violencia contra las mujeres y discriminación en el Congreso del Estado deberán ser entradas directamente a la Unidad Técnica de Igualdad de Género.
- B. Para la presentación de denuncias la persona afectada o tercera que tenga conocimiento deberá de requisitar el formato diseñado para tal efecto que se encontrará disponible a un costado del buzón de denuncias que se encuentra instalado en el área de servicio médico de la institución; o bien, descargándolo directamente en la página de [Congreso de B.C. \(congresobc.gob.mx\)](http://congresobc.gob.mx) o en el Portal de Servidores Públicos (RH) en el apartado designado para el buzón de atención de denuncias.
- C. En caso de que la denuncia sea realizada mediante el correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales o vía telefónica, deberá ser ratificada en el término de 3 días hábiles ante el Unidad de Igualdad de Género, contados a partir del día siguiente a su presentación. En su caso contrario se tendrá a la persona por **desistida de su intención**



- D. . Recibir denuncias, ya sea por escrito o por comparecencia y atender de manera confidencial, formal, imparcial, autónoma y con perspectiva de género. Conocer de las denuncias.
- E. Coadyuvar con la Unidad de la Contraloría Interna en el seguimiento de las denuncias presentadas y que presuntamente constituyan cualquier forma de violencia y discriminación en razón de género.
- F. El personal adscrito a la Unidad Técnica de Igualdad de Género, brindará asesoría directamente a la víctima, de configurarse actos de violencia en contra de quien denuncia se dará inicio con una serie de entrevistas, las cuales permitirán la integración del expediente y elaboración de una Opinión Técnica, misma que será dirigida a las autoridades responsables de acuerdo a la normatividad en la materia y señaladas en el presente Protocolo.
- G. La información que se obtenga, genere o resguarde por con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.
- H. Analizar el caso, informar sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos; y asesorar de forma pertinente, completa, clara y precisa a la persona acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la institución para prevenir y solucionar la denuncia formulada.
- I. Cuando el caso sea de mayor relevancia y salga de la competencia de la Unidad de Contraloría Interna, se deberá asesorar a la persona denunciante de las vías y acciones legales procedentes, según sea el caso;
- J. Hacer del conocimiento por escrito a la Unidad de Contraloría Interna, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.
- K. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- L. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se detecten desigualdad o abuso de poder, conductas de violencia de género y cualquier violencia materia del presente protocolo, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- M. Al identificar la existencia de una relación desequilibrada de poder permitirá determinar el nivel de riesgo, las medidas de protección necesaria y la afectación sufrida;
- N. Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos establecidos;
- O. Identificar si la persona violentada se encuentra sindicalizada, en caso afirmativo se deberá informar al representante sindical para que se tomen las medidas pertinentes a fin de salvaguardar sus derechos laborales;
- P. Prestar particular atención a los casos en donde confluyen aspectos de vulnerabilidad en la persona violentada como puede ser la persona presente



- alguna discapacidad, se encuentre embarazada o pertenezca a la población de personas adultas mayores, entre otras;
- Q. Obtener y preservar los elementos de prueba que resulten necesarios para acreditar los hechos y la responsabilidad de la persona agresora;
 - R. Brindar asesoría durante y después de cualquier procedimiento previsto en este protocolo;
 - S. Identificar y solicitar a las áreas administrativas competentes se ejecuten las medidas de protección;
 - T. Se procederá a integrar un expediente de investigación y emitir la Opinión Técnica, el cual deberá contener, además de la denuncia por escrito, las pruebas documentales, testimoniales y técnicas que se deriven de la investigación;
 - U. Elaborar y turnar en un plazo no mayor de 10 días hábiles, el expediente a la Dirección de Asuntos Jurídicos, para analizar y revisar la Opinión Técnica de la Unidad, en donde se establecen las recomendaciones, medidas de protección y posibles sanciones que resulten relevantes para lograr la restitución efectiva de los derechos a las víctimas;
 - V. Supervisar y dar seguimiento a los procedimientos y sanciones que en su caso deriven de cada tipo de procedimiento;
 - W. Una vez concluida la investigación se notificará a quien interpone la queja o denuncia, el resultado obtenido;
 - X. En caso de que los hechos puestos a su consideración pudieran constituir responsabilidad administrativa, se deberá proponer las sanciones correspondientes dentro de la Opinión Técnica emitida para el caso.
 - XI. Se pueden ofrecer cualquier medio de prueba establecido en la Sección Cuarta "De las pruebas" de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.

1.2 El personal de la Unidad Técnica de Igualdad de Género, actuará bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de violencia de género.
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y

j) Escuchar de forma activa.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima tendrá 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.

De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

Lugar de la entrevista

La entrevista deberá realizarse en un espacio privado, sin interferencias; que garantice la libertad de exponer en confidencialidad y debida diligencia los hechos que se denuncian.

Medidas cautelares

- A. Las autoridades investigadoras podrán solicitar a la autoridad substanciadora o resolutora, que decrete aquellas medidas cautelares que
 - B. Eviten el ocultamiento o destrucción de pruebas;
 - C. Eviten la obstaculización del adecuado desarrollo del procedimiento de responsabilidad administrativa;
 - D. Impidan la continuación de los efectos perjudiciales de la presunta falta administrativa a través de uno o varias de la siguiente medidas;
-
- 1. Apercebimiento contra quien se instaure la denuncia, para que se abstenga de tener contacto o comunicación con la presunta víctima, testigo o en su entorno familiar;
 - 2. Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidaciones o llevar a cabo acciones adversas contra la persona denunciante, testigos, familiares o persona que participe en el procedimiento.
 - 3. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presunta responsable;
 - 4. Las demás establecidas en el artículo artículo 124 de Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California que garanticen la seguridad y protección de la persona víctima de violencia de género.

Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

De la implementación de acciones.

2.- Corresponderá a la Unidad de Asuntos Jurídicos;

1. Recibir y analizar el Expediente y la Opinión Técnica, elaborada por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, a fin de revisar las la integración del expediente, recomendaciones, medidas de protección y posibles sanciones que resulten relevantes para lograr la restitución efectiva de los derechos humanos a la víctima, favoreciendo en todo momento la coordinación entre las áreas para la adecuada atención del caso y garantizando la intervención integral en el mismo.
2. Remitir el Expediente y la Opinión Técnica a la Unidad de Contraloría interna.

Del informe de presunta responsabilidad

3.- Corresponde a la Unidad de Contraloría Interna del Poder Legislativo;

- 1) Recibir y analizar el expediente y Opinión Técnica, elaborada por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y revisada por la Unidad de Asuntos Jurídicos.
- 2) Atender de ser procedente, las acciones y medidas sugeridas en la Opinión Técnica, en apego a lo establecido en la normatividad de la materia;
- 3) De acuerdo a sus facultades, sustanciar y en su caso dictará el Informe de presunta responsabilidad Administrativa;
- 4) En los asuntos relacionados con Faltas administrativas no graves, se deberá proceder en los términos del Capítulo II Del procedimiento de responsabilidad administrativa ante las Secretarías y Órganos internos de control de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.
- 5) En los asuntos relacionados con faltas administrativas graves o faltas de particulares, se deberá proceder de conformidad con el procedimiento previsto en el Capítulo III Del procedimiento de responsabilidad administrativa cuya resolución corresponda al Tribunal de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.

En caso de que el personal de la Unidad de Contraloría Interna advierta que el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa adolece de alguno o algunos de los requisitos o que la narración de los hechos fuere oscura o imprecisa, prevendrá a la Autoridad investigadora para que los subsane en un término de tres días.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

Se observará Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues ésta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Emitirá la resolución a la persona responsable y proporcionará una copia a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género para el seguimiento del procedimiento, sanción y reparación del daño.

Mediante la resolución, indicará el área encargada de dar cumplimiento, y en los casos procedentes deberá dar vista al Ministerio Público respecto de las acciones legales que les asisten a las personas denunciantes de conductas probablemente delictivas y que se relacionen con la materia del presente protocolo.

Acudir ante la Unidad de Contraloría Interna, no impide, ni obstaculiza que el personal promueva las acciones legales que considere conducentes;

Las propuestas de la Unidad de Contraloría Interna de solución no tendrán carácter vinculatorio ni injerencia en las resoluciones o actos contra los cuales se hayan ejercitado otro tipo de acciones legales;

4.-Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos;

1. Implementar las acciones y medidas sugeridas en la Opinión Técnica, en apego a lo establecido en la normatividad y en cumplimiento a las medidas de



protección necesarias de establecer para salvaguardar la integridad física y emocional de las personas violentadas, mismas que serán de pleno conocimiento y autorización de la presunta víctima;

2. Implementar las sanciones contenidas en el Informe de presunta responsabilidad emitido por la Unidad de Contraloría Interna, en apego a lo establecido en la normatividad.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas, y sus correlativas en el Estado de Baja California.

Medidas Urgentes

En caso de que se requiera la implementación de medidas urgentes, precautorias o cautelares para cesar la violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual, de la que manifieste la o el servidor público haber sido presunta víctima, el Dirección de Recursos Humanos dictará, previa solicitud de la Unidad de Contraloría Interna las medidas urgentes, precautorias o cautelares que permitan salvaguardar la integridad psicofísica de la persona denunciante y se evite que tenga contacto con la persona probable agresora.

Capítulo VIII. REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Unidad de Igualdad de Género llevará un registro estadístico de los casos de violencia de género, en el cual constan elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.

El Órgano Interno de Control llevará un registro de los expedientes remitidos por presuntos actos de violencia de género, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

La unidad de Igualdad de Género, elaborará un informe anual sobre denuncias de violencia de género. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas del Congreso del Estado.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

TRANSITORIOS:

PRIMERO. - La presente reforma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Parlamentaria.

SEGUNDO. - La Unidad Técnica de Igualdad de Género en coordinación con la Dirección de Administración y el Departamento de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a 60 días, deberán implementar un programa de capacitación y difusión para el personal de las direcciones y áreas del Poder Legislativo del Estado de Baja California.



Anexo I. Del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género en el Poder Legislativo del estado de Baja California.

Mexicali, Baja California ___ De ___ De ____.

**Unidad Técnica de Igualdad de Género del
Poder Legislativo del Estado de Baja California.**

PRESENTE. –

Datos de la víctima	
Nombre	
Edad	
Área de adscripción, si es el caso	
Cargo que desempeña	
Nombre del jefe-a inmediato	
Cargo del jefe-a inmediato	
Datos de la persona agresora	
Nombre	



Edad	
Área de adscripción, si es el caso	
Cargo que desempeña	
Nombre del jefe-a inmediato	
Cargo del jefe-a inmediato	
Hechos:	



Descripción detallada de las conductas denunciadas, circunstancia de tiempo, modo y lugar (como, cuando, donde, quienes).

¿Tu o persona cercana ha recibido alguna amenaza por parte de la persona agresora?

<p>¿Qué consecuencia en la vida personal, laboral, familiar y social han acontecido?</p>	
<p>Servicios otorgados por la UTIG</p>	
<p>Orientación</p>	
<p>canalización</p>	
<p>Inicio de Procedimiento Protocolo</p>	<p>Enunciar el Plan de Atención y Plan de Seguridad.</p>

Así mismo, me permito anexar al presente escrito, si es el caso, las siguientes pruebas *(en caso de que existan)*

A efecto de cooperar en la investigación de esta denuncia, pongo a disposición el número de teléfono _____ y correo electrónico _____ como datos de contacto.

Sin más por el momento, agradezco su atención y espero su pronta respuesta.

Firma y nombre de la víctima o de quien denuncia

Nombre y firma de la UTIG

AVISO DE PRIVACIDAD

La Unidad Técnica de Igualdad de Género, Unidad de Contraloría Interna, Unidad de Asuntos Jurídicos y Dirección de Recursos Humanos del Poder Legislativo del Estado de Baja California con domicilio en Poder Legislativo del Estado de Baja California Edificio del Poder Legislativo Av. Pioneros y Av. De los Héroes No. 995 Centro Cívico, Mexicali Baja California, es la responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la [Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados](#), y demás normatividad que resulte aplicable.

ANEXO II

Opinión Técnica

Fecha: Se enuncian a continuación los rubros que deberá contener la Opinión Técnica que elaborará la Unidad Técnica de la Igualdad de Género, servirá de guía y soporte para la Atención Integral a los casos de violencia de género al interior del Poder Legislativo

1. Antecedentes del caso: apartado en el que se indicará la fecha en que la Unidad Técnica de la Igualdad de Género tiene conocimiento del caso, nombre de la(s) persona(s) afectada(s), área de adscripción, así como el nombre de la persona identificada como agresora y el lugar de adscripción.
2. Eventos de violencia: descripción de los eventos de violencia relatados por la víctima, indicando puntualmente tiempo, modo y lugar de los hechos.
3. Afectaciones descritas por la víctima: se declararán las afectaciones físicas, psicológicas, laborales y/o sociales que identifica la víctima; así como las posibles afectaciones a las personas que rodean el espacio de trabajo.
4. Afectaciones observadas durante el proceso de entrevistas: se reportarán las afectaciones físicas, psicológicas, laborales y/o sociales que la persona que entrevista detecta a partir del relato de la víctima.
5. Análisis de la violencia de género: apartado en el que se expondrá con claridad los tipos y modalidades de violencia de género que se presentan en el caso en análisis, con su respectivo fundamento jurídico. 6. Violación a los Derechos Humanos: apartado que deberá incluir la identificación de los derechos humanos violentados, así como su respectivo fundamento jurídico. 7. Acciones realizadas: apartado en el que se expondrán las acciones realizadas por parte de la Unidad Técnica de la Igualdad de Género, que muestren la coordinación con las distintas áreas integrantes del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la violencia de género. De igual forma se describirán las acciones realizadas por las otras áreas.
8. Acciones a realizar: apartado en el que se expondrán las acciones y sanciones que se sugieren deberán realizar en el marco de sus atribuciones la Unidad de Contraloría Interna, Unidad de Asuntos Jurídicos y Dirección de Recursos Humanos, a partir de la emisión de la Opinión Técnica el Informe de presunta responsabilidad;

9. Nombre y Firma de quien elabora la Opinión Técnica: la Opinión Técnica estará firmada, y rubricada en cada una de las hojas del documento, por la persona responsable que la elabora.

Dado en la Sala Benito Juárez García, en la sede del Poder Legislativo de Baja California, en la ciudad de Mexicali, Baja California a los 10 días del mes de febrero del año 2022.

Atentamente


LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE

Diputada Constitucional de la XXIV Legislatura del Estado de Baja California

SE HACE CONSTAR QUE LAS DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTE DE LA XXIV LEGISLATURA PRESENTE EN ESTA SESION, **EVELYN SANCHEZ SANCHEZ, MARIA DEL ROCIO ADAME, GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS, DUNNIA MONTSERRAT DAYLIN GARCIA RUVALCABA, JUAN MANUEL MOLINA GARCIA, JULIA ANDREA GONZALEZ QUIROZ, ROMAN COTA MUÑOZ, VICTOR HUGO NAVARRO, MANUEL GUERRERO LUNA, ALEJANDRA MARIA ANG HERNANDEZ, ARACELI GERALDO NUÑEZ, JULIO CESAR VAZQUEZ CASTILLO, SERGIO MOCTEZUMA MARTINEZ LOPEZ,** SE ADHIEREN A LA **PROPOSICIÓN PRESENTADA POR LA DIP LILIANA MICHEL SANCHEZ ALLENDE, A LA PROPOSICION DE ACUERDO PRESENTADA POR LA QUE LA XXIV LEGISLATURA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA APRUEBA LA EMISIÓN Y EMITE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. DADO EN SESIÓN PLENARIA ORDINARIA DE FECHA DIEZ DE FEBRERO DE 2022.**