



# Periódico Oficial

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



REGISTRO POSTAL

IMPRESOS AUTORIZADOS POR SEPOMEX

PERMISO

No IM10-0008  
TOMO CCXXXIII  
DURANGO, DGO.,  
MARTES 24 DE  
JULIO DE 2018

DIRECTOR RESPONSABLE

EL C. SECRETARIO  
GENERAL DE GOBIERNO  
DEL ESTADO.

LAS LEYES, DECRETOS Y DEMAS DISPOSICIONES  
SON OBLIGATORIAS POR EL SOLO HECHO DE  
PUBLICARSE EN ESTE PERIODICO

No. 23 EXT

PODER EJECUTIVO  
CONTENIDO

CONVOCATORIA.-

CORRESPONDIENTE A LA LICITACIÓN PÚBLICA  
NACIONAL No. EA-910002998-N31-2018, RELATIVA A LA  
"ADQUISICIÓN DE TONER PARA LAS SECRETARÍAS DEL  
GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO", ENVIADA POR  
LA SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN.

PAG. 2

ACUERDO

IEPC/CG89/2018.-

POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA  
PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO  
Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO  
ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL  
ESTADO DE DURANGO.

PAG. 3

ACUERDO

IEPC/CG90/2018.-

POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA  
PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE  
GÉNERO EN EL INSTITUTO ELECTORAL Y DE  
PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE DURANGO.

PAG. 87



GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO  
RESUMEN DE CONVOCATORIA  
LITIGACIÓN PÚBLICA NACIONAL  
EA-910002998-N31-2018

De conformidad con lo establecido en los Artículos 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 160 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango y 27 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Durango y 36 de su Reglamento; la Subsecretaría de Administración de la Secretaría de Finanzas y de Administración del Estado de Durango, convoca a los interesados en participar en la Licitación Pública Nacional Número EA-910002998-N31-2018 relativa a "ADQUISICIÓN DE TONER PARA LAS SECRETARÍAS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO"; de conformidad con lo siguiente: El lugar, fecha y horarios en que los interesados podrán registrarse y obtener las bases de la licitación podrá ser a través del sistema electrónico de compras gubernamentales, así como informarse sobre la forma de pago de las mismas. Las Bases de la Licitación se encuentran disponibles para su venta con un importe de \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 M.N.), en las Oficinas de Recaudación de Rentas de la Secretaría de Finanzas y de Administración con domicilio en Avenida 20 de Noviembre esquina con Miguel de Cervantes Saavedra No. 301 Ote., Colonia Zona Centro, C.P. 34000, Durango, Dgo., teléfonos (618) 137-56-00, 137-56-20 y 137-56-03; los días 24 y 25 de julio de 2018, con el siguiente horario: de 09:00 hrs a 16:00 hrs.; La forma de pago podrá ser en efectivo, cheque certificado y giro bancario o cheque de caja, o bien acudir a cualquier sucursal del Banco Santander de la República Mexicana debiendo proporcionar los siguientes datos: cuenta no. 65502629737, clave 014190655026297371 a favor de la Secretaría de Finanzas y de Administración del Gobierno del Estado de Durango. En caso de que el licitante interesado en obtener las bases no se encuentre en la ciudad de Durango, podrá obtener estas de manera electrónica, en las mismas fechas y horas, realizando previamente depósito a la misma institución bancaria y mismos números de cuenta, enviando el comprobante de pago al correo electrónico: [comiteadquisiciones@durango.gob.mx](mailto:comiteadquisiciones@durango.gob.mx); y las bases serán enviadas por el mismo medio; debiendo dar como referencia el nombre y teléfono de la persona física o moral que deseé participar y proporcionar el número de la licitación al que esté interesado. Así mismo, las presentes bases podrán ser consultadas los días 24 y 25 de julio 2018, de las 09:30 hrs a las 14:30 hrs., en las oficinas de la Subsecretaría de Administración, ubicadas en Calle Reforma No. 100 esquina con 5 de Febrero, Colonia Burócrata, de la Ciudad de Durango, Durango., C.P. 34279.

I. La fecha, hora y lugar de celebración de la Junta de Aclaraciones, así como acto de presentación y apertura de proposiciones.

Nº de Licitación	Costo de las Bases	Fecha Límite para Adquirir Bases	Junta de Aclaraciones	Presentación y Apertura de Proposiciones
EA-910002998-N31-2018	\$5,000.00	25/julio/2018	27/julio/2018 12:00 hrs.	31/julio/2018 12:00 hrs..

La Junta de Aclaraciones y el acto de presentación y apertura de proposiciones se llevará a cabo en la Subsecretaría de Administración ubicada en calle Reforma No. 100 esquina con 5 de febrero, Colonia Burócrata, en Durango, Dgo.

II. La indicación, si la licitación es nacional o internacional. La Licitación de la presente Convocatoria es de carácter nacional.

III. La descripción general, cantidad y unidad de medida de los bienes o servicios que sean objeto de la licitación.

Lote	Unidad de Medida	Cantidad	Descripción
10	Piezas	2,023	TONER

\*El presente cuadro es un resumen de los lotes a licitar, las cuales se desglosan de manera detallada en el ANEXO 1 de las bases de licitación pública nacional número EA-910002998-N31-2018.

Los criterios generales conforme a los cuales se adjudicará el contrato. La adjudicación del presente contrato será por lote al o los licitantes que cumplan con los requisitos establecidos por la convocante. El criterio general para la adjudicación del contrato será según lo establecido en el punto 7 de las Bases "CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS PROPOSICIONES Y ADJUDICACIÓN DE CONTRATOS"; y de conformidad al artículo 35 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Durango. El contrato será firmado el día 03 de agosto de 2018 a las 12:00 hrs, en las oficinas de la Subsecretaría de Administración ubicada en calle Reforma No. 100 esquina con 5 de Febrero, Colonia Burócrata, C.P. 34279, Durango, Dgo., por la Convocante y el representante legal de la participante ganadora de la Licitación.

IV. Las demás que se consideren necesarias, dependiendo de la magnitud y complejidad de los servicios. El idioma en que deberán presentarse las proposiciones será: español. La(s) moneda(s) en que deberá(n) cotizarse la(s) proposición(es): Peso Mexicano. El origen de los recursos es: Estatal.

DURANGO, DGO., A 24 DE JULIO DE 2018  
L.C.P.F. LUIS IGNACIO ORRANTE RAMIREZ  
SUBSECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA DE  
FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO DE DURANGO



IEPC/CG89/2018

**ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE DURANGO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE DURANGO.**

**ANTECEDENTES**

1. El diez de junio de dos mil once se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se modificó la denominación del Capítulo I del Título Primero y se reformaron diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Derechos Humanos.
2. El treinta y uno de enero de dos mil catorce el Presidente de la República expidió la Reforma Constitucional en materia político electoral, aprobada por el Congreso de la Unión y la mayoría de las legislaturas estatales; publicándose en el Diario Oficial de la Federación el diez de febrero del mismo año, mediante Decreto que reformó, adicionó, y derogó diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia político-electoral.
3. En fecha seis de marzo de dos mil catorce se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Durango, el Decreto Número 128 de la LXVI Legislatura del Congreso del Estado de Durango, mediante el cual se reformó la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango.
4. El veintitrés de mayo de dos mil catorce y como consecuencia de la citada reforma Constitucional, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y la Ley General de Partidos Políticos.
5. En fecha tres de julio de dos mil catorce se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el Decreto Número 178 de la LXVI Legislatura del Congreso del Estado de Durango, que contiene la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango.
6. En fecha veinte de julio de dos mil diecisiete el Tribunal Electoral del Estado de Durango, el Instituto Estatal de las Mujeres y el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del



Estado de Durango, ante los testigos de honor, Dr. José Rosas Aispuro Torres, Gobernador Constitucional del Estado de Durango, y la licenciada Lorena Cruz Sánchez, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, celebraron convenio de colaboración interinstitucional con la finalidad de impulsar la participación política de las mujeres.

7. Mediante Acuerdo IEPC/CG25/2017, de fecha veintinueve de septiembre del año dos mil diecisiete, el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, ratificó la rotación de las Presidencias de las Comisiones Permanentes para el periodo 2017-2018, quedando conformada la Comisión de Paridad de Género de la siguiente manera:

Comisión	Consejero Presidente	Integrantes	Secretaria Técnica
Paridad de Género	Lic. Francisco Javier González Pérez	Consejera Electoral Laura Fabiola Bringas Sánchez	Lic. Luz María Mariscal Cárdenas
		Consejero Electoral Manuel Montoya del Campo	
		Representantes de Partidos Políticos	

8. El trece de noviembre de dos mil diecisiete el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, emitió el Acuerdo IEPC/CG44/2017 por el que aprobó las modificaciones y adiciones al Reglamento de Comisiones del Consejo General, mismo que fue publicado en el Periódico Oficial del Estado de Durango el cinco de diciembre del mismo año.
9. Con fecha diecinueve de febrero de dos mil dieciocho, la Comisión de Paridad de Género del Consejo General de este Instituto, llevó a cabo su sesión extraordinaria número dos, en la que se determinó por mayoría en la votación no aprobar el punto número tres del orden del día, correspondiente al Proyecto de Acuerdo de la Comisión de Paridad de Género del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, por el que se autoriza presentar al propio Órgano Máximo de Dirección de este Instituto, el Proyecto de Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia de Género en este Instituto Electoral.
10. En esa misma sesión fue aprobada por mayoría de votos la propuesta realizada por la Consejera Laura Fabiola Bringas Sánchez respecto de generar reuniones de trabajo para tratar los temas relacionados con el proyecto de Protocolo para la atención y prevención de la violencia de género en este Instituto Electoral; asimismo se aprobó por mayoría de votos la propuesta del Consejero Electoral Manuel Montoya del Campo referente someter la



consideración Consejo General la integración grupos de trabajo para analizar el Proyecto de Protocolo para la atención y prevención de la violencia de género en este Instituto Electoral; ambas determinaciones fueron encaminadas a tener oportunidad de fortalecer el contenido y alcances legales del protocolo de mérito.

11. En virtud de lo anterior, el Presidente de la Comisión de Paridad de Género convocó a una reunión de trabajo cuya celebración tuvo verificativo el día seis de marzo de dos mil dieciocho, en la cual se trabajaría en la elaboración del Proyecto de Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia de Género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
12. Mediante oficio número IEPC/CPG/FJGP/059/2018, el Presidente de la Comisión de Paridad de Género en cumplimiento al punto de acuerdo adoptado por la propia Comisión relativo a someter a consideración del Consejo General la creación y celebración de grupos de trabajo cuyo objeto fuese elaborar un proyecto de Protocolo para la atención y prevención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, le solicitó al Consejero Presidente de este Instituto, tuviera a bien someter a consideración del máximo órgano de dirección la propuesta mencionada.
13. En función de lo anterior, y dado que en el seno del Consejo General en Sesión Extraordinaria número 9 no fue aprobada la propuesta relativa a la creación de grupos de trabajo mencionada en el antecedente 10 de este documento, el Presidente de la Comisión de Paridad de Género refrendó en la misma sesión, su compromiso para implementar las acciones pertinentes que permitan analizar y conocer las propuestas de los integrantes de esta Comisión y del Máximo Órgano de Dirección, con el objeto de elaborar un proyecto de protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
14. En fecha veintiocho de marzo de dos mil dieciocho en la Sesión Ordinaria número 1 de la Comisión de Paridad de Género, se aprobó el Acuerdo mediante el cual se conformó un grupo de trabajo para el análisis y discusión de los proyectos relativos al protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, así como al protocolo para prevenir, atender, y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
15. En fechas dos, seis y diez de abril de dos mil dieciocho, mediante oficios signados por la Secretaría Técnica de la Comisión de Paridad de Género identificados con los números



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

IEPC/DCEyEC/089/2018 al IEPC/DCEyEC/122/2018; IEPC/DCEyEC/126/2018 al IEPC/DCEyEC/157/2018; e IEPC/DCEyEC/162/2018 al IEPC/DCEyEC/193/2018 respectivamente, se citó a los integrantes del grupo de trabajo creado por la Comisión de Paridad de Género para el análisis y discusión de los proyectos relativos al protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, así como al protocolo para prevenir, atender, y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, a las reuniones celebradas los días cinco, nueve y doce de abril.

16. Los días cinco, nueve y doce de abril del presente año, en cumplimiento a lo acordado por la Comisión de Paridad de Género, se reunió el grupo de trabajo referido en el antecedente que precede, integrado por los miembros de la propia comisión así como por representantes de diversas organizaciones especialistas en los temas de violencia e igualdad de género, específicamente del Observatorio de Violencia Social y de Género de la Universidad Juárez del Estado de Durango, la Asociación de Funcionarias y Exfuncionarias de Durango, así como la Asociación Civil Pro-equidad; al igual que de las Direcciones, Unidades Técnicas, y la Contraloría General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, a efecto de recibir, revisar, analizar y discutir las propuestas relativas a los proyectos de protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, así como de protocolo para prevenir, atender, y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
17. En fecha veintinueve de junio de dos mil dieciocho la Comisión de Paridad de Género del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana aprobó someter a consideración de ese Máximo Órgano de Dirección el proyecto de Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
18. En fecha diez de julio de dos mil dieciocho, mediante oficio número IEPC/DCEyEC/267/2018, la Secretaría Técnica de la Comisión de Paridad de Género, en cumplimiento al Acuerdo aprobado por la propia Comisión a través del cual autorizó someter a consideración del órgano máximo de dirección de este Instituto el proyecto de Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, remitió dichos documentos al Consejero Presidente del Consejo General de este Instituto.



En atención a los referidos antecedentes, y atendiendo al Acuerdo aprobado por la Comisión de Paridad de Género de este Instituto, este Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, estima conducente emitir el presente Acuerdo por el que se aprueba el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, con base en los siguientes:

#### CONSIDERANDOS

- I. Que conforme a lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 10. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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.
- II. Que de lo establecido en el párrafo quinto del propio artículo 10. Constitucional, se advierte la prohibición expresa de la discriminación por razones de género o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- III. Que el artículo 5 de la Constitución Federal establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, por lo que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial; asimismo determina que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.
- IV. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41, párrafo segundo, Base V, Apartado A, de la Constitución Federal, la organización de las elecciones es una función estatal que se realiza a través del Instituto Nacional Electoral y de los Organismos Públicos Locales Electorales, en los términos que establece la propia Constitución y la legislación en la materia, observando en todo momento los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad.
- V. Que el propio artículo 41 Constitucional, establece, en su Base V, Apartado C, que en las entidades federativas las elecciones locales estarán a cargo de los Organismos Públicos Locales en los términos de la propia Constitución y las leyes en la materia.



- VI. Que el referido artículo 116, fracción IV, inciso c), de nuestra Ley Fundamental, dispone que las autoridades que tengan a su cargo la organización de las elecciones, y las jurisdiccionales que resuelvan las controversias en la materia, gozan de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones.
- VII. Que el artículo 123 de la Carta Magna establece entre otras cosas, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil en términos de lo establecido en la propia Constitución y en la Ley.
- VIII. Que el artículo 133 de la Constitución Federal contempla que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de la propia Constitución, y todos aquellos Tratados Internacionales celebrados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado, que estén acorde con la misma, serán la Ley Suprema de la Unión.
- IX. Bajo esa premisa, es relevante mencionar que los artículos 1o y 2o, de la Declaración Universal de Derechos Humanos disponen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados de razón y conciencia, así como que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.
- X. Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (ratificada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980), conocida como el Pacto de San José de Costa Rica, en su artículo 1o., establece que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole.
- XI. Que en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1° de septiembre de 1998, el Estado Mexicano se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en el mismo protocolo dentro del que destaca la incorporación de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias entre hombres y mujeres.
- XII. Que la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento establece que todos los países miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios relativos a la protección del trabajo, tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución correspondiente a los estados, los principios relativos a los derechos



fundamentales que son objeto de esos convenios, entre ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- XIII. Que el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación adoptado en la 42<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, identifica a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

De igual manera ordena que todo país miembro para el cual ese Convenio se encuentre en vigor, deberá llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación laboral; así como tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; y, entre otras, a promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.

- XIV. Que del 5 al 9 de junio del año 2000, la Asamblea General de las Naciones Unidas celebró un periodo extraordinario conocido como Beijing+5, en donde se estableció que en el plano nacional los gobiernos deberán establecer y promover el uso de objetivos expresos y medibles a corto y largo plazo, así como la adopción de las medidas necesarias para eliminar la discriminación, en específico la violencia contra las mujeres por parte de cualquier persona, organización o empresa.

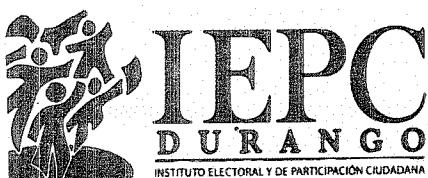
- XV. Por su parte la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, en sus artículos 2 y 3, establece que los Estados Parte tomarán en las esferas política, social, económica y cultural, las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre, así como la adopción de una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

- XVI. Que los artículos 2 y 3, párrafo primero, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establecen que sus principios rectores son la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquéllos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



Además, que son sujetos de los derechos que establece dicha Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esa Ley tutela.

- XVII. Que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, los Organismos Públicos Locales están dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios; aunado a que gozarán de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, en los términos previstos en la Constitución Federal, así como en las constituciones y leyes locales.
- XVIII. Que el artículo 1º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango determina que en el Estado de Durango, la dignidad y la libertad de la persona, son la base de los derechos humanos, por lo que constituye deber de todas las autoridades su respeto, garantía, promoción y protección; asimismo deja en claro que toda persona gozará de los derechos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la presente Constitución, en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano y en las leyes secundarias.
- XIX. Por su parte el artículo 2, párrafo 3, de la Constitución local obliga a todas las autoridades, dentro del ámbito de su competencia, a respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos, observando en todo momento los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- XX. En la misma línea el artículo 3 de la Constitución Política en comento, establece que en el estado de Durango toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal, resaltando que nadie estará sometido a esclavitud alguna.
- XXI. Que el artículo 4 de la Constitución Local reconoce y garantiza a toda persona el derecho a la integridad física, psíquica y sexual, y a una vida libre de violencia en los ámbitos público y privado, para lo cual el estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda clase de violencia o abuso, físico, psíquico o sexual.
- XXII. Que los artículos 5 y 6 de la Constitución política en el estado dispone que todas las personas son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos. En consecuencia, queda prohibido todo tipo de discriminación por origen étnico, lugar de nacimiento, género, edad, identidad cultural, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias políticas o sexuales,



estado civil, estado de gravidez o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

- XXIII. Que el artículo 7 de la citada Constitución estadual reconoce el derecho a la personalidad jurídica, a la libertad de conciencia y religión, al honor, a la propia imagen, al buen nombre, así como a la intimidad personal y familiar, en los términos dispuestos en la ley.
- XXIV. Que el artículo 17 de la Constitución local establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a su libre elección siendo lícito, a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo, así como a la protección contra el desempleo.
- XXV. Que el artículo 65 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango establece que el Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de elección popular y de libre designación dentro de la administración pública, y los partidos políticos igualmente promoverán las condiciones para garantizar la participación política de los grupos o sectores sociales en desventaja.
- XXVI. Que de acuerdo con el artículo 138 de la Constitución Local, en relación a los ordinales 74, 75 y 76, de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, es la autoridad electoral que tiene a su cargo la organización de las elecciones locales, de conformidad con lo que establece la Constitución Federal, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Constitución Local y la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango.
- XXVII. Que de acuerdo a lo previsto por el artículo 139 de la citada Constitución estadual, en correlación con los ordinales 81 y 82, numeral 1, de Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, el Órgano Superior de Dirección de éste Instituto es su Consejo General.
- XXVIII. Que en términos de lo previsto en el artículo 76, numeral 1, de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, es un organismo público dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, en los términos previstos en la Constitución Federal, la Constitución Local, y la Ley General en la materia.



- XXIX.** Que de conformidad con el artículo 81, numeral 1, fracción I, de la invocada ley electoral estatal, el Consejo General es el Órgano Superior de Dirección del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, así como de velar porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad guíen todas las actividades del Instituto.
- XXX.** Que de acuerdo con el artículo 86 de la citada ley electoral local, las comisiones del Consejo General del Instituto, son órganos auxiliares el mencionado Órgano Máximo de Dirección y en todos los asuntos de su competencia deberán emitir un proyecto de acuerdo, resolución o un dictamen, que debe ser sometido a la consideración del propio Consejo General.
- XXXI.** Por lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 81 en relación con la fracción XXV, numeral 1 del artículo 88 de la Ley comicial local, y atendiendo lo que dispone el artículo 1o., Constitucional, el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, tiene la obligación de emitir los acuerdos necesarios para hacer cumplir las disposiciones en materia electoral, así como promover, respetar, proteger y garantizar el derecho de igualdad entre hombres y mujeres.

Así pues, en aras de contribuir a la erradicación y prevención de la desigualdad entre los géneros en esta entidad federativa, garantizando en la medida de lo posible el respeto a los Derechos Humanos de todas las personas, incluyendo las personas que integran las distintas Direcciones y Unidades Técnicas del Instituto, así como adoptar las medidas necesarias tendentes a evitar la presencia de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, la Comisión de Paridad de Género de este Instituto tomando en consideración el resultado de los trabajos realizados por el Grupo de Trabajo creado por la propia Comisión para llevar a cabo un análisis y discusión de los proyectos relativos al protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, así como al protocolo para prevenir, atender, y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, ha elaborado el proyecto de Protocolo que se pretende aprobar mediante este Acuerdo.

Ello en mérito a que todas las autoridades del país, incluido este Instituto, están obligados a promover, respetar y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como implementar las medidas necesarias para prevenir cualquier forma de violencia.



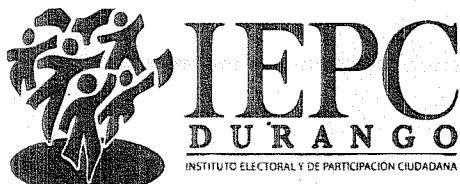
**XXXII.** En relación a la competencia y atribución que tiene la Comisión de Paridad de Género del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, debe mencionarse que al tenor del artículo 36 del Reglamento Interior de esta autoridad electoral administrativa, la denominación de dicha Comisión y el motivo de su integración le permiten conocer y aprobar, en su caso, los dictámenes y proyectos de acuerdo o resolución de asuntos relativos a la paridad e igualdad entre los géneros.

Principalmente porque al tenor de los artículos 5, numeral 1, fracción I, inciso f); 7, numeral 1, fracción I y 13, fracciones I, II y III del Reglamento de Comisiones del Consejo General, dicha Comisión es de carácter permanente y tiene la atribución de fomentar la cultura de paridad entre los géneros, diseñar las políticas públicas que deban ser aplicadas por este Instituto en materia de igualdad y paridad de género, así como discutir y en su caso aprobar los proyectos de acuerdo que deba conocer en última instancia interna el Órgano Máximo de Dirección.

Por tanto, si el presente proyecto de Acuerdo se refiere al establecimiento de un Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, resulta congruente, lógico y además legal, que sea la Comisión de Paridad de Género, el órgano competente para presentar este instrumento jurídico, a fin de que este Consejo General, en su carácter de máximo órgano de dirección, sea quien determine lo conducente.

**XXXIII.** Asimismo especial atención reviste el hecho de aclarar que el proyecto de protocolo que se presenta, es producto del estudio, análisis y propuestas realizadas y revisadas no solo por los integrantes de la Comisión de Paridad de Género, sino también de diversas organizaciones especialistas en los temas de violencia e igualdad de género, específicamente del Observatorio de Violencia Social y de Género de la Universidad Juárez del Estado de Durango, la Asociación de Funcionarias y Exfuncionarias de Durango, así como la Asociación Civil Pro-equidad; al igual que de las Direcciones, Unidades Técnicas, y la Contraloría General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

**XXXIV.** Por su parte es de suma importancia asentar que este Consejo General, tal como en su momento lo hizo la Comisión de Paridad de Género, estima que con la emisión del Protocolo que nos ocupa se obtendrían grandes avances en materia de respeto a los Derechos Humanos de los hombres y las mujeres que laboran en este Instituto.



Lo anterior, toda vez que el proyecto de protocolo que se presenta tiene por objeto generar condiciones que permitan lograr igualdad entre hombres y mujeres, puesto que sin perder de vista que las mujeres representan el grupo poblacional que se ha caracterizado por ser más vulnerable en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, el hombre también puede ser víctima de ese tipo de violencia.

Aunado a lo anterior, no se omite mencionar que otro de los motivos por los que se presenta el proyecto de Protocolo en mención, atiente a que es de suma importancia que todas las instituciones públicas y privadas cuenten con los instrumentos jurídicos preventivos necesarios para evitar la transgresión de los derechos de las y los trabajadores de cualquier institución.

Por todo lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 10., párrafos tercero y quinto; 41 párrafo segundo, Base V; Apartado C; 116, fracción IV, inciso c); 123 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 2 y 3 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; 93 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 2, párrafo 3; 3, 4, 5, 7, 17, 65, 138 y 139 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango; 74, 75, 76, 81, y 86 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango; artículo 36, numeral 1, del Reglamento Interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango; artículos 5 numeral 1, fracción I, inciso f); 7, numeral 1, fracción I y 13 del Reglamento de Comisiones del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana, así como por los diversos Tratados y Convenciones Internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte y que fueron citados en el presente documento, este Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango emite el siguiente:

### ACUERDO

**PRIMERO.** Se aprueba el presente Acuerdo y consecuentemente se aprueba también el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, documento anexo que forma parte integral de este Acuerdo.

**SEGUNDO.** El presente Acuerdo así como el protocolo de mérito entrarán en vigor y serán de observancia general para todo el personal de este Instituto a partir de su aprobación por este Consejo General.



**TERCERO.** Notifíquese al Instituto Nacional Electoral la presente determinación, especialmente a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, por conducto de la Unidad Técnica de Vinculación de este Instituto Local Electoral.

**CUARTO.** Publíquese el presente Acuerdo en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, en estrados, redes sociales oficiales y en el portal de internet del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

El presente Acuerdo fue aprobado en lo general en sesión extraordinaria número veintisiete del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, de fecha lunes treinta de julio de dos mil dieciocho, por unanimidad de los Consejeros Electorales Lic. Mirza Mayela Ramírez Ramírez, Lic. Laura Fabiola Bringas Sánchez, Lic. Francisco Javier González Pérez, Dra. Esmeralda Valles López, Lic. Fernando de Jesús Román Quiñones, Lic. Manuel Montoya del Campo y el Consejero Presidente, Lic. Juan Enrique Kato Rodríguez, ante el Secretario, Lic. David Alonso Arámbula Quiñones, que da fe.

LIC. JUAN ENRIQUE KATO RODRÍGUEZ  
CONSEJERO PRESIDENTE

LIC. DAVID ALONSO ARÁMBULA QUIÑONES  
SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL



**Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango  
Comisión de Paridad de Género**

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL  
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL  
INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA  
DEL ESTADO DE DURANGO.**



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Para lo anterior, se ha desarrollado este Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, cuyo objeto es contribuir a la prevención y erradicación de esos tipos de violencia, a efecto de fomentar la igualdad de género, la no discriminación, y el rechazo a la violencia al interior de este Organismo Público Local Electoral.

Así pues, a través de este documento se establecen los principios, alcances y responsabilidades del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango por conducto del Consejo General en su carácter de Máximo Órgano de Dirección, así como del personal del propio Instituto, para lograr una efectiva prevención del hostigamiento y acoso sexual o laboral, atendiendo a las siguientes prioridades:

- a) Establecer las normas para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
- b) Enunciar las definiciones que describen estos comportamientos.
- c) Proponer un modelo de prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- d) Describir el modelo de atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral pertinente en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

Es preciso mencionar que la instrumentación y aplicación del presente protocolo se realizará en armonía y sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas de los demás ordenamientos legales.



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

En todo momento deberá protegerse la información que se obtenga de la implementación e instrumentación del presente protocolo, a fin de respetar los derechos relativos a la protección de datos personales, por lo que deberán atenderse las disposiciones reglamentarias de este Instituto, así como a la normativa que rige la materia de transparencia, acceso a la información pública, y protección de datos personales.

Siguiendo la línea establecida en el *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral*, para lograr los objetivos plasmados en este documento, el marco conceptual abarca la definición de violencia laboral, de donde se desprenden el acoso laboral, por un lado, y el hostigamiento y acoso sexual, por otro; ello permitirá tener elementos que fundamenten las acciones vinculadas con la atención a este tipo de violencia.

De igual manera, dentro del marco jurídico, se hace referencia a disposiciones de Derecho Internacional en materia de Derechos Humanos, considerando que a partir de la reforma del 2011 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, cuyas normas en la materia se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; a leyes federales que reconocen y tutelan los derechos humanos de las personas; a aquellas que las suplan para regular el funcionamiento del IEPC, a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango, a la Ley de Instituciones y Procedimiento Electoral para el Estado de Durango, así como a la normatividad interna del Instituto que rige las relaciones de trabajo con las y los servidores del propio Instituto.

Adicionalmente, se establece que la Comisión de Paridad de Género de este Instituto brindará seguimiento a los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, a manera de evaluar la calidad de la atención proporcionada a las víctimas, así como para la sistematización de aquellos datos que permitan visibilizar la realidad del impacto derivado de esos casos de violencia, a efecto de, en su caso, mejorar las acciones desarrolladas en los asuntos de esta naturaleza, esto con



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

miras a garantizar una mejor protección a las víctimas..

Lo anterior, toda vez que en términos de lo establecido en el artículo 13 del Reglamento de Comisiones del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, son atribuciones de la Comisión de Paridad de Género, entre otras, las relativas a fomentar la cultura de paridad e igualdad entre los géneros; diseñar las políticas públicas aplicadas por el Instituto en materia de igualdad y paridad de género, así como proponer al Consejo General los programas y líneas de acción contenidas en las mencionadas políticas públicas.

Es importante referir que en el supuesto de presentarse casos en los que se presuma la existencia de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, las instancias correspondientes de este Instituto, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema que nos ocupa, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional sean elaborados e implementados.

En el caso de que se presenten casos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, las instancias correspondientes de este Instituto, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema que nos ocupa, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional sean elaborados e implementados.

En el caso de que se presenten casos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, las instancias correspondientes de este Instituto, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema que nos ocupa, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional sean elaborados e implementados.

En el caso de que se presenten casos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, las instancias correspondientes de este Instituto, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema que nos ocupa, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional sean elaborados e implementados.

En el caso de que se presenten casos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, las instancias correspondientes de este Instituto, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema que nos ocupa, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional sean elaborados e implementados.

En el caso de que se presenten casos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, las instancias correspondientes de este Instituto, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema que nos ocupa, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional sean elaborados e implementados.

En el caso de que se presenten casos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, las instancias correspondientes de este Instituto, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema que nos ocupa, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional sean elaborados e implementados.

En el caso de que se presenten casos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, las instancias correspondientes de este Instituto, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema que nos ocupa, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional sean elaborados e implementados.

En el caso de que se presenten casos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, las instancias correspondientes de este Instituto, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema que nos ocupa, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional sean elaborados e implementados.



## 2. Marco Conceptual.

Derivado de la reforma constitucional del diez de junio del año 2011, se rompió un fuerte paradigma en materia de Derechos Humanos en el ámbito nacional, dejando de representar meros postulados teóricos y convirtiéndose en un eje transversal para el desarrollo personal, físico, psicológico e intelectual de la sociedad mexicana.

Los derechos humanos son aquellos derechos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición (ONU); digamos que son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona (CNDH), y los cuales deben respetarse en todos los ámbitos sociales y por todas las personas y autoridades, incluidas las autoridades laborales sin importar que pertenezcan al ámbito público o privado.

En nuestro país, el acceso al trabajo es un derecho protegido tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como por la Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos exigen respeto a la dignidad, a los derechos y libertades de las personas en el desempeño de sus funciones o actividades, independientemente de la edad, situación económica, género, preferencia sexual, origen étnico, discapacidades, religión, condiciones de salud, opiniones, estado civil o cualquier otra situación.

Al respecto, debe decirse que dentro del centro de trabajo pasamos más de la tercera parte de nuestro tiempo, y es donde naturalmente surgen relaciones personales que idealmente, deben mantenerse bajo un marco de respeto, paz, colaboración y armonía, sin embargo, y en detrimento de lo establecido en el cuerpo constitucional y legislativo de nuestro país, la experiencia ha demostrado que no siempre ocurre así, pues con frecuencia surgen fricciones, envidias, o rivalidades, lo que provoca actitudes groseras y hostiles por parte de una persona en contra de otra, ya sea entre compañeras y compañeros de igual o de distinto nivel jerárquico, lo



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

## PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE DURANGO.

### ÍNDICE

1. Introducción .....	3
2. Marco Conceptual.....	7
3. Marco Jurídico .....	12
4. Seguimiento a Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango .....	25
5. Prevención de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango .....	26
6. Atención a Víctimas de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral .....	34
7. Responsabilidades de las y los servidores públicos.....	50
8. Procedimiento para el seguimiento a los casos atendidos.....	53
9. Anexos .....	56
10. Bibliografía .....	69



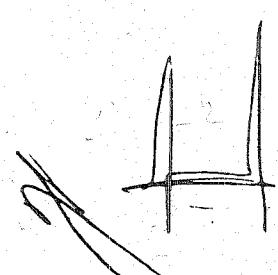
## 1. Introducción.

Reconocer y aceptar que todas las personas son iguales, sin distingo de aspecto físico, preferencia sexual, grado de estudios, origen étnico, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, fue un aspecto fundamental para garantizar el sufragio femenino, y representa la base para una convivencia que augura el adecuado desarrollo de la sociedad, en condiciones plenas de igualdad entre las personas.

El proceso para alcanzar el pleno reconocimiento de los Derechos Humanos a que toda persona tiene derecho, ha sido –y continúa siendo– una lucha incansable de mujeres y hombres que estaban convencidas y convencidos de que su esfuerzo contribuiría a la construcción de una mejor sociedad.

En el actual contexto político-social mexicano, uno de los temas que ha adquirido notoria relevancia es el relativo a la igualdad entre los géneros, así como garantizar igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ante ello, y derivado de lo dispuesto en el artículo 1º, párrafos 1 y 3, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto a que en nuestro país todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, mismos derechos que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, es preciso que el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango adopte las medidas necesarias para prevenir, y en su caso, atender los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que pudiesen existir al interior del Organismo Público Local Electoral.





## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

que en última instancia repercute en la productividad, desempeño laboral y desarrollo institucional (Bermúdez 2012, p.303), lo que deriva en que existan casos en los que algunas personas han sido víctimas de diferentes tipos de violencia laboral, lo que trae como consecuencia graves repercusiones en la salud física y emocional, así como repercusiones en los ámbitos laboral, familiar, y económico.

Por lo anterior, resulta fundamental establecer en este protocolo que dentro de la violencia laboral, se pueden enmarcar tanto el hostigamiento, como el acoso sexual, y que estas conductas reprochables sean cometidas en contra, tanto de mujeres como de hombres; sobre este punto no debe perderse de vista que las mujeres constituyen el sector más vulnerable frente al tipo de violencia referido.

Tanto el hostigamiento como el acoso sexual o laboral, constituyen conductas similares que se presentan dentro del mismo ámbito, para el caso específico en el lugar de trabajo, no obstante, se originan bajo diversas causalidades, por lo que para prevenirlas y atenderlas es necesario considerar distintos aspectos.

Para los efectos del presente instrumento jurídico es necesario establecer el siguiente marco conceptual:

### • Hostigamiento y acoso sexual o laboral.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 10, ubica ambas conductas como parte de la violencia laboral y de la violencia docente, la cual es conceptualizada como: "aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, 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", así mismo, la violencia laboral incluye la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones,



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Ahora bien, por lo que toca al hostigamiento y al acoso sexual, la ley en cita distingue una de otra en función de la existencia o no de una relación de supra-subordinación entre la víctima y la agresora; con fines ilustrativos resulta práctico transcribir el contenido del artículo 13 del mencionado cuerpo normativo respecto a que el hostigamiento sexual es 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.

Respecto al acoso sexual, la propia Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala que es 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.

Si que sea óbice de lo anterior, es importante precisar, tal como previamente se hizo, que las conductas de violencia se cometen, no de manera exclusiva, en contra de mujeres, sino entre ellas, entre mujeres y hombres, y entre hombres.

Ahora bien, respecto al acoso laboral, resulta útil considerar la precisión que ha elaborado la Suprema Corte de la Nación, para poder investigar y sancionar las conductas efectuadas por las y los funcionarios públicos, para entender que en el espacio laboral, relativo a que puede manifestarse lo que se ha denominado *chantaje sexual* y *acoso sexual ambiental* consistentes en lo siguiente:

**Chantaje sexual.** Requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

44



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

**Acoso sexual ambiental.** Acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

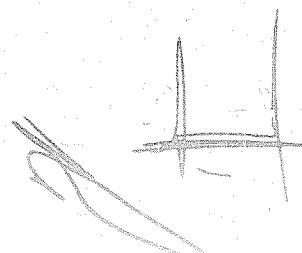
Respecto al acoso laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aplicado criterios contenidos en su Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para definir la existencia o no del acoso laboral y decidir sobre una situación de conflicto, considerando que generan un ambiente negativo de trabajo:

...los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian...

En virtud de lo anterior, debe privilegiarse en todo momento denunciar y proceder contra estas prácticas para evitar mayores afectaciones al desarrollo y la vida de las personas, dado el lugar del trabajo en los diversos ciclos de vida.

### • Perspectiva de Género

La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2012) establece que la Perspectiva de Género es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.





## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Uno de los modelos a seguir en la implementación de protocolos que contribuyan a eliminar la violencia de género, es el Protocolo para juzgar con perspectiva de género, elaborado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, documento en el que se establece que la perspectiva de género cuestiona el paradigma de único "ser humano neutral y universal", basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen, por lo que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía (SCJN 2013, 66).

De ahí que, a manera de prevenir y erradicar la desigualdad y opresión entre los géneros que desemboca en violencia, es necesario incorporar la perspectiva de género en todas las actividades que atañen a la sociedad.



### 3. Marco Jurídico.

Las regulaciones jurídicas, a nivel internacional, nacional, y local que prohíben y sancionan las conductas de hostigamiento y acoso sexual, surgen del reconocimiento de que estas conductas son inaceptables y deben, por tanto, ser sancionadas. Es evidente que las víctimas del hostigamiento y del acoso se encuentran en una posición de desventaja frente a la persona agresora, que las coloca en una situación de vulnerabilidad, lo que hace necesario que se sigan generando instrumentos bajo principios de igualdad, no discriminación y respeto por la libertad y la dignidad de las personas.

Bajo esa perspectiva, en las siguientes páginas insertaremos un catálogo con las regulaciones internacionales, nacionales, y locales que prohíben y sancionan el hostigamiento, y el acoso sexual o laboral.

#### • Instrumentos Internacionales

##### ○ Declaración Universal de Derechos Humanos

Los artículos 1o y 2o, de la Declaración Universal de Derechos Humanos disponen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados de razón y conciencia, así como que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.

##### ○ Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (ratificada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980), conocida como el Pacto de San José, en su artículo 1o., establece que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

o de cualquier otra índole.

Atento a lo anterior, en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10., de septiembre de 1998, el Estado Mexicano, se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en el mismo protocolo dentro del que destaca la incorporación de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias entre hombres y mujeres.

○ **Convención de Viena**

De conformidad con lo establecido en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, así como con el Plan de Acción de Viena y la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, el Estado Mexicano está obligado a adoptar medidas especiales de carácter temporal en beneficio de las mujeres.

○ **Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

Identifica a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Ordena que todo (país) miembro para el cual este Convenio se encuentre en vigor, deberá llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación en este sentido; así como tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; y, entre otras, a promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.

○ **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.**



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

En ella se declara que todos los (países) miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, entre ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

• **Legislación e Instrumentos de Carácter Federal**

○ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Toda política pública encaminada a los temas de este Protocolo, debe partir de los preceptos constitucionales que sancionan la discriminación y definen la prevalencia de los derechos humanos, tanto como la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso mexicano, el artículo 1º constitucional establece que:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con 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.



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En este mismo sentido, se debe tener en cuenta lo establecido en el primer párrafo del artículo 4º en materia de la igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley.

En relación a los derechos que tienen las víctimas de cualquier tipo de violencia en el ámbito del trabajo, debe tomarse en consideración lo dispuesto por el artículo 20 apartado C de la Carta Magna en materia de los derechos de las víctimas de delitos, por la importancia que debe darse a estas disposiciones en el acompañamiento de las víctimas a los espacios de justicia; para tal efecto ese apartado establece como catálogo de derechos lo siguiente:

I. Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal;

II. Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que prevea la ley.

Cuando el Ministerio Público considere que no es necesario el desahogo de la



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

diligencia, deberá fundar y motivar su negativa;

III. Recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia;

IV. Que se le repare el daño. En los casos en que sea procedente, el Ministerio Público estará obligado a solicitar la reparación del daño, sin menoscabo de que la víctima u ofendido lo pueda solicitar directamente, y el juzgador no podrá absolver al sentenciado de dicha reparación si ha emitido una sentencia condenatoria.

La ley fijará procedimientos ágiles para ejecutar las sentencias en materia de reparación del daño;

V. Al resguardo de su identidad y otros datos personales en los siguientes casos: cuando sean menores de edad; cuando se trate de delitos de violación, trata de personas, secuestro o delincuencia organizada; y cuando a juicio del juzgador sea necesario para su protección, salvaguardando en todo caso los derechos de la defensa.

El Ministerio Público deberá garantizar la protección de víctimas, ofendidos, testigos y en general todos los sujetos que intervengan en el proceso. Los jueces deberán vigilar el buen cumplimiento de esta obligación;

VI. Solicitar las medidas cautelares y providencias necesarias para la protección y restitución de sus derechos, y

VII. Impugnar ante autoridad judicial las omisiones del Ministerio Público en la investigación de los delitos, así como las resoluciones de reserva, no ejercicio, desistimiento de la acción penal o suspensión del procedimiento cuando no esté satisfecha la reparación del daño.



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

En cuanto a la protección de datos, los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señalan en lo conducente:

**Artículo 6°.** Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo se observará lo siguiente:

**A.** Para el ejercicio del derecho de acceso a la información, la Federación, los Estados y el Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, se regirán por los siguientes principios y bases:

I. Toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos que fijen las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad. Los sujetos obligados deberán documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, la ley determinará los supuestos específicos bajo los cuales procederá la declaración de inexistencia de la información.

La información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes. (...)

**Artículo 16.** Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso,



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rigen el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros. (...)

Adicionalmente es importante referir que de conformidad con lo dispuesto en el artículos 41, párrafo segundo, Base V, Apartados A y C, y 116, fracción IV inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Instituto Nacional Electoral y de los Organismos Públicos Locales Electorales encargados de la organización de las elecciones, gozan de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, observando en todo momento los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad, así como el contenido del artículo 133 de la Constitución Federal respecto a que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de la propia Constitución, y todos aquellos Tratados Internacionales celebrados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado, que estén acorde con la misma, serán la Ley Suprema de la Unión.

### **Ley Federal del Trabajo.**

Como ya se señaló, esta norma federal establece como una de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la parte patronal, el que el trabajador o la trabajadora cometiera actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. En este mismo contexto, se establece que entre las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora, está el que el patrón o la patrona, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, incurra en hostigamiento y/o acoso sexual en contra del propio trabajador o trabajadora, cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos/hermanas.

El ordenamiento referido prohíbe a los patrones o patronas, o a sus representantes el realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; o



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

bien, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo. Mientras que a las y los trabajadores les está prohibido acosar sexualmente a cualquier persona en los lugares de trabajo.

Es importante citar esta legislación aun cuando no es aplicable al régimen laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, dado que proporciona principios jurídicos que pueden servir como criterios orientadores.

### ○ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En términos del artículo 1°, tiene por objeto, en tanto norma reglamentaria del artículo 4° Constitucional, regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, estableciendo que sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Establece como principios rectores la igualdad, no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Reconoce que para que exista igualdad entre mujeres y hombres es necesaria la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

En términos de su artículo 3, son sujetos de los derechos que establece la propia ley las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes (sic), se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad.

Asimismo, señala que la trasgresión a los principios y programas que prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

y, en su caso, por las Leyes aplicables de las Entidades Federativas, que regulen esta materia.

Por último, es importante mencionar que la norma citada en este apartado es una norma aplicable a los casos de hostigamiento sexual y acoso laboral en la medida en que es garante de la no discriminación.

### ○ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2012).

Este instrumento que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 19 de octubre de 2015, establece los requisitos para que en los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

El propio instrumento establece en su apartado 4.28 que el principio de igualdad laboral reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.

### ● Legislación Local

#### ○ Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango.

La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango en su artículo 4º reconoce y garantiza a toda persona el derecho a la integridad física, psíquica y sexual, y a una vida libre de violencia en los ámbitos público y privado, para lo cual el Estado deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda clase de violencia o abuso, físico, psíquico o sexual, especialmente en contra de mujeres, menores de edad, personas con



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

discapacidad, adultos mayores y grupos o etnias indígenas.

En el mismo tenor, el artículo 5 de dicha constitución, establece que todas las personas son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos, prohibiendo todo tipo de discriminación por origen étnico, lugar de nacimiento, género, edad, identidad cultural, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias políticas o sexuales, estado civil, estado de gravidez o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por su parte el artículo 6 de la Constitución referida, dispone que el hombre y la mujer son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos, atento a lo cual el Estado promoverá normas, políticas y acciones para alcanzar la plena equidad entre hombre y mujer, en los ámbitos educativo, laboral, político, económico y social; además incorporará la perspectiva de género en planes y programas, y capacitará a los servidores públicos para su obligatoria aplicación en todas las instancias gubernamentales.

### ○ Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Durango.

Su objeto es propiciar una plena igualdad entre hombres y mujeres habitantes en el estado, para ello, es su artículo 7 refiere que la igualdad sustantiva o real entre hombres y mujeres, es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

### ○ Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango.

Respecto a la esfera competencial de este Instituto, es preciso referir que de acuerdo con el artículo 86 de la citada Ley, las comisiones del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, son órganos auxiliares de su Órgano Máximo de Dirección, disposición que en concordancia con las fracciones I y II del artículo 13 del Reglamento de Comisiones del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, imponen como atribuciones de la Comisión de Paridad de Género de este Instituto, entre otras, fomentar la cultura de paridad e igualdad entre los géneros, y diseñar las políticas



### Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

públicas que deban ser aplicadas por el Instituto en materia de igualdad y paridad de género.

#### o Código Penal para el Estado de Durango.

Es importante mencionar que el Código Penal para el Estado de Durango en sus artículos 182 y 182 BIS, define hostigamiento y el acoso sexual estableciendo que comete el delito de hostigamiento sexual quien asedie en forma reiterada a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta y amenace con causarle un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule por la posición jerárquica derivada de una relación laboral, docente, doméstica o de cualquier otra índole.

Para efecto de sancionar esa conducta tipificada, a quien cometa el delito se le impondrá de uno a cinco años de prisión y multa de setenta y dos a trescientas sesenta veces la Unidad de Medida y Actualización, adicionalmente si el sujeto activo fuese servidor público y se aprovechare de esa circunstancia, además de las penas previstas en el párrafo anterior, se destituirá de su cargo; de igual manera si el sujeto pasivo del delito de hostigamiento sexual es menor de dieciocho años de edad, o estuviere privado de razón, o no tuviere la capacidad de comprender el significado del hecho que realiza se le impondrá al responsable de tres a seis años de prisión y multa de doscientos dieciséis a cuatrocientas treinta y dos veces la Unidad de Medida y Actualización.

Por su parte el artículo 182 BIS refiere que comete el delito de acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a una persona con la que no exista relación de subordinación, mediante conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad que la ponga en riesgo o le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad; contemplando que al responsable se le impondrá de seis meses a tres años de prisión y multa de treinta y seis a doscientas dieciséis veces la Unidad de Medida y Actualización, y en caso de que el sujeto pasivo del delito de acoso fuese un menor de dieciocho años o estuviere privado de la razón o de sentido, se le impondrá de dos a cinco años de prisión y multa de ciento cuarenta y cuatro a trescientos sesenta veces la Unidad de Medida y Actualización.

#### o Otras disposiciones.



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

### ○ Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

En términos de la fracción XVI del artículo 82 del Estatuto, es obligación del personal del Instituto conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros, subordinados, los terceros con los que tengan relación en razón de su cargo o puesto y con aquellos que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto, así como ante los representantes de los partidos políticos.

Bajo el mismo tenor, el artículo 83, en sus fracciones XXV, XXVI, y XVIII, prohíbe al personal del propio Instituto incurrir durante sus labores en faltas de honradez, de probidad, en actos de violencia, o cualquier conducta que pueda dar lugar a un acto ilícito; incurrir en actos de inequidad laboral o de desigualdad de género, conductas discriminatorias y cualquier omisión que atente contra la dignidad del Personal del Instituto, prestadores de servicios o cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores; así como realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboral o sexualmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores.

Para efectos de hacer cumplir lo anterior, el propio Estatuto contempla el Procedimiento Laboral Disciplinario, tanto para los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, como para el Personal de la Rama Administrativa, cada uno con sus propias características.

En el caso específico del Procedimiento Laboral Disciplinario en contra de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional reglamentado en el Capítulo IX, Sección I, del propio Estatuto, los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para los miembros del Servicio en los Organismos Públicos Locales Electorales en su artículo 12 establece que las quejas o denuncias por violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, recibirán la atención siguiente:

- I. Cuando sean recibidas por correo electrónico o vía telefónica, se brindará asesoría al quejoso o denunciante, y en caso de que así lo decida, se le solicitará



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

que presente denuncia o queja observando los requisitos previstos en el artículo 664 del Estatuto.

II. Cuando la parte quejosa se presente ante la autoridad instructora se le brindará la asesoría correspondiente.

III. Cuando la queja o denuncia sea recibida en forma física y cumpla con los requisitos previstos en el artículo 664 del Estatuto, se le tendrá por formalizada, la autoridad instructora deberá suplir las omisiones, errores o deficiencias en que hubiera incurrido la parte quejosa.

Es preciso mencionar que en términos de lo establecido en el artículo 694 del Estatuto en comento podrán aplicarse las medidas disciplinarias de amonestación, suspensión, rescisión de la relación laboral y multa, previa sustanciación del Procedimiento Laboral Disciplinario.

Respecto al Procedimiento Laboral Disciplinario para el Personal de la Rama Administrativa de los Organismos Públicos Locales Electorales, el artículo 740 del Estatuto contempla que las disposiciones generales y procesales establecidas para el Procedimiento Laboral Disciplinario en el Instituto Nacional Electoral y del Recurso de Inconformidad respectivo, se aplicarán supletoriamente para el Personal de la Rama Administrativa de los organismos locales electorales, con el objeto de que se apeguen a los principios rectores constitucionales en la materia y, especialmente, al debido proceso legal.



#### 4. Seguimiento a casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

La Comisión de Paridad de Género del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango deberá dar seguimiento y elaborar información estadística sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que se presenten al interior del Instituto.

Para tal efecto estará obligado a elaborar un informe anual sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten; es importante mencionar que en todo momento deberá salvaguardar los derechos relativos a la protección de datos personales de las personas involucradas en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, para lo cual se abstendrá de incluir datos personales en el informe de mérito.

Las tareas de la Comisión de Paridad de Género relacionadas con este aspecto serán las siguientes:

- Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten.
- Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Aportar la información cualitativa sobre las sugerencias y buenas prácticas que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Conformar el informe anual de casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.



## 5. Prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

### ○ Concepto y alcance de la prevención.

La Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud 2002, señala que, en todo el mundo, las autoridades tienden a actuar de manera reactiva, es decir, sólo después de que se han producido episodios violentos, sin embargo, las políticas y acciones de prevención resultan más eficaces tomando en consideración la relación entre los costos económicos, sociales y humanos de dichas acciones y los beneficios que ellas aportan, normalmente considerables y duraderos.

Algunas de las acepciones de la palabra "prevenir" de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española son las siguientes: prever, ver, conocer de antemano o con anticipación un daño o un perjuicio, por ello es pertinente considerar estas políticas como tendientes a evitar, estorbar o impedir las conductas no deseadas; advertir, informar o avisar a alguien de algo incómodo o dañino o anticiparse a un inconveniente, dificultad u objeción.

Para el efecto de prevenir el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral, es aplicable la acepción relativa a la acción de evitar el daño, es decir, actuar antes de que se produzcan los hechos que derivan en ese daño o perjuicio, así como avisar a alguien de que algo puede causar dicha consecuencia, acción que es ubicada por la Organización Mundial de la Salud como prevención primaria.

Según la Organización Mundial de la Salud existen por lo menos tres momentos de la acción preventiva: la primaria, la secundaria y la terciaria.<sup>1</sup>

La prevención primaria de la violencia en general, se debe centrar en promover el cambio de patrones socioculturales, de las actitudes que entrañan el ejercicio exacerbado del poder y

<sup>1</sup> Organización Mundial de la Salud, Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Washington, 2003. p. 15.



estereotipos sexistas y machistas, así como en lograr el empoderamiento político, económico, social y cultural de las personas vulnerables cuando se trata de violencia en general.

De conformidad con la definición propuesta por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, la violencia laboral en todos sus tipos es un problema estructural donde convergen distintos factores que atañen a la sociedad en su conjunto, de tal suerte que su prevención implica llevar a cabo acciones desde diferentes espacios, por tanto, se trata de acciones de política pública que, por su naturaleza, deben ser integrales y multidisciplinarias.

En otras palabras, la pauta de las políticas de prevención de violencia laboral y sexual, implica promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; lograr un cambio en los patrones socioculturales que por lo general mantienen a las mujeres en un plano de inferioridad respecto a los hombres, y difundir los derechos humanos de las personas.

#### ○ Estrategias de prevención.

De conformidad con el artículo 3 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, tanto el Instituto Nacional Electoral como los Organismos Públicos Locales Electorales deben promover entre su personal la no discriminación, la equidad laboral y la cultura democrática.

De lo anterior se desprende que la institución debe facilitar un clima laboral seguro y sano, libre de ambientes hostiles y/o abusivos, como lo son conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral, lo que se traduce en la necesidad de:

- Sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género, lo que constituye un componente básico para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.
- Hacer visible que tales conductas son inadmisibles, pueden ser penalizadas y deben ser rechazadas socialmente.
- Llevar a cabo una política de prevención, control y vigilancia, constante y permanente,



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones.

- Promover la capacitación permanente y continua del personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango en materia de derechos humanos, perspectiva de género y ética.

### ○ Estrategias de Acción.

- **Al interior de la institución.** Trabajo con el personal del IEPC por medio de la difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género, en las que de manera general se promueva el respeto a la libertad, igualdad y dignidad de las personas y, en particular, una cultura institucional de no violencia laboral y sexual.
- **Con la población en general.** Influir en el fortalecimiento de una cultura de respeto, igualdad, no discriminación y no violencia, por medio de los anuncios promocionales de las acciones del IEPC y de la participación ciudadana, en distintos medios de comunicación; así como aprovechar los canales de comunicación con la ciudadanía, para enviar mensajes que de manera clara, concreta y con perspectiva de género, promuevan la transformación de los patrones socioculturales y contribuyan a inculcar una cultura del respeto a los derechos humanos de las personas.

De manera general las campañas de prevención también deberán concientizar a hombres y mujeres sobre la gravedad del hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral, así como de las consecuencias que dichas conductas acarrean tales como:

- En la víctima, atenta contra su dignidad, propicia un bajo desempeño laboral, generando conflictos familiares, trastornos físicos y/o psicológicos, entre otros.
- En la persona agresora, pueden ser conductas constitutivas de delitos y/o conductas ilegales sancionadas con cárcel, pérdida del empleo e inhabilitación para ocupar puestos públicos, según sea el caso.



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

- **Difundir información clara y concreta.** Sobre las características del hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral, se deberá enseñar a identificar posibles conductas que alteren derechos laborales (acoso/hostigamiento), de tal suerte que todo el personal del Instituto sepa distinguir en que momento una conducta se considera hostigamiento y acoso sexual o violencia laboral, así como las formas de denuncia; algunas de estas conductas se describen de manera enunciativa más no limitativa en el siguiente listado:

### En el aspecto sexual:

- Cuando se presente un contacto físico o roce no deseado e innecesario y en forma intencional que moleste y/o incomode a la posible víctima.
- Observaciones de contenido sexual indeseadas así como miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten a la persona receptora.
- Bromas, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia personal o del cuerpo de la víctima.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- Exhibición de material pornográfico, de imágenes de naturaleza sexual u otras que incomoden a la persona en carteles, calendarios, pantallas de computadoras, o cualquier otro similar.
- Comentarios o actitudes de cualquier naturaleza que ofendan, humillen y/o discriminen a la persona en razón de su sexo, raza, religión, edad, discapacidad, etcétera.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo, amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales y/o exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar dichas proposiciones.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa.
- En general todo tipo de comentarios, gestos, contacto físico que atenten contra la dignidad de la persona ofendida.

### En el aspecto laboral:



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

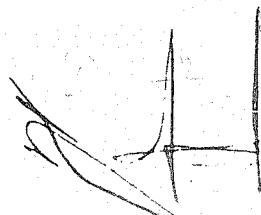
- Cualquier conducta, cuando afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, etcétera.
- Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo.
- Vigilancia permanente y constante, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video.
- Violencia hacia las mujeres por sus funciones procreativas (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, cuidados maternos, responsabilidades familiares, entre otros.)
- Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente.
- Burlarse de posibles discapacidades de una persona.
- La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente.
- Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales.
- Proferir gritos o insultos.
- Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona.
- Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.

Para cumplir con lo anteriores aspectos será necesario garantizar lo siguiente:

*Sobre el personal para la atención del hostigamiento y acoso sexual o laboral en el IEPC.*

Transmitir la certeza de que el personal que atenderá a las víctimas de estos actos de violencia está calificado para ello y que serán atendidas con calidad y calidez.

*Sobre la ubicación y personal que atiende.* Designar una ubicación física dentro de las instalaciones del Instituto, así como los teléfonos y correos electrónicos de contacto. Se recomienda que no sea un lugar muy vistoso que pudiera desalentar a la víctima a proceder por temor a ser vista ya sea por la persona agresora o bien por las y los demás compañeros.





## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

*Sobre las vías de acceso para la queja o denuncia.* Localización física de un buzón, o bien de los distintos canales que existan para presentar una queja o denuncia por hostigamiento o acoso sexual o laboral, ya sea vía electrónica, telefónica o de manera personal.

*Sobre el procedimiento y las sanciones.* Difundir de manera simple, el procedimiento interno y las sanciones a que se puede enfrentar la persona responsable. Al dar a conocer el servicio, es importante no desalentar a la persona con las posibles consecuencias que se puedan presentar, en caso de no comprobarse la comisión de la conducta reclamada.

*Sobre la confidencialidad.* La persona usuaria del servicio debe tener la certeza de que todo lo actuado se mantendrá en absoluta confidencialidad.

*Sobre las instancias externas de denuncia.* Además del procedimiento interno, es importante que tanto la víctima, como la responsable tengan conocimiento de que se cuenta con otros medios para denunciar este tipo de conductas, tanto en el ámbito laboral, penal, civil, así como ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación.

### ○ Contratación de personal.

Algunas medidas que se pueden implementar, tomando siempre en consideración los derechos humanos, en general, así como las normas particulares en materia laboral son:

- Obligación de documentar los expedientes de las personas agresoras con los casos probados, no así el de las víctimas.
- Proporcionar referencias sobre ex trabajadores/ex trabajadoras a quienes se les hubiera probado la comisión de dichas conductas.

Es importante recalcar que la información que al respecto se incluya en el expediente de la persona responsable, debe haber sido probada, así como también se debe cuidar no incluir dicha información dentro del expediente de la víctima por la ejecución de esas conductas.

### ○ Actividades extra-laborales.



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Es adecuado procurar la promoción de actividades extra-laborales de convivencia que promuevan la no violencia laboral y/o sexual, como podrían ser:

Instituir la "Ola de la No Violencia Laboral al interior del IEPC" y para conmemorarlo, llevar a cabo actividades deportivas en las que se promueva la participación, no solo del personal, sino también hacerlo extensivo a familiares y amigos.

Llevar a cabo concursos literarios (como ejemplo calaveras del día de muertos) entre el personal del Instituto, con el tema de un ambiente laboral libre de violencia.

Buscar convenios con instituciones de educación superior, para que de manera conjunta se lleven a cabo concursos entre sus estudiantes (mercadotecnia, diseño, publicidad, etcétera) para elaborar campañas sobre el tema al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, o bien, proponer que el alumnado lleve a cabo proyectos de esa naturaleza que pudieran considerarse como una forma alternativa de titulación.

### ○ Coordinación interinstitucional.

Contactar órganos de diferentes instituciones que hayan implementado acciones encaminadas a prevenir, atender, acompañar y sancionar conductas constitutivas de violencia laboral y sexual al interior de sus respectivos centros de trabajo, con la finalidad de intercambiar experiencias exitosas que sirvan para incrementar la eficiencia del servicio.

De igual manera deberá privilegiarse y propiciarse la coordinación y colaboración con los Partidos Políticos, con objeto de incitarlos a elaborar y aplicar las medidas necesarias para eliminar el hostigamiento y acoso sexual o laboral, en el ámbito de actuación de los institutos políticos y, para el caso de que ya cuenten con protocolos encaminados a dicha actividad intercambiar experiencias exitosas.

### ○ Investigación académica e interdisciplinaria.

Promover, que todos los trabajos de investigación que se publiquen en los diferentes medios impresos y electrónicos con que cuenta este Instituto, se lleven a cabo con perspectiva de género,



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

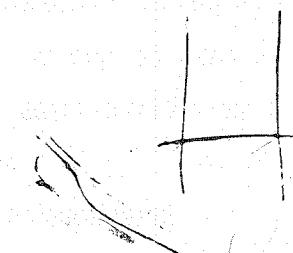
además de incentivar la investigación sobre el tema de los diferentes tipos de violencia laboral y sexual, sus causas y consecuencias, como una manera de difundir la importancia del tema.

### ○ Aplicación.

La Comisión de Paridad de Género del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana será la instancia encargada de idear y aplicar las políticas de prevención de violencia laboral en coordinación con la Dirección de Capacitación Electoral y Educación Cívica, la Unidad Técnica de Comunicación Social, y la Dirección de Administración por conducto de la Jefatura de Recursos Humanos.

Las políticas de prevención de violencia laboral al interior de este Instituto se llevarán a cabo de conformidad con los principios rectores en la materia electoral y a través de las estrategias de prevención propuestas en el apartado anterior, las cuales se deberán aplicar de manera sistemática, continua e incremental, con metas a corto, mediano y largo plazo.

En general las estrategias de acción propuestas se enfocan tanto a lograr cambios de actitudes y prácticas sociales, como a difundir información, de ahí que las campañas de prevención así enfocadas, deberán tener una duración media o bien, de largo plazo. Por el contrario, aquéllas únicamente encaminadas a difundir actividades extra-laborales podrán ser cortas y de pocas semanas o meses de duración.





## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

### 6. Atención a Víctimas de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.

- **Principios que deben regir la atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.**

El personal del Instituto que brinde atención jurídica, oriente, atienda o proporcione acompañamiento a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, es decir, la persona titular de la Dirección Jurídica en su calidad de autoridad instructora del procedimiento laboral disciplinario para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, o bien el titular de la Dirección de Administración cuando se trata de un probable infractor perteneciente a la rama administrativa o con el carácter de eventual, siempre debe actuar conforme a los siguientes principios:

- Atención integral y especializada. Las víctimas deben recibir una atención integral, que incluya la jurídica, psicológica y médica, además debe ser especializada, bajo el principio pro persona, con perspectiva de género y fundamentada en un marco de derechos humanos, asegurando así que sea integral y especializada.
- Confidencialidad. Se debe garantizar la total y absoluta confidencialidad respecto de la información recibida, y en su caso sólo deberá darse a conocer en tanto se formaliza una denuncia.
- No revictimización. Se debe partir siempre del supuesto de que la víctima dice la verdad, independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios que le sea posible, al recaer el cargo de la prueba en la autoridad instructora; se debe evitar a toda costa multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.
- Respeto a la decisión y dignidad de la víctima. Se deben ofrecer a la víctima los elementos para que pueda tomar sus propias decisiones y vigilar que éstas sean respetadas en todos



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

los espacios en donde se presente.

- Veracidad y transparencia. La información que recibe la víctima debe ser verídica y transparente sobre la viabilidad de los procesos legales, además clara y de fácil comprensión; no debe generar falsas expectativas a la víctima respecto de los alcances de la atención que se le proporcione.
- No discriminación. Se debe atender a las víctimas por igual, sin distinción alguna derivada de su condición de origen étnico o racial, edad, credo, nivel económico, nivel social, escolaridad, discapacidad, nacionalidad, actividad profesional, orientación o preferencia sexual, apariencia o de cualquier otra característica personal.
- Objetivo de la atención integral a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

El objetivo de la atención es brindar un servicio con calidez y calidad que sea integral y especializada hacia las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral dentro del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

- Actitudes y habilidades necesarias en el procedimiento de atención.

El hostigamiento y acoso sexual o laboral afecta negativamente a la persona que lo sufre, quien puede presentar una serie de afectaciones psicológicas, físicas y sociales. Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas pueden desarrollar trastornos de estrés postraumático, ansiedad, rechazo al trabajo y depresión.

A menudo se desarrollan síntomas somáticos y enfermedades fruto del estrés y suelen sentirse menos valoradas que el resto del equipo de trabajo. Además la vivencia puede generar un estado de inutilidad aprendida en la que la persona se ve debilitada y con la firme creencia de que "nada de lo que haga alterará sus circunstancias" (Ramos, 2002).

*(Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner, including 'P', 'M', and 'L').*



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

En el caso específico del hostigamiento y acoso sexual pueden conjuntamente surgir sentimientos de vergüenza y de culpa, ligados a la legitimación de las conductas realizadas por la persona agresora, principalmente aquellas que tienen un mayor grado de aceptabilidad social.

De esta manera la persona que acude a solicitar ayuda u orientación para presentar una queja o denuncia, tiene un conjunto de necesidades psicológicas que se tienen que tomar en cuenta a lo largo del proceso de atención. La víctima necesita ser escuchada, comprendida, aceptada y tener la certeza de que se le cree.

La víctima requiere ser atendida con respeto, sin sentirse juzgada ni culpabilizada y de acuerdo al momento emocional en el que se encuentra, esto es si siente miedo por perder su trabajo necesita saber qué puede pasar respecto de su situación laboral, si siente vergüenza requiere saber que ella no es culpable y que se rechaza en la Institución el tipo de conductas que ha vivido, solo por mencionar algunos ejemplos.

Finalmente, es necesario que la víctima se sienta acompañada, apoyada y en confianza para llevar a cabo una investigación completa y justa, y al mismo tiempo requiere sentirse respetada en el proceso personal.

De esta manera, el personal especializado para poder dar respuesta a las necesidades psicológicas de la víctima requiere contar con un conjunto de actitudes que están asociadas a ciertas habilidades básicas.

- **Actitudes básicas.**

- **Aceptación.** Supone el respeto genuino a que la persona exprese el sentimiento que surge en ese momento (temor, confusión, dolor, enojo), involucra aceptar la conducta, decisiones y/o sentimientos de la víctima sin emitir juicios de valor o culpabilizarla y sin exigir una actitud personal impecable.





Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

- Empatía. Comprender a la persona en sus preocupaciones cognitivas y emocionales y ser capaz de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible; supone ponerse en el lugar de la otra persona, atendiendo a su punto de vista y mundo de valores.
- Contacto. Entrar en el mundo experiencial de la víctima pero sin fundirse con su afectividad; implica tolerar la situación (por ejemplo de sufrimiento o enojo), mostrar la tranquilidad suficiente como para darle seguridad y al mismo tiempo marcar límites que definen que el personal no tiene la posibilidad de resolver todos los problemas.
- Calidez. Es una actitud de acogida y contención en la que la distancia y cercanía emocional logran un equilibrio; se transmite tanto en el lenguaje verbal como no verbal mediante la proximidad física, la postura, los gestos y refuerzos verbales.
  - Habilidades básicas.
- Atención física. Mirar a la persona cara a cara, manteniendo un buen contacto visual; adoptar una postura abierta, relajada y confortable; inclinarse hacia la otra persona como señal de presencia y disponibilidad.
- Escucha activa. Escuchar y apreciar tanto los mensajes verbales como los no verbales de la víctima. Dentro de los segundos se incluye la conducta no verbal (movimientos corporales, gestos, expresiones faciales) como la conducta paralingüística (tono de voz, inflexión, espacio entre las palabras, énfasis, pausas). La conducta no verbal agrega sentimientos no contenidos en las palabras. Escuchar activamente implica una destreza para distinguir las incongruencias entre el contenido del mensaje verbal y la conducta no verbal. Se manifiesta con el empleo de la atención física, dejando pausas para animar a hablar, formulando preguntas abiertas y respondiendo a los sentimientos detectados no verbalmente.
- Habilidades comunicacionales. Capacidad en el manejo de las verbalizaciones propias y las de la víctima para facilitar la comunicación. Las verbalizaciones cumplen dos funciones



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

fundamentales, primero la de preguntar para conocer a profundidad el caso y brindar una buena orientación; y segundo, informar respecto de los procedimientos, implicaciones y derechos.

La entrevista como instrumento central en el procedimiento de atención.

El principal instrumento en el proceso de atención es la entrevista, como aquel intercambio verbal que ayuda a reunir datos durante un encuentro, de carácter privado y cordial, en la que una persona se dirige a otra y cuenta su historia, da su versión de los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema específico.

Para efectos de la atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral se recomienda el uso de una entrevista como dispositivo idóneo para desplegar las actitudes antes mencionadas, en la que se tengan en cuenta los factores psicológicos de una situación que puede estar cargada de afectividad, que es utilizada por diversos profesionales (no exclusivamente de la Psicología) para el cumplimiento de distintos objetivos como es el de dar respuesta a la queja o denuncia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, debe aclararse que no se trata de una entrevista clínica.

Las características principales de la entrevista en el procedimiento de atención son las siguientes:

- Consultiva. Su objetivo prioritario es dar respuesta a una pregunta en relación a un tema específico como es la situación de hostigamiento y acoso sexual o laboral que vive la víctima; su finalidad es concreta (orientar, investigar, acompañar, canalizar) y no implica un trabajo clínico posterior.
- Semiestructurada. El personal cuenta con un guión previo, contenido en el Formato de Expediente Único, que permite al mismo tiempo un cierto grado de libertad para proponer cuestiones adicionales durante la entrevista, sea ampliando la información, alterando el orden de las preguntas o la formulación de las mismas.
- Sigue secuencia dialógica. El eje central de la entrevista es el relato de la víctima, la función del personal es facilitar la comunicación, ampliar información con preguntas abiertas, puntualizar información a través de preguntas cerradas y redireccionar cuando sea necesario. El objetivo final



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

es lograr indagar todas las áreas de exploración dispuestas en el Formato de Expediente Único, procurando respetar, en la medida de lo posible, el orden que va siguiendo la víctima; esto significa que el personal recorre el instrumento en el orden que la víctima va relatando y regresa después a aquellas áreas que ésta aún no ha mencionado.

### ○ Fases de la entrevista

Toda entrevista (sea presencial o telefónica) tiene, de manera general, tres fases, que son importantes a seguir para asegurar un buen proceso de comunicación. Para cada una de estas fases es necesario que en todo momento el personal muestre las actitudes básicas antes mencionadas.

#### **Fase I. Mutuo conocimiento**

Cuando es el primer contacto con la víctima, el objetivo es que las personas se sitúen ante la otra persona como interlocutora; es una fase crucial pues las primeras intervenciones del personal serán definitorias para el establecimiento de un clima de confianza.

En esta fase suceden los saludos y presentaciones, no hay una forma ideal de hacerlo y comúnmente responde a los estilos personales de quien entrevista. No obstante en este primer momento, la víctima suele estar en un estado de ansiedad y preocupación elevado, por lo que se sugiere una actitud acogedora, cálida y empática, acompañada de fórmulas de cortesía.

Además, con el objetivo de crear una atmósfera de seguridad, disminuir el miedo y vergüenza, se realiza el encuadre mediante el cual se le hace saber que está en el lugar adecuado para hablar, donde no se le estigmatizará, que el acoso y hostigamiento sexual o laboral es algo que le sucede a muchas personas y que es inadmisible en la institución.

También dentro del encuadre, con una lógica dialógica, se clarifican los objetivos de la entrevista, la forma en que se obtendrán dichos objetivos y el tiempo aproximado que se invertirá.

Si no es una entrevista de primera vez, se pueden omitir las presentaciones y el encuadre implica



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

situar el momento del proceso en el que se está y por tanto el objetivo de la sesión de entrevista en curso.

### **Fase II. Cuerpo de la entrevista o exploración**

Es el momento en que la víctima expone su queja, formula sus dudas y/o solicita ayuda. El rol del personal para la atención es escuchar activamente, observar, registrar y preguntar adecuadamente para poder dar respuesta a la solicitud.

Se sugiere tener una secuencia de lo general (¿Puede indicarme cuál es la situación que está viviendo?) a lo particular (¿Desde cuándo comenzaron las conductas de hostigamiento hacia usted?) respecto de la situación de hostigamiento y acoso.

Asimismo, es conveniente formular preguntas abiertas para permitir, al menos inicialmente, que la víctima se exprese con sus propias palabras, a su ritmo y en el orden que le resulte más cómodo.

Las preguntas cerradas suelen ser contestadas con un monosílabo, se utilizan para confirmar información u obtener un dato específico, por ejemplo los datos de identificación de la víctima o de la persona agresora, datos específicos de los hechos, entre otros.

### **Fase III. Cierre de entrevista**

Antes de despedirse es importante clarificar con la víctima qué es lo que continúa, es decir, los pasos a seguir. Si esto se ha hecho previamente durante la entrevista es suficiente con sólo recordarlo a manera de síntesis.

#### **Procedimiento de atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral**

Cuando alguna persona considere que ha sido objeto de algún acto que puede ser considerado como hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de algún empleado o empleada del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, podrá acudir a los mecanismos de atención que se han establecido en este documento (Procedimiento Laboral Disciplinario), independientemente de los cauces legales externos que puedan ser interpuestos.



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Bajo esa perspectiva se proponen las siguientes opciones:

Una primera opción de contacto para solicitar apoyo y orientación por parte de una víctima sería el Buzón de Quejas y Denuncias instalado en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango. En este caso la Contraloría General deberá reorientarla al área correspondiente, ya sea a la persona titular de la Dirección Jurídica si el agresor pertenece al Servicio Profesional Electoral Nacional o a la persona que ocupe la Jefatura de Recursos Humanos si el agresor pertenece a la rama administrativa, y el personal para la atención se pondrá en contacto con la víctima para iniciar el acercamiento previsto en este procedimiento.

Una segunda opción se refiere a la posibilidad de que la víctima busque hacer contacto de manera directa, a través de llamada telefónica o con visita al área donde se encuentra el personal de atención, ya sea en la Dirección Jurídica o en la Dirección de Administración, en función de la rama laboral a la que pertenezca la persona presunta agresora (Rama Administrativa o Rama del Servicio Profesional Electoral Nacional). Para ello es fundamental que cuando una persona considere haber sido víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de alguna persona empleada del IEPC, identifique la adscripción de la persona agresora para acudir al área que deba atender sus inquietudes:

- Cuando la persona agresora pertenezca a la Rama Administrativa o sea personal eventual, la vía de contacto será la Dirección de Administración del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, en términos de lo establecido en los artículos 411 y 740 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- Cuando el agresor o agresora pertenezca al Servicio Profesional Electoral, el contacto será la persona titular de la Dirección Jurídica de este Instituto, en su carácter de Autoridad Instructora del Procedimiento Laboral Disciplinario en términos de los artículo 662, 663, y 664 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa así como del Acuerdo número 195/2016 aprobado por el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Cuando cualquier autoridad o persona que labore en este Instituto tenga conocimiento o se presente ante ella una denuncia por estos hechos, deberá:

- Informar a la víctima sobre la existencia del presente protocolo, acercándole la información de la que se disponga, como materiales didácticos y de difusión.
- Hacer hincapié en la existencia del procedimiento de atención para estos casos e incentivar que busque el contacto con el mismo, incluso, proporcionarle las condiciones necesarias para ello, si así lo desea.
- Indicar que ninguna de las decisiones que tome respecto de hacer o no una denuncia afectará negativamente su situación laboral o sobre posteriores determinaciones relativas a mecanismos de atención.
- Si la persona presenció los actos; y decide o se le solicita testificar, sus declaraciones en calidad de testigo deberán ser objetivas, imparciales e independientes, narrando lo que presenció o lo que le conste. Como testigo, su declaración no podrá tener ninguna repercusión negativa en la relación laboral.

Una vez recibida una queja o denuncia, las autoridades instructoras correspondientes deberán valorar el caso conforme a lo siguiente:

### Medición de riesgo.

Una vez diagnosticada la situación de la víctima, se debe medir el nivel de riesgo que puede estar corriendo, para en su caso, solicitar de inmediato las medidas precautorias correspondientes. Se pueden presentar tres niveles de riesgo:

- Sin riesgo evidente. Se identifica que las víctimas están viviendo una situación de violencia leve que no pone en riesgo su vida, su integridad física y/o emocional ni se compromete su estancia laboral, aun cuando no se puede descuidar ya que pudiera aumentar el nivel de violencia.
- Presencia de riesgo. Se reconoce la necesidad de apoyo profesional, atención psicológica,



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

asesoría legal y/o revisión médica, para una adecuada valoración y atención conforme al tipo de violencia padecida (laboral o sexual). Si la situación de afectación laboral ya se está presentando, es muy probable que el nivel de riesgo se acreciente por lo que es recomendable estar pendiente de la evolución de este tipo de casos.

- Alto riesgo. Por el tipo de amenaza o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la vida de la víctima o su empleo; las evidencias de violencia sexual y física son extremas. La víctima requiere de la protección inmediata de espacios laborales.

- Formación del expediente único.

Una vez que la víctima ha manifestado expresamente estar en la disponibilidad de iniciar el o los trámites jurídicos necesarios, se le pedirá suscriba un formato en el que se contenga los compromisos que asume en el proceso de atención.

El expediente que se forme con motivo de la atención será Único, se integrará con todos y cada uno de los datos relativos a la atención de la víctima; se pondrá en resguardo de un solo recinto y sólo tendrán acceso al mismo las personas que proporcionan la atención a la víctima y, en su caso, quien dé continuidad a la misma o lo necesario para la instrucción y resolución del caso.

Se dejará constancia de la persona que, por motivos derivados de la propia atención, requiera sustraer del recinto el expediente, así como la fecha de tal evento.

En el expediente se recabarán todos los elementos inherentes al caso, desde la primera entrevista hasta que se ha concluido el mismo. Son de vital importancia, tanto que, desde la apertura se debe iniciar la conjunción de los elementos de prueba o la construcción de aquellos elementos que tengan como fin la convicción en la autoridad que dictará la resolución relativa, entre las que se destacan: la testimonial; la documental, tales como notas, fotografías, videos, correos electrónicos, mensajes de texto; la pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimológica y cualquier otra que resulte idónea para acreditar los hechos imputables a la persona agresora.



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Una vez iniciado el procedimiento disciplinario o administrativo, según corresponda, se tomará nota de su seguimiento en el Expediente Único, mismo que deberá ser resguardado por la autoridad instructora correspondiente.

Dentro del procedimiento formal legal interno se reconocen dos ámbitos básicos para la atención a las víctimas y la sanción de las personas agresoras dependiendo de la pertenencia al cuerpo del Servicio Profesional Electoral Nacional o a la Rama Administrativa por parte de la persona agresora.

- **Procedimiento laboral disciplinario.**

Procedimiento en el que por su naturaleza se puede llegar a la destitución de la persona agresora como sanción por la conducta cometida. Este procedimiento se encuentra reglamentado en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, así como en los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para los miembros del Servicio en los OPLE; y su instauración es en contra de cualquier miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Conforme al Estatuto, los lineamientos respectivos, así como el Acuerdo número 195/2016 aprobado por el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, la Dirección Jurídica de este Instituto funge como autoridad instructora, mientras que corresponde al Secretario Ejecutivo dictar la resolución respectiva.

- **Procedimiento laboral disciplinario para el personal de la Rama Administrativa y el personal eventual.**

Tal como se mencionó en apartados anteriores, en el caso de que la persona agresora pertenezca a la Rama Administrativa o sea personal eventual, atendiendo a lo que establecen los artículos 411 y 740 y relativos del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa la vía de contacto para promover el procedimiento laboral disciplinario en contra de esos servidores será la Dirección de Administración del Instituto Electoral y de



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

### Participación Ciudadana del Estado de Durango.

En todo caso, son aplicables de manera supletoria: la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Federal del Procedimiento Administrativo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común y los principios generales de Derecho.

En ambos casos, el personal especializado en la atención a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá poner especial cuidado en:

- Que las quejas o denuncias que se presenten, cumplan con los requisitos formales de contenido y estén apoyadas en elementos probatorios suficientes para establecer la probable existencia de la infracción y presumir la responsabilidad de la o el servidor público denunciado. En su caso, apoyadas también en arias circunstanciadas de los hechos o cualquier otra prueba que pueda aportar la propia autoridad en la investigación exhaustiva, en suplencia de la deficiencia de la queja.
- Una vez admitida la queja o denuncia, que la persona denunciada sea notificada en los términos establecidos por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- Que se señale fecha para la audiencia en la que deberá comparecer la persona denunciada, la más próxima posible y sin dilación alguna. Se deberá garantizar el derecho de audiencia para la persona denunciada.
- Se deberá garantizar el debido proceso para las partes involucradas.
- Que en los casos graves o cuando se pudiera entorpecer la investigación con la presencia de la persona denunciada, ésta sea suspendida temporalmente durante el tiempo necesario, sin afectación a sus condiciones laborales.
- Que se dicten las medidas necesarias para la protección de la víctima, tanto en su integridad física y emocional, como en sus derechos laborales.
- Que las pruebas aportadas por la víctima tengan un desarrollo correcto en cuanto a su admisión, preparación y desahogo.



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

- Que se apliquen los razonamientos y argumentos existentes en Registro de Criterios Orientadores que resulten favorables a la víctima.
- Que la resolución que determine la responsabilidad de la o el servidor público denunciado, se emita sin dilación alguna.
- Que, para dictar la resolución respectiva, se considere: a) La gravedad de la falta en que se incurra; b) El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales de la persona infractora. c) La intencionalidad con que realice la conducta indebida; d) La reiteración o reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones de la persona infractora.
- Que la sanción que se imponga a la servidora o el servidor público denunciados sea proporcional a la conducta desplegada en contra de la víctima, y que sea suficiente para inhibir definitivamente este tipo de conductas.
- Que se dicten las medidas para la corrección o remedio inmediato de la infracción cometida, lo que entraña una forma de reparar el daño causado a la víctima.
- Que en materia del tipo de violencia que nos ocupa no se busque la conciliación entre las partes.
- Que los derechos humanos de la víctima prevalezcan en todo momento.
- Que se aplique la legislación supletoria a la materia, en caso de ser en beneficio de la víctima.
- Para efectos de lograr lo anterior, las autoridades instructoras y resolutorias procurarán hacer mayor uso de sus facultades para mejor proveer y dar mayor celeridad en las actuaciones y resolución de estos casos, sin afectar los plazos establecidos en favor de quienes sean sujetos de los procedimientos.
- Que el razonamiento tenga perspectiva de género y funcione bajo el principio pro persona.

El personal especializado en la atención a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá poner especial cuidado en que:

- Desde que se inicia el procedimiento de atención a la víctima se detecte que se trata de una conducta grave, se lleven a cabo todas las acciones tendientes para que de



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

acreditarse su responsabilidad, la persona agresora sea sancionada conforme a la ley.

- Por lo que hace a la víctima, siempre se respeten los derechos laborales de las personas involucradas y para el caso de que derivado de la conducta desplegada por la persona agresora resulte con una incapacidad temporal, sea restituida en su puesto, en igualdad de circunstancias al momento del evento.

Cuando el personal para la atención de estos casos se encuentre en el proceso de entrevistas, de integración del expediente o en el de determinación de la sanción, deberá actuar con perspectiva de género y tomando en cuenta el principio pro persona.

### • Lista de verificación.

A continuación se retoman del "Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad" algunos puntos que pueden ser de utilidad como lista de verificación en la atención de estos procesos:

A) Al conocer el caso y previo a determinar una vía de atención por parte de la víctima:

- Revisar si proceden medidas de protección para la víctima.
- Revisar si es necesario canalizar a algún servicio especializado (médico, jurídico o psicológico) a la víctima.

B) Para la admisión de la vía de atención:

- Analizar el asunto de acuerdo con los postulados de la perspectiva de género y el principio pro persona.

C) Respecto a los sujetos involucrados:

- Identificar la existencia de una relación desequilibrada de poder y a la persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad o de desigualdad formal, material y/o estructural.
- Aplicar un escrutinio en casos en los que estén involucradas categorías sospechosas como sexo, género y/o preferencia/orientación sexual.
- Presta particular atención a los casos donde confluyan dos categorías sospechosas como sexo y raza, sumados a ciertos contextos como contratación temporal.



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

elaborará un Oficio de Canalización dirigido a la institución que corresponda. Asimismo, se deberá informar a la víctima la ubicación física de la institución y los horarios de atención, así como el alcance del servicio profesional que se va a solicitar.

Se dejará a la víctima la posibilidad abierta de solicitar de nueva cuenta el servicio de atención, en cualquier momento que lo requiera.

Se tomará nota en el Expediente Único respectivo, a qué institución o dependencia de gobierno se canalizó a la víctima, con una breve exposición de los motivos por los cuales se llegó a esa resolución.

La canalización podrá llevarse a cabo en cualquier momento que así lo solicite la víctima o que así lo considere adecuado el personal para la atención y sea aceptado por la víctima.



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

D) Respecto de la instrucción y análisis del caso:

- Se debe suplir la deficiencia de la queja atendiendo que la autoridad deberá realizar una recopilación exhaustiva de los elementos probatorios que se tengan dentro de la propia institución y cualquier otro que se considere necesario.
- Se deberán interpretar los hechos y pruebas sin estereotipos discriminatorios y de acuerdo con el contexto de desigualdad verificado.

E) Respecto al derecho aplicable en la resolución del caso:

- Aplicar los estándares de derechos humanos, así como los principios constitucionales de universalidad, indivisibilidad, interdependencia, progresividad y pro persona.
- Cuestionar la pretendida neutralidad de la norma a fin de evaluar los impactos diferenciados en su aplicación.
- Verificar la existencia de estereotipos en la norma o en el actuar de las personas involucradas y de la autoridad y determinar la manera de combatirlos por medio de la resolución.
- Establecer el marco normativo aplicable conforme al control de constitucionalidad y convencionalidad.
- Argumentar de tal manera que la resolución se haga cargo de las desigualdades detectadas.
- Usar lenguaje incluyente y no invisibilizador.
- En la medida de lo posible, fijar criterios orientadores con la argumentación y sentido de la resolución.

• Canalización de víctimas a instituciones especializadas.

El personal, en todo momento, deberá proporcionar a las víctimas por hostigamiento o acoso sexual o laboral la asesoría sobre las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual deben ejercerlos, en un ámbito diverso al laboral.

En caso de que la víctima decida acudir a una instancia de atención médica o psicológica, se



## 7. Responsabilidades de las y los servidores públicos.

Conforme al artículo 128 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango todo el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango hará prevalecer el respeto a la Constitución y las leyes, y la lealtad a la Institución, por encima de cualquier interés particular.

De igual forma la propia Ley establece en su artículo 129, párrafo 4, que los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional estarán sujetos al régimen de responsabilidades administrativas de los servidores públicos previsto en el Título Cuarto de la Constitución, conforme a lo establecido en el Libro Octavo de la Ley General.

Por su parte la Ley General de Responsabilidades Administrativas señala en su artículo 57 que incurrirá en abuso de funciones el servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público.

Por otro lado, en términos de la fracción XVI del artículo 82 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa, es obligación del personal del Instituto conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros, subordinados, los terceros con los que tengan relación en razón de su cargo o puesto y con aquellos que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto, así como ante los representantes de los partidos políticos.

Bajo el mismo tenor, el artículo 83 del citado Estatuto, en sus fracciones XXV, XXVI, y XVIII, prohíbe al personal del propio Instituto incurrir durante sus labores en faltas de honradez, de probidad, en actos de violencia, o cualquier conducta que pueda dar lugar a un acto ilícito; incurrir en actos de inequidad laboral o de desigualdad de género, conductas discriminatorias y cualquier omisión que atente contra la dignidad del Personal del Instituto, prestadores de servicios o cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores; así como realizar actos que tengan



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

como propósito hostigar o acosar laboral o sexualmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores.

Adicionalmente no debe perderse de vista que, por lo que hace a posibles responsabilidades administrativas, en términos del artículo 390 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, dispone que serán considerados como servidores públicos del Instituto el Consejero Presidente, los Consejeros Electorales del Consejo General y de los Consejos Municipales, el Secretario Ejecutivo, el contralor general, los directores ejecutivos, los jefes de departamento, los funcionarios y empleados y, en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Para tal efecto el artículo 391 de la Ley en comento dispone que serán causas de responsabilidad para los servidores públicos del Instituto:

- I. Realizar conductas que atenten contra la independencia de la función electoral, o cualquier acción que genere o implique subordinación respecto de terceros;
- II. Inmiscuirse indebidamente en cuestiones que competan a otros órganos del Instituto;
- III. Tener notoria negligencia, ineptitud o descuido en el desempeño de las funciones o labores que deban realizar;
- IV. Conocer de algún asunto o participar en algún acto para el cual se encuentren impedidos;
- V. Realizar nombramientos, promociones o ratificaciones infringiendo las disposiciones generales correspondientes;
- VI. No poner en conocimiento del Consejo General todo acto tendiente a vulnerar la independencia de la función electoral;
- VII. No preservar los principios que rigen el funcionamiento del Instituto en el desempeño de sus labores;
- VIII. Emitir opinión pública que implique prejuzgar sobre un asunto de su conocimiento;
- IX. Dejar de desempeñar las funciones o las labores que tenga a su cargo;
- X. Las previstas, en lo conducente, en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

de los Servidores Públicos; y

XI. Las demás que determine esta Ley o las leyes que resulten aplicables.

Es preciso mencionar que en términos del artículo 394 de la citada Ley, las sanciones aplicables a las faltas referidas consistirán en:

- I. Apercibimiento privado o público;
- II. Amonestación privada o pública;
- III. Sanción económica;
- IV. Suspensión;
- V. Destitución del puesto; y
- VI. Inhabilitación temporal, hasta por cinco años, para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Debe mencionarse que estas sanciones podrían imponerse adicionales a las que resultaran luego de la resolución de algún procedimiento laboral disciplinario, así como adicionales a las que pudieren resultar de la interposición de algún medio legal por la vía civil o penal.

### 8. Procedimiento para el seguimiento a los casos atendidos



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Con el seguimiento de los casos atendidos en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, dentro de este Instituto Electoral, se permitirá no sólo evaluar la calidad de la atención proporcionada a las víctimas por quien ofrece la atención, sino también, la sistematización de aquellos datos que permitan visibilizar la realidad del impacto derivado de esas conductas.

A efecto de medir si se alcanzaron los objetivos del presente protocolo, una vez iniciado el o los procedimientos correspondientes, las personas encargadas de prestar atención a las víctimas tomarán nota de su seguimiento en una cédula de registro que se recopilará en un Banco de Datos y de la cual deberá constar una copia en el Expediente Único. En dicha cédula deberá constar el nombre de la persona responsable de las acciones ejercitadas y la mención de todas las actuaciones que se lleven a cabo durante la prestación de la atención hasta su conclusión.

Además del banco de datos, las personas que brinden atención a víctimas, generarán un reporte anual que se hará del conocimiento de la Comisión de Paridad de Género, que contenga como mínimo:

- Número total de víctimas atendidas por sexo, edad, nivel de escolaridad y ocupación dentro del Instituto.
- En los casos de violencia de género, tipos y modalidades de violencia atendidas.
- Número de víctimas que únicamente recibieron asesoría.
- Número de víctimas canalizadas a otra institución.

También, se proporcionará a las víctimas un formato en el que se les cuestione sobre la atención recibida, y que deberá contener como mínimo:

### 1. Entrevista para evaluación de la atención.

- Percepción acerca de la atención: ¿Considera que la atención que ha recibido está siendo útil para usted? Si o no ¿Por qué?



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

- Ruta Crítica: ¿Le han proporcionado información útil que le permita tomar decisiones sobre su situación? En caso afirmativo ¿qué tipo de información y que decisiones ha podido tomar?
- Medidas de protección ¿Ha solicitado medidas de protección? En caso afirmativo ¿se la han proporcionado?

Por su parte, las personas que proporcionen la atención a víctimas, deberán realizar una evaluación sobre la actuación de las y los titulares de las diferentes instancias ante las que se haya acudido.

### 2. Evaluación cualitativa del servicio prestado.

- Instituciones que prestan servicio: ¿Con cuáles instituciones se ha podido establecer una red de apoyo efectiva?
- Medidas de protección internas: Número de órdenes de protección solicitadas y cuántas de ellas efectivamente fueron concedidas por la autoridad competente.
- Sanción: Número de casos en los que se emitió una resolución condenatoria a la persona agresora, en cualquiera de las instancias anteriores que se haya acudido.

Con la conjunción de toda la información recabada, tanto la del Banco de Datos, como la obtenida de las encuestas realizadas, la Comisión de Paridad de Género del IEPC a través de su Secretaría Técnica, realizará en forma trimestral una evaluación sobre:

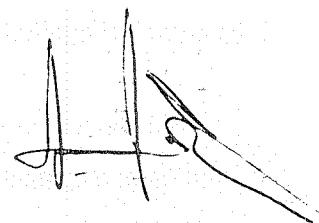
- Si han resultado pertinentes las acciones ejercidas en el ámbito de prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral, si se requiere reforzar o ampliar las mismas y en su caso, cuáles han sido las más efectivas.
- Si ha sido acertada la forma establecida para realizar la queja o denuncia por parte de las víctimas.
- Si la atención proporcionada a víctimas ha sido la adecuada.
- Si se han disminuido los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

- Si se identifica que ha existido mayor incidencia en la violencia laboral.
- Si se identifica que ha existido mayor incidencia en la violencia sexual.

Derivado de lo anterior, se podrán proponer modificaciones para la atención de áreas de oportunidad y reforzamiento de buenas prácticas.





## 9. Anexos

### Anexo 1.

#### GUÍA BÁSICA PARA BRINDAR CONTENCIÓN EMOCIONAL A VÍCTIMAS EN ESTADO DE CRISIS

La contención emocional es poder ayudar a la víctima a sentirse nuevamente tranquila y con confianza en sus propias capacidades para continuar la vida, respetando su propio ritmo y espacio. El objetivo de la contención es brindar la orientación necesaria para que la víctima pueda organizar sus ideas respecto a la situación que está viviendo y clarifique las acciones a seguir en el corto plazo.

Para brindar la contención emocional se requiere desplegar las actitudes básicas humanistas planteadas en este protocolo: aceptación, empatía, contacto y calidez. Además se necesita garantizar la confidencialidad y contar con una red de servicios y recursos comunitarios para que en caso de necesitarse se pueda canalizar a la víctima. Ante la angustia que provoca ver a la otra persona en crisis, las personas responsables de atenderla suelen tener acciones o actitudes que lejos de ayudar, obstaculizan la ayuda.

#### Lo que se debe evitar.

- Minimizar lo que la persona está narrando al decir frases como "No le tome importancia", "Por favor ya no lllore", "¡Vamos a calmarnos!"
- Empobrecerla emocionalmente al decir frases como "Pobre de usted".
- Colocarse ante la víctima como alguien que le está haciendo el favor de ayudarla, decidir por ella, o condicionar la ayuda. "Si usted no quiere decirme que le pasó yo no puedo hacer nada", "Lo que vamos a hacer es ir al departamento de jurídico para que narre /os hechos"
- Entablar el diálogo a manera de interrogatorio y con un despliegue de términos técnicos.
- Fomentar en la víctima que recibir la ayuda que solicita es muy tardado y tal vez no se logre nada, y que lo mejor es desistir y volver a su lugar de trabajo; o por el contrario dar un mensaje de que las cosas se arreglarán con facilidad.



### Claves básicas para brindar contención.

1. Identificarse y comunicar el objetivo de la función del personal especializado. Que la víctima conozca a la persona que le brinda la atención y su interés por brindarle ayuda. "Estamos para ayudarle, usted no está solo/a" "Confíe en nosotros, le podemos ayudar" "Su seguridad es muy importante"

2. Realizar contacto psicológico. Implica entrar en "sintonía" con los sentimientos y necesidades de la persona durante su crisis, por lo que se requiere escuchar cómo visualiza ella la situación. Se le invita a hablar sobre los hechos y a que exprese sus emociones. "Dígame le escucho, estoy aquí para ayudarle"

La tarea de quien orienta es reconocer los sentimientos de la víctima y responder de manera tranquila y empática. Para este objetivo pueden ayudar frases como: "Si le comprendo bien, creo entender que usted siente..." "No se preocupe por llorar, es una situación difícil y es comprensible que se sienta así ..."

Cuando las personas en crisis se sienten escuchadas, aceptadas y ven aprobados sus sentimientos de ira, temor o tristeza, conduce a una disminución de la intensidad emocional y posibilita reorientar la energía hacia la solución del problema.

3. Analizar las dimensiones del problema en tres momentos: Indagar qué sucedió: a) antes del evento de violencia crítico. b) Durante el evento "qué sucedió, cómo se siente, qué piensa, qué puede hacer", tratando de identificar tanto las fortalezas como la existencia de personas que pueden apoyarle y las debilidades como el que no cuente con pruebas sólidas. e) Indagar sobre el futuro riesgo (por ejemplo una nueva agresión o la inminencia de represalias laborales) y prepararse para soluciones inmediatas; se comienza con conflictos que requieren solución inmediata. La función es ayudarle a la persona a priorizar los problemas, ya que la crisis coloca a las personas en un estado de confusión queriendo resolver todos los problemas a la vez.



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

motivo por el cual se siente abrumada/o. "De todas estas dificultades que me platica, ¿cuál considera que sería más importante resolver primero?" "¿cuál o cuáles serían de mayor urgencia?" "Todos esos problemas son importantes ¿cuál podría dejar para atender después?"

4. Sondar posibles soluciones. Identificar un rango de soluciones alternativas para las necesidades inmediatas como para las que pueda dejarse para después. La función de quien orienta es indagar por pasos, primero saber qué se ha intentado, para después en un segundo momento apoyarla en que encuentre alternativas. Se deben analizar los pros y los contras de cada solución y analizarlos de acuerdo a lo que es más inmediato resolver y orientando a reflexionar sobre su seguridad. Para poder dar una buena orientación en este punto, es necesario conocer los recursos o servicios confiables y profesionales disponibles en la comunidad.

5. Iniciar pasos concretos. Es ayudar a la persona a ejecutar alguna acción concreta que ella decida. El objetivo es pequeño, no es más que dar el paso más próximo (por pequeño que parezca), como agendar la siguiente cita, elaborar una lista de las posibles pruebas con que cuenta la víctima.

6. Verificar el progreso. El objetivo es que se pueda completar el circuito de retroalimentación e implica verificar si la solución inmediata fue apropiada o no, mediante una llamada o una cita posterior. En caso de que la solución definida no haya tenido el efecto esperado se regresa a analizar las dimensiones del problema y se inicia todo el circuito.

Conocer y utilizar una herramienta como la contención emocional puede hacer la diferencia para quien apoya a la víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral se convierta en parte de la solución a un problema tan complejo como la violencia.



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Anexo 2.

### FORMATO EXPEDIENTE ÚNICO

Fecha:

Folio:

#### DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre:		
Edad:		Sexo:
Puesto:		
Teléfonos:		
Correo electrónico:		
Nombre de la o del jefe inmediato:		
Cargo de la o del jefe inmediato:		

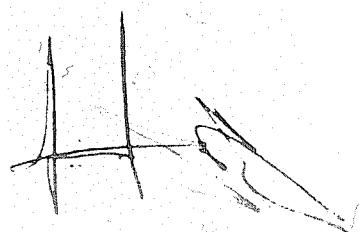
#### DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre:		
Edad:		Sexo:
Puesto:		
Teléfonos:		
Correo electrónico:		
Nombre de la o del jefe inmediato de la persona probablemente responsable:		
Cargo de la o del jefe inmediato de la persona probablemente responsable:		



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

(Describiendo circunstancias de modo, tiempo y lugar)





## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

### Anexo 3.

## DETALLES DE LA QUEJA O DENUNCIA

Señalar con una X

- **Frecuencia con la que han sucedido los hechos:**

Una vez ( )      Varias veces, esporádicamente ( )

De manera continua hasta la fecha actual ( )

- En caso de haber sido una sola vez, precisarlo

Fecha: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar:

- En caso de haber sido varias veces, describir el periodo aproximado en el que ha sido víctima del hostigamiento y/o acoso.

- La actitud de la persona que le hostigó/acosó fue:

Abierta y clara ( ) .... Amenazante ( ) .... Insinuante o sutil ( )

• La reacción de usted fue:

Ignorar ( ) confrontar ( )

Otra: \_\_\_\_\_

Otra: \_\_\_\_\_



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

• Cuando sucedieron los hechos:

Nadie más lo presenció (  )      Lo presenció una persona (  )

Lo presenciaron varias personas (  )

• En caso de haber personas que hayan presenciado los hechos, proporcione sus nombres y cargos, si es parte del personal del IEPC, en caso contrario, señalar nombre y número telefónico para su localización:

---

---

---

---

• Cambios que se dieron en su situación laboral después de los hechos

Sigue igual (  )      Tensión, estrés e incomodidad en área de trabajo (  )

Le cambiaron de área (  )

Otra: \_\_\_\_\_

• ¿Le comunicó los hechos a alguien más aparte del Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango? Señalar a quién o quiénes:

---

---

---

---

• ¿Ha denunciado anteriormente la conducta?

Si (  )      No (  )



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

- En su caso, explique (ante qué autoridad y en qué fecha).

---

---

---

- Nivel jerárquico de la persona acusada con respecto al suyo:

Nivel superior ( )

Igual nivel ( )

Nivel inferior ( )

Otro: \_\_\_\_\_

- ¿La persona acusada trabaja directamente con usted?

Sí ( )      No ( )      Algunas veces ( )

- ¿Ha puesto en conocimiento del suceso a su jefa/e inmediato? (en caso de que éste no sea la persona acusada)

Sí ( )      No ( )

- ¿La persona acusada es su jefa/e inmediato?

Sí ( )      No ( )

- Para dar fundamento a los hechos se cuenta con:

Ninguna prueba ( )

Documentos de respaldo ( )

Fotografías ( )

Testigos ( )

Correos electrónicos ( )

Notas ( )

Videos ( )

Otros: \_\_\_\_\_



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

(Describiendo circunstancias de modo, tiempo y lugar)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

## II. ACUERDOS EN EL PROCESO DE ATENCIÓN

- I. Con la finalidad de obtener mejores resultados en mi proceso jurídico, es necesario que toda la información que proporcione sea clara y veraz.
- II. Presentaré todos los documentos que se me requieran para llevar a cabo el procedimiento.
- III. Una parte fundamental en el desarrollo de mi trámite jurídico es el periodo de preparación y desahogo de pruebas, por lo tanto, deberé estar atento/a ello.
- IV. En caso de decidir suspender el trámite, deberé dar a aviso a quien recibió mi queja o denuncia.
- V. Estoy enterado/a de que este servicio es de carácter temporal, motivo por el cual debo solicitar información sobre la fecha de conclusión del mismo y la dinámica a seguir para la continuidad del procedimiento.

### FIRMAS

Nombre y firma de la víctima, quien presenta la queja

Nombre y firma del/la responsable de quien atendió a la víctima

Nombre y firma  
(Persona quien funja como testigo)



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Anexo 4.

**IV. FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO**

**FOLIO:**

- Conducta denunciada

- Fecha de la queja o denuncia:  /  /

Nombre de la víctima

Nombre de la persona acusada

Nombre de la persona responsable de la atención



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Detalles del seguimiento brindado:

(Large rectangular area for detailed follow-up information, enclosed in a dashed line.)



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

## Anexo 5.

## Cuestionario de Satisfacción de los Servicios de Atención

Nombre: \_\_\_\_\_

Persona que lo/a atendió: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Por favor ayúdenos a mejorar nuestra labor contestando algunas preguntas acerca de los servicios de atención que ha recibido. Estamos interesadas/os en recibir sus opiniones. Por favor conteste todas las preguntas señalando con una X la respuesta elegida.

1. ¿Cómo calificaría la calidad de la atención que ha recibido?

Excelente  Buena  Regular  Mala

2. ¿Encontró la clase de atención que necesitaba?

No  Sí, parcialmente  Sí, en general  Sí, totalmente

3. ¿En qué medida nuestros servicios de atención han satisfecho sus necesidades?

Totalmente  Parcialmente  Ninguna

4. Si una compañera o compañero necesitara una ayuda similar ¿Le recomendaría que se acercara a recibir nuestro servicio de atención?

No  Probablemente no  Probablemente sí  Sí

5. ¿En qué medida está satisfecho con el tipo de ayuda recibida?

Mucho  Poco  Nada

6. ¿Le ayudó la atención recibida para hacer frente a los problemas que originaron su acercamiento a este servicio?

Mucho  Poco  Nada

7. El tiempo en que se resolvió el problema, en su caso, fue:

Muy corto  Corto  Largo  Muy largo

COMENTARIOS:

---



---

14



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

### 10. Bibliografía.

- Acevedo, Alejandro y López Alba Florencia. *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos.* Editorial Limusa, 1988.
- Bermúdez, Gabriela y García Carreño Zoraida. *El Acoso Laboral y la Seguridad Social México-España.* UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma de Morelos, México, 2012.
- CNDH. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *¿Qué son los Derechos Humanos?* Disponible en: [http://www.cndh.org.mx/Que\\_son\\_Derechos\\_Humanos](http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos)
- Código Penal del Estado Libre y Soberano de Durango.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango.
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Egan, Gerard. El orientador experto: un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal. Manual de entrenamiento. California. Wadsworth International, 1982.

Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Durango.

Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios.

Ley Federal del Trabajo.

Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Ley General de Víctimas.

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Maganto, Carmen y Cruz Soledad. "La entrevista psicológica", en Ejercicios prácticos de evaluación psicológica: concepto, proceso y aplicación en las áreas del desarrollo y de la inteligencia. España, 2003.

Nahoum Charles. La entrevista psicológica. Editora Kapelusz. Buenos Aires, 1958.

Nieves Rico, María. Violencia de Género: Un problema de Derechos Humanos. 1996. CEPAL.

Disponible en: <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/27403/violenciadegenero.pdf>

Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia "Cecilia Loria Saviñón", Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención. Atención y Sanción de la Violencia contra



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el  
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

las Mujeres. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM-CONACYT. México, 2011.

OMS. Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Washington, D.C., 2003, [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/abstract\\_es.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf)

OMS. Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud (sinopsis).

Washington, D.C., 2003,  
[http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/abstract\\_es.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf)

ONU. Organización de las Naciones Unidas. Derechos Humanos. Disponible en:  
<http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>

Pernas Begoña, et al. El alcance del acoso sexual en el trabajo en España. Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer. España, 2000.

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda Edición, Madrid, 2002.

Red Ciudadana para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género. *Violencia de Género*. Disponible en:

[http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Violencia\\_Genero\\_Documentacion\\_Red\\_Ciudadana\\_folleto.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Violencia_Genero_Documentacion_Red_Ciudadana_folleto.pdf)

Reglamento de Comisiones del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

SCJN. Suprema Corte de Justicia de la Nación. "Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad". México, 2013.

SCJN. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de Jurisprudencia 1a. CLXIII/2015. Décima época.



IEPC/CG90/2018

**ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE DURANGO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE DURANGO.**

**ANTECEDENTES**

1. El diez de junio de dos mil once se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se modificó la denominación del Capítulo I del Título Primero y se reformaron diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Derechos Humanos.
2. El treinta y uno de enero de dos mil catorce el Presidente de la República expidió la Reforma Constitucional en materia político electoral, aprobada por el Congreso de la Unión y la mayoría de las legislaturas estatales; publicándose en el Diario Oficial de la Federación el diez de febrero del mismo año, mediante Decreto que reformó, adicionó, y derogó diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia político-electoral.
3. En fecha seis de marzo de dos mil catorce se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Durango, el Decreto Número 128 de la LXVI Legislatura del Congreso del Estado de Durango, mediante el cual se reformó la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango.
4. El veintitrés de mayo de dos mil catorce y como consecuencia de la citada reforma Constitucional, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y la Ley General de Partidos Políticos.
5. En fecha tres de julio de dos mil catorce se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el Decreto Número 178 de la LXVI Legislatura del Congreso del Estado de Durango, que contiene la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango.
6. En fecha veinte de julio de dos mil diecisiete el Tribunal Electoral del Estado de Durango, el Instituto Estatal de las Mujeres y el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del



Estado de Durango, ante los testigos de honor, Dr. José Rosas Aispuro Torres, Gobernador Constitucional del Estado de Durango, y la licenciada Lorena Cruz Sánchez, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, celebraron convenio de colaboración interinstitucional con la finalidad de impulsar la participación política de las mujeres.

7. Mediante Acuerdo IEPC/CG25/2017, de fecha veintinueve de septiembre del año dos mil diecisiete, el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, ratificó la rotación de las Presidencias de las Comisiones Permanentes para el periodo 2017-2018, quedando conformada la Comisión de Paridad de Género de la siguiente manera:

Comisión	Consejero Presidente	Integrantes	Secretaria Técnica
Paridad de Género	Lic. Francisco Javier González Pérez	Consejera Electoral Laura Fabiola Bringas Sánchez Consejero Electoral Manuel Montoya del Campo Representantes de Partidos Políticos	Lic. Luz María Mariscal Cárdenas

8. El trece de noviembre de dos mil diecisiete el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, emitió el Acuerdo IEPC/CG44/2017 por el que aprobó las modificaciones y adiciones al Reglamento de Comisiones del Consejo General, mismo que fue publicado en el Periódico Oficial del Estado de Durango el cinco de diciembre del mismo año.
9. Con fecha diecinueve de febrero de dos mil dieciocho, la Comisión de Paridad de Género del Consejo General de este Instituto, llevó a cabo su sesión extraordinaria número dos, en la que se determinó por mayoría en la votación no aprobar el punto número tres del orden del día, correspondiente al Proyecto de Acuerdo de la Comisión de Paridad de Género del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, por el que se autoriza presentar al propio Órgano Máximo de Dirección de este Instituto, el Proyecto de Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia de Género en este Instituto Electoral.
10. En esa misma sesión fue aprobada por mayoría de votos la propuesta realizada por la Consejera Laura Fabiola Bringas Sánchez respecto de generar reuniones de trabajo para tratar los temas relacionados con el proyecto de Protocolo para la atención y prevención de la violencia de género en este Instituto Electoral; asimismo se aprobó por mayoría de votos la



propuesta del Consejero Electoral Manuel Montoya del Campo referente someter a consideración Consejo General la integración grupos de trabajo para analizar el Proyecto de Protocolo para la atención y prevención de la violencia de género en este Instituto Electoral; ambas determinaciones fueron encaminadas a tener oportunidad de fortalecer el contenido y alcances legales del protocolo de mérito.

11. En virtud de lo anterior, el Presidente de la Comisión de Paridad de Género convocó a una reunión de trabajo cuya celebración tuvo verificativo el día seis de marzo de dos mil dieciocho, en la cual se trabajaría en la elaboración del Proyecto de Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia de Género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
12. Mediante oficio número IEPC/CPG/FJGP/059/2018, el Presidente de la Comisión de Paridad de Género en cumplimiento al punto de acuerdo adoptado por la propia Comisión relativo a someter a consideración del Consejo General la creación y celebración de grupos de trabajo cuyo objeto fuese elaborar un proyecto de Protocolo para la atención y prevención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, le solicitó al Consejero Presidente de este Instituto, tuviera a bien someter a consideración del máximo órgano de dirección la propuesta mencionada.
13. En función de lo anterior, y dado que en el seno del Consejo General en Sesión Extraordinaria número 9 no fue aprobada la propuesta referida en el antecedente 12 de este documento, el Presidente de la Comisión de Paridad de Género refrendó en la misma sesión, su compromiso para implementar las acciones pertinentes que permitan analizar y conocer las propuestas de los integrantes de esta Comisión y del Máximo Órgano de Dirección, con el objeto de elaborar un proyecto de protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
14. En fecha veintiocho de marzo de dos mil dieciocho en la Sesión Ordinaria número 1 de la Comisión de Paridad de Género, se aprobó el Acuerdo mediante el cual se conformó un grupo de trabajo para el análisis y discusión de los proyectos relativos al protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, así como al protocolo para prevenir, atender, y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.



15. En fechas dos, seis y diez de abril de dos mil dieciocho, mediante oficios signados por la Secretaría Técnica de la Comisión de Paridad de Género identificados con los números IEPC/DCEyEC/089/2018 al IEPC/DCEyEC/122/2018; IEPC/DCEyEC/126/2018, al IEPC/DCEyEC/157/2018; e IEPC/DCEyEC/162/2018 al IEPC/DCEyEC/193/2018 respectivamente, se citó a los integrantes del grupo de trabajo creado por la Comisión de Paridad de Género para el análisis y discusión de los proyectos relativos al protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, así como al protocolo para prevenir, atender, y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, a las reuniones celebradas los días cinco, nueve y doce de abril.
16. Los días cinco, nueve y doce de abril del presente año, en cumplimiento a lo acordado por la Comisión de Paridad de Género, se reunió el grupo de trabajo referido en el antecedente que precede, integrado por los miembros de la propia comisión así como por de diversas organizaciones especialistas en los temas de violencia e igualdad de género, específicamente del Observatorio de Violencia Social y de Género de la Universidad Juárez del Estado de Durango, la Asociación de Funcionarias y Exfuncionarias de Durango, así como la Asociación Civil Pro-equidad; al igual que de las Direcciones, Unidades Técnicas, y la Contraloría General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, a efecto de recibir, revisar, analizar y discutir las propuestas relativas a los proyectos de protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, así como de protocolo para prevenir, atender, y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
17. En fecha veintinueve de junio de dos mil dieciocho la Comisión de Paridad de Género del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana aprobó someter a consideración de ese Máximo Órgano de Dirección el proyecto de Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
18. En fecha diez de julio de dos mil dieciocho, mediante oficio número IEPC/DCEyEC/267/2018, la Secretaría Técnica de la Comisión de Paridad de Género, en cumplimiento al Acuerdo aprobado por la propia Comisión a través del cual autorizó someter a consideración del órgano máximo de dirección de este Instituto el proyecto de Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del



XII. Que el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación adoptado en la 42<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo identifica a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

De igual manera ordena que todo (país) miembro para el cual ese Convenio se encuentre en vigor, deberá llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación laboral; así como tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; y, entre otras, a promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.

XIII. Que del 5 al 9 de junio del año 2000, la Asamblea General de las Naciones Unidas celebró un periodo extraordinario conocido como Beijing+5, en donde se estableció que en el plano nacional los gobiernos deberán establecer y promover el uso de objetivos expresos y medibles a corto y largo plazo, así como la adopción de las medidas necesarias para eliminar la discriminación, en específico la violencia contra las mujeres por parte de cualquier persona, organización o empresa.

XIV. Por su parte la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, en sus artículos 2 y 3, establece que los Estados Parte tomarán en las esferas política, social, económica y cultural, las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre, así como la adopción de una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

XV. De la misma manera el Comité CEDAW, con fines aclaratorios del contenido del párrafo 1 de su artículo 4, emitió la Recomendación General N° 25, señalando que la finalidad de las medidas especiales es acelerar la mejora de la situación de las mujeres para lograr su igualdad sustantiva o de facto con los hombres y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de discriminación contra aquéllas.



XVI. Que los artículos 2 y 3, párrafo primero, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establecen que sus principios rectores son la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquéllos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Además, que son sujetos de los derechos que establece dicha Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esa Ley tutela.

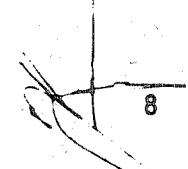
XVII. Que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, los Organismos Públicos Locales están dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios; aunado a que gozarán de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, en los términos previstos en la Constitución Federal, así como en las constituciones y leyes locales.

XVIII. Que el artículo 1º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango determina que en el Estado de Durango, la dignidad y la libertad de la persona, son la base de los derechos humanos, por lo que constituye deber de todas las autoridades su respeto, garantía, promoción y protección; asimismo deja en claro que toda persona gozará de los derechos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la presente Constitución, en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano y en las leyes secundarias.

XIX. Por su parte el artículo 2, párrafo 3, de la Constitución local obliga a todas las autoridades, dentro del ámbito de su competencia, a respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos, observando en todo momento los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

XX. En la misma línea el artículo 3 de la Constitución Política en comento, establece que en el estado de Durango toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal, resaltando que nadie estará sometido a esclavitud alguna.

XXI. Que el artículo 4 de la Constitución Local reconoce y garantiza a toda persona el derecho a la integridad física, psíquica y sexual, y a una vida libre de violencia en los ámbitos público y privado, para lo cual el estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda clase de violencia o abuso, físico, psíquico o sexual.





Estado de Durango, remitió dichos documentos al Consejero Presidente del Consejo General de este Instituto.

En atención a los referidos antecedentes, y atendiendo al Acuerdo aprobado por la Comisión de Paridad de Género de este Instituto, este Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, estima conducente emitir el presente Acuerdo por el que se aprueba el Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, con base en los siguientes:

### CONSIDERANDOS

- I. Que conforme a lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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.
- II. Que de lo establecido en el párrafo quinto del propio artículo 1o. Constitucional, se advierte la prohibición expresa de la discriminación por razones de género o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- III. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41, párrafo segundo, Base V, Apartado A, de la Constitución Federal, la organización de las elecciones es una función estatal que se realiza a través del Instituto Nacional Electoral y de los Organismos Públicos Locales Electorales, en los términos que establece la propia Constitución y la legislación en la materia, observando en todo momento los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad.
- IV. Que el propio artículo 41 Constitucional, establece, en su Base V, Apartado C, que en las entidades federativas las elecciones locales estarán a cargo de los Organismos Públicos Locales en los términos de la propia Constitución y las leyes en la materia.
- V. Que el referido artículo 116, fracción IV, inciso c), de nuestra Ley Fundamental, indica que las autoridades que tengan a su cargo la organización de las elecciones, y las jurisdiccionales que resuelvan las controversias en la materia, gozan de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones.



- VI. Que el artículo 123 de la Carta Magna establece entre otras cosas, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil en términos de lo establecido en la propia Constitución y en la Ley.
- VII. Que el artículo 133 de la Constitución Federal contempla que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de la propia Constitución, y todos aquellos Tratados Internacionales celebrados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado, que estén acorde con la misma, serán la Ley Suprema de la Unión.
- VIII. Bajo esa premisa, es relevante mencionar que los artículos 1o y 2o, de la Declaración Universal de Derechos Humanos disponen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados de razón y conciencia, así como que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.
- IX. Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (ratificada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980), conocida como el Pacto de San José de Costa Rica, en su artículo 1o., establece que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole.
- X. Que en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1o., de septiembre de 1998, el Estado Mexicano, se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en el mismo protocolo dentro del que destaca la incorporación de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias entre hombres y mujeres.
- XI. Que la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento establece que todos los (países) miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios relativos a la protección del trabajo, tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución correspondiente a los estados, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, entre ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



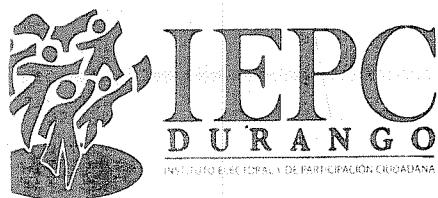
- XXII. Que el artículo 5 de la Constitución política en el estado dispone que todas las personas son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos. En consecuencia, queda prohibido todo tipo de discriminación por origen étnico, lugar de nacimiento, género, edad, identidad cultural, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias políticas o sexuales, estado civil, estado de gravidez o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- XXIII. Que el artículo 7 de la citada Constitución estatal reconoce el derecho a la personalidad jurídica, a la libertad de conciencia y religión, al honor, a la propia imagen, al buen nombre, así como a la intimidad personal y familiar, en los términos dispuestos en la ley.
- XXIV. Que el artículo 17 de la Constitución local establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a su libre elección siendo lícito, a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo, así como a la protección contra el desempleo.
- XXV. Que el artículo 65 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango establece que el Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de elección popular y de libre designación dentro de la administración pública, y los partidos políticos igualmente promoverán las condiciones para garantizar la participación política de los grupos o sectores sociales en desventaja.
- XXVI. Que de acuerdo con el artículo 138 de la Constitución Local, en relación a los ordinales 74, 75 y 76, de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, es la autoridad electoral que tiene a su cargo la organización de las elecciones locales, de conformidad con lo que establece la Constitución Federal, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Constitución Local y la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango.
- XXVII. Que de acuerdo a lo previsto por el artículo 139 de la citada Constitución estatal, en correlación con los ordinales 81 y 82, numeral 1, de Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, el Órgano Superior de Dirección de éste Instituto es su Consejo General.
- XXVIII. Que en términos de lo previsto en el artículo 76, numeral 1, de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, es un organismo público dotado de



personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, en los términos previstos en la Constitución Federal, la Constitución Local, y la Ley General en la materia.

- XXIX. Que de conformidad con el artículo 81, numeral 1, fracción I, de la invocada ley electoral estatal, el Consejo General es el Órgano Superior de Dirección del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, así como de velar porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad guíen todas las actividades del Instituto.
- XXX. Que de acuerdo con el artículo 86 de la citada ley electoral local, las comisiones del Consejo General del Instituto, son órganos auxiliares el mencionado Órgano Máximo de Dirección y en todos los asuntos de su competencia deberán emitir un proyecto de acuerdo, resolución o un dictamen, que debe ser sometido a la consideración del propio Consejo General.
- XXXI. Por lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 81 en relación con la fracción XXV, numeral 1 del artículo 88 de la Ley comicial local, y atendiendo lo que dispone el artículo 1o., Constitucional, el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, tiene la obligación de emitir los acuerdos necesarios para hacer cumplir las disposiciones en materia electoral, así como promover, respetar, proteger y garantizar el derecho de igualdad entre hombres y mujeres.

Así pues, en aras de contribuir a la erradicación y prevención de la desigualdad entre los géneros en esta entidad federativa, garantizando en la medida de lo posible el respeto a los Derechos Humanos de todas las personas, incluyendo las personas que integran las distintas Direcciones y Unidades Técnicas del Instituto, así como adoptar las medidas necesarias tendentes a evitar la presencia de casos violencia de género, la Comisión de Paridad de Género de este Instituto tomando en consideración el resultado de los trabajos realizados por el Grupo de Trabajo creado por la propia Comisión para llevar a cabo un análisis y discusión de los proyectos relativos al protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, así como al protocolo para prevenir, atender, y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, ha elaborado el proyecto de Protocolo que se pretende aprobar mediante este Acuerdo.



Ello en mérito a que todas las autoridades del país, incluido este Instituto, están obligados a promover, respetar y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como implementar las medidas necesarias para prevenir cualquier forma de violencia.

**XXXII.** En relación a la competencia y atribución que tiene la Comisión de Paridad de Género del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, debe mencionarse que al tenor del artículo 36 del Reglamento Interior de esta autoridad electoral administrativa, la denominación de dicha Comisión y el motivo de su integración le permiten conocer y aprobar, en su caso, los dictámenes y proyectos de acuerdo o resolución de asuntos relativos a la paridad e igualdad entre los géneros.

Principalmente porque al tenor de los artículos 5, numeral 1, fracción I, inciso f); 7, numeral 1, fracción I y 13, fracciones I, II y III del Reglamento de Comisiones del Consejo General, esta Comisión es de carácter permanente y tiene la atribución de fomentar la cultura de paridad entre los géneros, diseñar las políticas públicas que deban ser aplicadas por este Instituto en materia de igualdad y paridad de género, así como discutir y en su caso aprobar los proyectos de acuerdo que deba conocer en última instancia interna el Órgano Máximo de Dirección.

Por tanto, si el presente Proyecto de Acuerdo se refiere al establecimiento de un Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, resulta congruente, lógico y además legal, que sea la Comisión de Paridad de Género, el órgano competente para presentar este instrumento jurídico, a fin de que este Consejo General de este Instituto, en su carácter de máximo órgano de dirección, sea quien determine lo conducente.

**XXXIII.** Asimismo especial atención reviste el hecho de aclarar que el proyecto de protocolo que se presenta, es producto del estudio, análisis y propuestas realizadas y revisadas no solo por los integrantes de la Comisión de Paridad de Género, sino también de diversas organizaciones especialistas en los temas de violencia e igualdad de género, específicamente del Observatorio de Violencia Social y de Género de la Universidad Juárez del Estado de Durango, la Asociación de Funcionarias y Exfuncionarias de Durango, así como la Asociación Civil Pro-equidad; al igual que de las Direcciones, Unidades Técnicas, y la Contraloría General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.



**XXXIV.** Por su parte, es de suma importancia asentar que este Consejo General, tal como en su momento lo hizo la Comisión de Paridad de Género, estima que con la emisión del Protocolo que nos ocupa se obtendrían grandes avances en materia de respeto a los Derechos Humanos de los hombres y las mujeres que laboran en este Instituto.

Lo anterior, toda vez que el proyecto de Protocolo que se presenta tiene por objeto generar condiciones que permitan lograr igualdad entre hombres y mujeres, ello sin perder de vista que las mujeres representan el grupo poblacional que se ha caracterizado por ser más vulnerable en materia de violencia de género.

Aunado a lo anterior, no se omite mencionar que otro de los motivos por los que se presenta el proyecto de Protocolo en mención, atiente a que es de suma importancia que todas las instituciones públicas y privadas cuenten con los instrumentos jurídicos preventivos necesarios para evitar la transgresión de los derechos de las y los trabajadores de cualquier institución.

Por todo lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 10., párrafos tercero y quinto; 41 párrafo segundo, Base V, Apartado C; 116, fracción IV, inciso c); 123 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 2 y 3 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; 98 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 2, párrafo 3; 3, 4, 5, 7, 17, 65, 138 y 139 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango; 74, 75, 76, 81, y 86 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango; artículo 36, numeral 1, del Reglamento Interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango; artículos 5 numeral 1, fracción I, inciso f); 7, numeral 1, fracción I y 13 del Reglamento de Comisiones del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana, así como por los diversos Tratados y Convenciones Internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte y que fueron citados en el presente documento, este Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango emite el siguiente:

#### ACUERDO

**PRIMERO.** Se aprueba el presente Acuerdo y consecuentemente se aprueba también el Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, documento anexo que forma parte integral de este Acuerdo.



**SEGUNDO.** El presente Acuerdo así como el protocolo de mérito entrarán en vigor y serán de observancia general para todo el personal de este Instituto a partir de su aprobación por este Consejo General.

**TERCERO.** Notifíquese al Instituto Nacional Electoral la presente determinación, especialmente a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, por conducto de la Unidad Técnica de Vinculación de este Instituto Local Electoral.

**CUARTO.** Publíquese el presente Acuerdo en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, en estrados, redes sociales oficiales y en el portal de internet del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

El presente Acuerdo fue aprobado en lo general en sesión extraordinaria número veintisiete del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, de fecha treinta de julio de dos mil dieciocho, por unanimidad de los Consejeros Electorales Lic. Mirza Mayela Ramírez Ramírez, Lic. Laura Fabiola Bringas Sánchez, Lic. Francisco Javier González Pérez, Dra. Esmeralda Valles López, Lic. Fernando de Jesús Román Quiñones, Lic. Manuel Montoya del Campo y el Consejero Presidente, Lic. Juan Enrique Kato Rodríguez, ante el Secretario, Lic. David Alonso Arámbula Quiñones, que da fe.

LIC. JUAN ENRIQUE KATO RODRÍGUEZ  
CONSEJERO PRESIDENTE

LIC. DAVID ALONSO ARÁMBULA QUIÑONES  
SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL



ESTADO DE DURANGO, A 10 DE MARZO DE 2021, EN LA CIUDAD DE DURANGO, DURANGO.

**Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango Comisión de Paridad de Género**

**PROTOCOLO PARA PREVENIR ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE DURANGO.**



## PROTOCOLO PARA PREVENIR ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE DURANGO.

### ÍNDICE

#### Contenido

1. Introducción .....	3
2. Marco Conceptual .....	6
3. Marco Jurídico.....	11
4. Consideraciones en torno a la prevención de la violencia de género.....	17
5. Acciones y principios para la prevención y atención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango .....	19
6. Responsabilidades de las y los servidores públicos .....	24
7. Protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango .....	27
8. Anexos .....	37
9. Bibliografía.....	50



## 1. Introducción

Reconocer y aceptar que todas las personas son iguales, sin distingo de aspecto físico, preferencia sexual, grado de estudios, origen étnico, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, fue un aspecto fundamental para garantizar el sufragio femenino, y representa la base para una convivencia que augura el adecuado desarrollo de la sociedad, en condiciones plenas de igualdad entre las personas.

El proceso para alcanzar el pleno reconocimiento de los Derechos Humanos a que toda persona tiene derecho, ha sido –y continúa– siendo una lucha incansable de mujeres y hombres que estaban convencidas y convencidos de que su esfuerzo contribuiría a la construcción de una mejor sociedad.

En el actual contexto político-social mexicano, uno de los temas que ha adquirido notoria relevancia es el relativo a la igualdad entre los géneros, buscando erradicar las prácticas discriminatorias que se presentan sobre todo en contra de las mujeres, así como garantizar igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ante ello, y derivado de lo dispuesto en el artículo 1º, párrafos 1 y 3, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto a que en nuestro país todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, mismos derechos que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, es preciso que el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango adopte las previsiones necesarias para prevenir, y en su caso, atender los casos de violencia de género que pudiesen existir al interior del organismo público local electoral.



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

Para lo anterior, se ha desarrollado este Protocolo para atender, prevenir y sancionar la Violencia de Género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, cuyo objeto es contribuir a la prevención y erradicación de la violencia de género en cualquiera de sus modalidades, a efecto de fomentar la igualdad de género, la no discriminación, y el rechazo a la violencia al interior de este Organismo Local Electoral.

Así pues, a través de este documento se establecen los principios, alcances y responsabilidades del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango por conducto del Consejo General en su carácter de Máximo Órgano de Dirección, así como del personal del propio Instituto, para lograr una efectiva prevención de la violencia de género en este Instituto Electoral Local, atendiendo a las siguientes prioridades:

- a) Establecer medidas para prevenir la presencia de casos de violencia de género al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
- b) Definir las acciones a seguir para atender los casos en los que se presuma la existencia de violencia de género, que puedan presentarse en al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
- c) Señalar las acciones necesarias para orientar y canalizar a las probables víctimas de violencia de género, con los órganos e instituciones competentes para que brinden atención especializada en los casos que así se requiera.

Es preciso mencionar que la instrumentación y aplicación del presente protocolo se realizará en armonía y sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas de los demás ordenamientos legales.

En todo momento deberá protegerse la información que se obtenga de la implementación e instrumentación del presente protocolo, a fin de respetar los derechos relativos a la protección de datos personales, por lo que deberán atenderse las disposiciones reglamentarias de este Instituto, así como a la normativa que rige la materia de transparencia, acceso a la información pública, y protección de datos personales.



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

Bajo ese enfoque, previo a continuar debemos establecer que a la violencia de género se le ha catalogado como todo aquel tipo de violencia que puede presentarse de manera física o psicológica ejercida contra la mujer en razón de su género, es decir, por el simple hecho de ser mujer, y que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico, así como de las expectativas sobre el rol que ella deba cumplir en una sociedad o cultura.

Así pues, las prácticas de violencia de género propician un contexto hostil entre la sociedad y se convierten en un obstáculo que impide el desarrollo de la sociedad en todos sus aspectos, incluidos el desarrollo económico, democrático, y de bienestar social, solo por mencionar algunos.

De ahí la importancia de tomar acciones como este protocolo, que contribuyan a la erradicación de las prácticas de violencia de género, y propicien la igualdad entre hombres y mujeres, fomentando un contexto de respeto mutuo entre los integrantes de la sociedad y, para el caso concreto entre el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

En este sentido, el protocolo establece una serie de acciones que se deben implementar en el interior de la institución para prevenir, atender y sancionar la violencia de género.

En el caso de las autoridades electorales, se establece que se debe garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos, así como promover la conciliación entre vida laboral y familiar.

En el caso de las autoridades electorales, se establece que se debe garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos, así como promover la conciliación entre vida laboral y familiar.

*[Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner]*



Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

## 2. Marco Conceptual

Derivado de la reforma constitucional del diez de junio del año 2011, se rompió un fuerte paradigma en materia de Derechos Humanos en el ámbito nacional, dejando de representar meros postulados teóricos y convirtiéndose en un eje transversal para el desarrollo personal, físico, psicológico e intelectual de la sociedad mexicana.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición (ONU); digamos que son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona (CNDH).

Ahora bien, por lo que toca a la violencia contra las mujeres, que sin duda alguna representa una flagrante violación a los Derechos Humanos de ese sector social, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que existe una estrecha relación entre violencia, discriminación y subordinación; atento a lo cual ha clarificado que la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad (SCJN Tesis de Jurisprudencia 1a. CLXIII/2015 / Décima época).

La legislación mexicana ha dispuesto que cualquier acción u omisión, basada en cuestiones de género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público; se considerará violencia contra las mujeres, independientemente de la categoría en la que se encuadre.

### • Perspectiva de género

La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2012) establece que la Perspectiva de Género es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la



injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Uno de los modelos a seguir en la implementación de protocolos que contribuyan a eliminar la violencia de género, es el Protocolo para juzgar con perspectiva de género, elaborado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, documento en el que se establece que la perspectiva de género cuestiona el paradigma de único "ser humano neutral y universal", basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen, por lo que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía (SCJN 2013, 66).

De ahí que, a manera de prevenir y erradicar la desigualdad y opresión entre los géneros que desemboca en violencia, es necesario incorporar la perspectiva de género en todas las actividades que atañen a la sociedad.

#### • ¿Qué es la violencia de género?

Acorde con lo que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), la violencia contra las mujeres puede catalogarse como psicológica, física, patrimonial, económica, y sexual; adicionalmente la Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia (2007) aprobada por el Congreso Local, contempla a la violencia obstétrica, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual, y violencia política, entendiéndose por cada una de ellas lo siguiente<sup>1</sup>:

- **Acoso Sexual.** Es la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en espacios públicos o privados, en uno o varios eventos.

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida Libre de Violencia, así como en el artículo 6 de la Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia aprobada por el Honorable Congreso del Estado de Durango.



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

- **Hostigamiento.** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- **Violencia de Género.** Es todo tipo de violencia física o psicológica ejercida contra la mujer en razón de su género, que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico, así como de las expectativas sobre el rol que ella deba cumplir en una sociedad o cultura.
- **Violencia económica.** Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- **Violencia Física.** Es cualquier acto que infinge daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- **Violencia Obstétrica.** Se refiere a cualquier acto o trato deshumanizado que ejerza el personal de salud sobre las mujeres en la atención médica que se les ofrece durante el embarazo, el parto y puerperio, tales como omitir atención oportuna y eficaz de las urgencias obstétricas, obstaculizar el apego precoz del niño con la madre sin causa médica justificada, alterar el proceso natural de parto de bajo riesgo mediante el uso de técnicas de aceleración, y practicar el parto vía cesárea existiendo condiciones para el parto natural, estas dos últimas, sin obtener el consentimiento informado de la mujer.
- **Violencia Patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- **Violencia Política.** Es el acto u omisión que constituye violencia física, psicológica o sexual cometida por los sujetos a que hace mención el artículo 442 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (2014), en forma individual o



colectivamente, por si o a través de terceros, en contra de una o varias mujeres o de sus familias, antes, durante o después de las precampañas y campañas políticas; al momento de ser electas; en ejercicio de la función o representación pública; con la finalidad de limitar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

- **Violencia Psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia<sup>2</sup>, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- **Violencia Sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

En síntesis, la violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en el mundo. Constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, y a la dignidad de las mujeres y por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una vida democrática (Red Ciudadana para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género, 2017).

Lo anterior, sumado a que instituciones como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), han catalogado a la violencia de género como un problema grave no solo para las mujeres, sino también para el logro de la igualdad,

<sup>2</sup> Trastorno psicológico en que la persona siente celos de pareja que afectan al bienestar tanto de él mismo como de su relación sentimental.



el desarrollo y la paz,<sup>3</sup> deja en evidencia la necesidad para que esta autoridad electoral tome acciones para prevenir la violencia de género al interior de la propia institución.

• **¿Cuáles son los elementos para determinar la existencia de violencia de género?**

Una vez establecido lo anterior, y previo a la conclusión de este apartado es importante mencionar que los elementos para determinar la existencia de violencia género son por un lado cualquier tipo de violencia sin importar que sea física o psicológica en contra de alguna persona, y por otro que la existencia de esos actos de violencia sea motivada por el hecho de afectar a una persona en razón de su género.

Es decir que los actos de violencia se ejecuten en contra de una mujer sólo por el hecho de ser mujer, o en contra de un hombre sólo por el hecho de ser hombre.

<sup>3</sup> Cfr. Nieves Rico, María. Violencia de Género: Un problema de Derechos Humanos. 1996. CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/27403/violenciadegenero.pdf>



Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

### 3. Marco Jurídico

Conforme a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 1o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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, y atendiendo a lo establecido en la propia Constitución y en los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Bajo esa perspectiva en el párrafo quinto del propio artículo 1o., Constitucional, se advierte la prohibición expresa de la discriminación por razones de género o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículos 41, párrafo segundo, Base V, Apartados A y C, y 116, fracción IV inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Instituto Nacional Electoral y de los Organismos Públicos Locales Electorales son los encargados de la organización de las elecciones y gozan de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, observando en todo momento los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad.

En el mismo sentido, acorde con lo establecido en los artículos 138 y 139 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango, en concordancia con los ordinarios 74, 75, 76, 81 y 82 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, es la autoridad electoral que tiene a su cargo la organización de las elecciones locales, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Constitución Local y la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, cuyo máximo órgano de dirección es el Consejo General.



Por su parte el artículo 133 de la Constitución Federal contempla que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de la propia Constitución, y todos aquellos Tratados Internacionales celebrados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado, que estén acorde con la misma, serán la Ley Suprema de la Unión.

Bajo esa perspectiva es importante remitirse a lo establecido relativo al tema, en los Tratados Internacionales de los que forma parte el Estado Mexicano, para lo cual se presentarán algunos elementos que se consideran fundamentales para su debida comprensión:

- **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Los artículos 1o y 2o, de la Declaración Universal de Derechos Humanos disponen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados de razón y conciencia, así como que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.

- **Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José)**

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (ratificada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980), conocida como el Pacto de San José, en su artículo 1o., establece que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole.

Atento a lo anterior, en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1o., de septiembre de 1998, el Estado Mexicano, se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en el mismo



Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

protocolo dentro del que destaca la incorporación de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias entre hombres y mujeres.

• **Convención de Viena**

De conformidad con lo establecido en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, así como con el Plan de Acción de Viena y la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, el Estado Mexicano está obligado a adoptar medidas especiales de carácter temporal en beneficio de las mujeres.

• **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, en su artículo 3, establece que los Estados Parte tomarán en las esferas política, social, económica y cultural, las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

En el mismo sentido, el artículo 7, incisos a) y b), de la Convención CEDAW establece que los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país.

Es importante mencionar que el Comité CEDAW, en su Recomendación General N° 5, estableció que si bien se han conseguido progresos apreciables en la revocación o modificación de leyes discriminatorias, sigue existiendo la necesidad de que se tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención, introduciendo medidas tendentes a promover la igualdad entre el hombre y la mujer, por lo que recomendó hacer mayor uso de medidas especiales de carácter temporal.



• **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)**

Por su parte la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) ratificada por el Senado de la República el 26 de noviembre de 1996, dispone en el artículo 4, incisos f) y j), que todas las mujeres tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de sus derechos.

Ahora bien, remitiéndonos a la legislación nacional, es importante mencionar que los artículos 2 y 3, párrafo primero, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establecen que sus principios rectores son la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquéllos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; además, que son sujetos de los derechos que establece dicha Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esa Ley tutela.

Atento a lo anterior debemos decir que el artículo 6 de la propia Ley General, determina que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Por su parte la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en sus artículo 1o. y 2o., que su objeto es, entre otras cosas, establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; facultando a la diferentes instancias político-gubernamentales, para expedir en el ámbito de sus respectivas competencias las normas legales y tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

Respecto a la normatividad local, es preciso mencionar que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango en su artículo 4 reconoce y garantiza a toda persona el derecho a la integridad física, psíquica y sexual, y a una vida libre de violencia en los ámbitos público y privado, para lo cual el Estado deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda clase de violencia o abuso, físico, psíquico o sexual, especialmente en contra de mujeres, menores de edad, personas con discapacidad, adultos mayores y grupos o etnias indígenas.

En el mismo tenor, el artículo 5 de dicha Constitución, establece que todas las personas son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos, prohibiendo todo tipo de discriminación por origen étnico, lugar de nacimiento, género, edad, identidad cultural, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias políticas o sexuales, estado civil, estado de gravidez o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De igual manera, el artículo 6 de la Constitución referida, dispone que el hombre y la mujer son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos, atento a lo cual el Estado promoverá normas, políticas y acciones para alcanzar la plena equidad entre hombre y mujer, en los ámbitos educativo, laboral, político, económico y social; además incorporará la perspectiva de género en planes y programas, y capacitará a los servidores públicos para su obligatoria aplicación en todas las instancias gubernamentales.

Asimismo, el artículo 65 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango, establece que el Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de elección popular y de libre designación dentro de la administración pública.

Por su parte, el artículo 7 de la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Durango refiere que la igualdad sustantiva o real entre hombres y mujeres, es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

De igual forma es importante referir que acorde con lo establecido en la fracción VII, del artículo 6 de la Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia, expedida por el Congreso del Estado, la violencia de género es todo tipo de violencia física o psicológica ejercida contra la mujer en razón de su género, que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico, así como de las expectativas sobre el rol que ella deba cumplir en una sociedad o cultura.

Por último, es preciso referir que de acuerdo con el artículo 86 de la citada Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, las comisiones del Consejo General de este Instituto, son órganos auxiliares de su Órgano Máximo de Dirección, disposición que en concordancia con las fracciones I y II del artículo 13 del Reglamento de Comisiones del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, imponen como atribuciones de la Comisión de Paridad de Género de este Instituto, entre otras, fomentar la cultura de paridad e igualdad entre los géneros, y diseñar las políticas públicas que deban ser aplicadas por el Instituto en materia de igualdad y paridad de género.



#### 4. Consideraciones en torno a la prevención de la violencia de género

##### • Concepto y Alcance de la prevención

La Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud 2002, señala que, en todo el mundo, las autoridades tienden a actuar de manera reactiva, es decir, sólo después de que se han producido episodios violentos, sin embargo, las políticas y acciones de prevención resultan más eficaces tomando en consideración la relación entre los costos económicos, sociales y humanos de dichas acciones y los beneficios que ellas aportan, normalmente considerables y duraderos.

Algunas de las acepciones de la palabra "prevenir" de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española son las siguientes: prever, ver, conocer de antemano o con anticipación un daño o un perjuicio, por ello es pertinente considerar estas políticas como tendientes a evitar, estorbar o impedir las conductas no deseadas; advertir, informar o avisar a alguien de algo incómodo o dañino o anticiparse a un inconveniente, dificultad u objeción.

Para el efecto de prevenir la violencia de género, es aplicable la acepción relativa a la acción de evitar el daño, es decir, actuar antes de que se produzcan los hechos que derivan en ese daño o perjuicio, así como avisar a alguien de que algo puede causar dicha consecuencia, acción que es ubicada por la Organización Mundial de la Salud como prevención primaria.

Según la Organización Mundial de la Salud existen por lo menos tres momentos de la acción preventiva: la primaria, la secundaria y la terciaria.<sup>4</sup>

La prevención primaria de la violencia en general, se debe centrar en promover el cambio de patrones socioculturales, de las actitudes que entrañan el ejercicio exacerbado del poder y estereotipos sexistas y machistas, así como en lograr el empoderamiento político, económico, social y cultural de las personas vulnerables cuando se trata de violencia en general.

<sup>4</sup> Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Washington, 2003. p. 15.



De conformidad con la definición propuesta por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia laboral en todos sus tipos es un problema estructural donde convergen distintos factores que atañen a la sociedad en su conjunto<sup>5</sup>, de tal suerte que su prevención implica llevar a cabo acciones desde diferentes espacios, por tanto, se trata de acciones de política pública que, por su naturaleza, deben ser integrales y multidisciplinarias.

En otras palabras, la pauta de las políticas de prevención de violencia de género, implica promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; lograr un cambio en los patrones socioculturales que por lo general mantienen a las mujeres en un plano de inferioridad respecto a los hombres, y difundir los derechos humanos de las personas.

<sup>5</sup> Cfr. Artículo 11 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2018. México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.



## 5. Acciones y principios para la prevención y atención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

### • Principios para la prevención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

Con el objeto de proteger y salvaguardar los derechos de las mujeres que laboran en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, la propia autoridad electoral por conducto del Consejo General en su carácter de Máximo Órgano de Dirección, así como de su personal de confianza, de base, y temporales, asumen el compromiso de prevenir la presencia de casos de violencia de género en contra de las mujeres al interior de este organismo electoral, cumpliendo con los siguientes principios de actuación:

- I. El Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango garantizará en todo momento el pleno respeto a los derechos humanos de todas las personas, prestando especial atención a los sectores vulnerables como es el caso de las mujeres.
- II. Se deberá brindar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en todos los aspectos relacionados con el ámbito laboral del Instituto.
- III. El trato humano hacia las personas integrantes del Consejo General y hacia el personal adscrito a las distintas Direcciones y Unidades Técnicas de este Instituto, deberá ser igual sin hacer distinciones entre mujeres y hombres.
- IV. Se deberá garantizar un ambiente de respeto, igualdad y no discriminación, libre de cualquier tipo de violencia, llámesela psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, de género, hostigamiento o acoso.
- V. En todas las áreas, direcciones y unidades técnicas del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango se deberá utilizará un lenguaje plural e incluyente, evitando el uso de lenguaje sexista, sin importar que se trate de comunicaciones internas o externas, escritas o verbales.
- VI. Prevenir e identificar las conductas negativas que puedan configurar un tipo de violencia.



- **Acciones para la prevención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango**

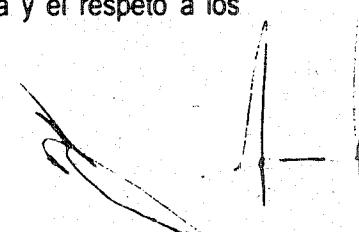
Al interior de la institución, la autoridad electoral local deberá facilitar un clima laboral seguro y sano, libre de ambientes hostiles y/o abusivos, que constituyan actos de violencia de género, lo que se traduce en la necesidad de:

- Sensibilizar a todo el personal en el tema de perspectiva de género, lo que constituye un componente básico prevenir violencia por razón de género.
- Hacer visible que tales conductas son inadmisibles, pueden ser penalizadas y deben ser rechazadas socialmente.
- Llevar a cabo una política de prevención, control y vigilancia, constante y permanente, evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones.
- Promover la capacitación permanente y continua del personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango en materia de derechos humanos, perspectiva de género y ética.

Para cumplir con lo mencionado en el párrafo anterior, al interior de la institución se deberán implementar campañas de sensibilización con enfoque de género, en las que de manera general se promueva el respeto a la libertad, igualdad y dignidad de las personas.

Adicionalmente es importante mencionar que en términos de lo establecido en el artículo 13 del Reglamento de Comisiones del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango la Comisión de Paridad de Género será la encargada de diseñar y proponer al Consejo General las políticas a seguir en materia de igualdad y paridad de género.

En ese sentido, y acorde con lo establecido el artículo 3 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, respecto a que tanto el Instituto Nacional Electoral como los Organismos Públicos Locales Electorales deben promover entre su personal la no discriminación, la igualdad de género, la cultura democrática y el respeto a los





Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

derechos humanos, las políticas en materia de igualdad y paridad de género que proponga la comisión en la materia, deberán ir encaminadas a:

- Sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género, incluyendo contenidos encaminados a fortalecer la igualdad entre los géneros.
- Concientizar al personal respecto a que la violencia de género constituye actos que afectan la sana convivencia en la sociedad.
- Crear un sentido de rechazo a la violencia de género.
- Contribuir a los esfuerzos que diversas instituciones como el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional Electoral han emprendido en contra de la violencia de género.

#### • **Principios para la atención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango**

El personal del Instituto, es decir, la persona titular de la Dirección Jurídica en su calidad de autoridad instructora del procedimiento laboral disciplinario para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, o bien el titular de la Dirección de Administración cuando se trata de un probable infractor perteneciente a la rama administrativa o con el carácter de eventual, que brinde atención a víctimas de violencia de género siempre debe actuar conforme a los siguientes principios:

Atención integral y especializada. Las víctimas deben recibir una atención integral, que incluya la jurídica, psicológica y médica, además debe ser especializada, bajo el principio pro persona, con perspectiva de género y fundamentada en un marco de derechos humanos, asegurando así que sea integral y especializada.

Confidencialidad. Se debe garantizar la total y absoluta confidencialidad respecto de la información recibida, y en su caso sólo deberá darse a conocer en tanto se formaliza una denuncia.



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

No revictimización. Se debe partir siempre del supuesto de que la víctima dice la verdad, independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios que le sea posible, al recaer el cargo de la prueba en la autoridad instructora; se debe evitar a toda costa multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

Respeto a la decisión y dignidad de la víctima. Se deben ofrecer a la víctima los elementos para que pueda tomar sus propias decisiones y vigilar que éstas sean respetadas en todos los espacios en donde se presente.

Veracidad y transparencia. La información que recibe la víctima debe ser verídica y transparente sobre la viabilidad de los procesos legales, además clara y de fácil comprensión; no debe generar falsas expectativas a la víctima respecto de los alcances de la atención que se le proporcione.

No discriminación. Se debe atender a las víctimas por igual, sin distinción alguna derivada de su condición de origen étnico o racial, edad, credo, nivel económico, nivel social, escolaridad, discapacidad, nacionalidad, actividad profesional, orientación o preferencia sexual, apariencia o de cualquier otra característica personal.

Adicionalmente, en un afán de inclusión y respeto a todas las personas, no se aceptará la presencia de cualquier forma de violencia o discriminación tanto al interior como al exterior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, independientemente del aspecto físico, preferencia sexual, grado de estudios, origen étnico, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que pueda atentar contra la dignidad humana, privilegiando en todo momento un ambiente de respeto y tolerancia.

Es importante referir que si se llegara a presentar algún caso en el que se presuma la violación de alguno o algunos derechos humanos, se deberá brindar a la probable víctima el apoyo necesario,



dentro de las facultades y atribuciones de este Instituto, observando en todo momento lo dispuesto en la Ley General de Víctimas, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como en la demás normatividad aplicable.

• **Acciones para la atención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango**

Por tanto, y toda vez que el alcance del este Protocolo por un lado comprende prevenir, y por otro atender la violencia de género, en el supuesto de que se presente algún caso en el que se presuma la existencia de algún tipo de violencia de género se deberán observar y realizar las siguientes acciones:

- Se deberá canalizar a la probable víctima con las instancias correspondientes para que sea atendida física y psicológicamente de forma inmediata.
- Se deberá asesorar a la probable víctima sobre los elementos necesarios para acreditar la violencia de la que fue objeto, así como sobre la mejor forma de conservar y preservar la evidencia; de manera tal que puedan presentarse los elementos probatorios ante la instancia correspondiente.
- Brindar la asesoría necesaria para que la probable víctima esté en condiciones de tomar una decisión respecto a las acciones jurídicas que podría llevar a cabo.

En este apartado es preciso puntualizar que la instancia encargada para atender y orientar a las víctimas respecto a las instancias a las que puede acudir para solicitar apoyo y respecto a las acciones que puede emprender la víctima, será la Secretaría Técnica de la Comisión de Paridad de Género del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.





## 6. Responsabilidades de las y los servidores públicos

Conforme al artículo 128 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango todo el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango hará prevalecer el respeto a la Constitución y las leyes, y la lealtad a la Institución, por encima de cualquier interés particular.

De igual forma la propia Ley establece en su artículo 129, párrafo 4, que los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional estarán sujetos al régimen de responsabilidades administrativas de los servidores públicos previsto en el Título Cuarto de la Constitución, conforme a lo establecido en el Libro Octavo de la Ley General.

Por su parte la Ley General de Responsabilidades Administrativas señala en su artículo 57 que incurrirá en abuso de funciones el servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público.

Por otro lado, en términos de la fracción XVI del artículo 82 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, es obligación del personal del Instituto conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros, subordinados, los terceros con los que tengan relación en razón de su cargo o puesto y con aquellos que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto, así como ante los representantes de los partidos políticos.

Bajo el mismo tenor, el artículo 83 del citado Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa, en sus fracciones XXV, XXVI, y XVIII, prohíbe al personal del propio Instituto incurrir durante sus labores en faltas de honradez, de probidad, en actos de violencia, o cualquier conducta que pueda dar lugar a un acto ilícito, incurrir en actos de inequidad laboral o de desigualdad de género, conductas discriminatorias y cualquier omisión que atente contra la dignidad del Personal del Instituto, prestadores de servicios o cualquier otra



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

persona durante el ejercicio de sus labores; así como realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboral o sexualmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores.

Adicionalmente no debe perderse de vista que, por lo que hace a posibles responsabilidades administrativas, en términos del artículo 390 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, dispone que serán considerados como servidores públicos del Instituto el Consejero Presidente, los Consejeros Electorales del Consejo General y de los Consejos Municipales, el Secretario Ejecutivo, el contralor general, los directores ejecutivos, los jefes de departamento, los funcionarios y empleados y, en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Para tal efecto el artículo 391 de la Ley en comento dispone que serán causas de responsabilidad para los servidores públicos del Instituto:

- I. Realizar conductas que atenten contra la independencia de la función electoral, o cualquier acción que genere o implique subordinación respecto de terceros;
- II. Inmiscuirse indebidamente en cuestiones que competan a otros órganos del Instituto;
- III. Tener notoria negligencia, ineptitud o descuido en el desempeño de las funciones o labores que deban realizar;
- IV. Conocer de algún asunto o participar en algún acto para el cual se encuentren impedidos;
- V. Realizar nombramientos, promociones o ratificaciones infringiendo las disposiciones generales correspondientes;
- VI. No poner en conocimiento del Consejo General todo acto tendiente a vulnerar la independencia de la función electoral;
- VII. No preservar los principios que rigen el funcionamiento del Instituto en el desempeño de sus labores;



- VIII. Emitir opinión pública que implique prejuzgar sobre un asunto de su conocimiento;
- IX. Dejar de desempeñar las funciones o las labores que tenga a su cargo;
- X. Las previstas, en lo conducente, en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; y
- XI. Las demás que determine esta Ley o las leyes que resulten aplicables.

Es preciso mencionar que en términos del artículo 394 de la citada Ley, las sanciones aplicables a las faltas referidas consistirán en:

- I. Apercibimiento privado o público;
- II. Amonestación privada o pública;
- III. Sanción económica;
- IV. Suspensión;
- V. Destitución del puesto; y
- VI. Inhabilitación temporal, hasta por cinco años, para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Debe mencionarse que estas sanciones podrían imponerse adicionales a las que resultaran luego de la resolución de algún procedimiento laboral disciplinario, así como adicionales a las que pudieren resultar de la interposición de algún medio legal por la vía civil o penal.



## 7. Protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

### • Procedimiento de atención a víctimas

Cuando alguna persona considere que ha sido objeto de algún acto que puede ser considerado como violencia de género por parte de algún empleado o empleada del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, podrá acudir a los mecanismos de atención que se han establecido en este documento (Procedimiento Laboral Disciplinario), independientemente de los cauces legales externos que puedan ser interpuestos.

Bajo esa perspectiva se proponen las siguientes opciones:

Una primera opción de contacto para solicitar apoyo y orientación por parte de una víctima sería el Buzón de Quejas y Denuncias instalado en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango. En este caso la Contraloría General deberá reorientarla al área correspondiente, ya sea a la persona titular de la Dirección Jurídica si el agresor pertenece al Servicio Profesional Electoral Nacional o a la persona que ocupe la Jefatura de Recursos Humanos si el agresor pertenece a la rama administrativa, y el personal para la atención se pondrá en contacto con la víctima para iniciar el acercamiento previsto en este procedimiento.

Una segunda opción se refiere a la posibilidad de que la víctima busque hacer contacto de manera directa, a través de llamada telefónica o con visita al área donde se encuentra el personal de atención, ya sea en la Dirección Jurídica o en la Dirección de Administración, en función de la rama laboral a la que pertenezca la persona presunta agresora (Rama Administrativa o Rama del Servicio Profesional Electoral Nacional). Para ello es fundamental que cuando una persona considere haber sido víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de alguna persona empleada del IEPC, identifique la adscripción de la persona agresora para acudir al área que deba atender sus inquietudes:

- Cuando la persona agresora pertenezca a la Rama Administrativa o sea personal



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

eventual, la vía de contacto será la Dirección de Administración del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, en términos de lo establecido en los artículos 411 y 740 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

- Cuando el agresor o agresora pertenezca al Servicio Profesional Electoral, el contacto será la persona titular de la Dirección Jurídica de este Instituto, en su carácter de Autoridad Instructora del Procedimiento Laboral Disciplinario en términos de los artículo 662, 663, y 664 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa así como del Acuerdo número 195/2016 aprobado por el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

Cuando cualquier autoridad o persona que labore en este Instituto tenga conocimiento o se presente ante ella una denuncia por estos hechos, deberá:

- Informar a la víctima sobre la existencia del presente protocolo, acercándole la información de la que se disponga, como materiales didácticos y de difusión.
- Hacer hincapié en la existencia del procedimiento de atención para estos casos e incentivar que busque el contacto con el mismo, incluso, proporcionarle las condiciones necesarias para ello, si así lo desea.
- Indicar que ninguna de las decisiones que tome respecto de hacer o no una denuncia afectará negativamente su situación laboral o sobre posteriores determinaciones relativas a mecanismos de atención.
- Si la persona presenció los actos, y decide o se le solicita testificar, sus declaraciones en calidad de testigo deberán ser objetivas, imparciales e independientes, narrando lo que presenció o lo que le conste. Como testigo, su declaración no podrá tener ninguna repercusión negativa en la relación laboral.

Una vez recibida una queja o denuncia, las autoridades instructoras correspondientes deberán valorar el caso conforme a lo siguiente:



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

### Medición de riesgo.

Una vez diagnosticada la situación de la víctima, se debe medir el nivel de riesgo que puede estar corriendo, para en su caso, solicitar de inmediato las medidas precautorias correspondientes. Se pueden presentar tres niveles de riesgo:

- Sin riesgo evidente. Se identifica que las víctimas están viviendo una situación de violencia leve que no pone en riesgo su vida, su integridad física y/o emocional ni se compromete su estancia laboral, aun cuando no se puede descuidar ya que pudiera aumentar el nivel de violencia.
- Presencia de riesgo. Se reconoce la necesidad de apoyo profesional, atención psicológica, asesoría legal y/o revisión médica, para una adecuada valoración y atención conforme al tipo de violencia padecida (laboral o sexual). Si la situación de afectación laboral ya se está presentando, es muy probable que el nivel de riesgo se acreciente por lo que es recomendable estar pendiente de la evolución de este tipo de casos.
- Alto riesgo. Por el tipo de amenaza o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la vida de la víctima o su empleo; las evidencias de violencia sexual y física son extremas. La víctima requiere de la protección inmediata de espacios laborales.

### Formación del expediente único.

Una vez que la víctima ha manifestado expresamente estar en la disponibilidad de iniciar el o los trámites jurídicos necesarios, se le pedirá suscriba un formato en el que se contenga los compromisos que asume en el proceso de atención.

El expediente que se forme con motivo de la atención será Único, se integrará con todos y cada uno de los datos relativos a la atención de la víctima; se pondrá en resguardo de un solo recinto y sólo tendrán acceso al mismo las personas que proporcionan la atención a la víctima y, en su caso, quien dé continuidad a la misma o lo necesario para la instrucción y resolución del caso.



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

Se dejará constancia de la persona que, por motivos derivados de la propia atención, requiera sustraer del recinto el expediente, así como la fecha de tal evento.

En el expediente se recabarán todos los elementos inherentes al caso, desde la primera entrevista hasta que se ha concluido el mismo. Son de vital importancia, tanto que, desde la apertura se debe iniciar la conjunción de los elementos de prueba o la construcción de aquellos elementos que tengan como fin la convicción en la autoridad que dictará la resolución relativa, entre las que se destacan: la testimonial; la documental, tales como notas, fotografías, videos, correos electrónicos, mensajes de texto; la pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimológica y cualquier otra que resulte idónea para acreditar los hechos imputables a la persona agresora.

Una vez iniciado el procedimiento disciplinario o administrativo, según corresponda, se tomará nota de su seguimiento en el Expediente Único, mismo que deberá ser resguardado por la autoridad instructora correspondiente.

Dentro del procedimiento formal legal interno se reconocen dos ámbitos básicos para la atención a las víctimas y la sanción de las personas agresoras dependiendo de la pertenencia al cuerpo del Servicio Profesional Electoral Nacional o a la Rama Administrativa por parte de la persona agresora.

Dentro del procedimiento formal legal interno se reconocen dos ámbitos básicos para la atención a las víctimas y la sanción de las personas agresoras dependiendo de la pertenencia al cuerpo del Servicio Profesional Electoral Nacional o a la Rama Administrativa por parte de la persona agresora.

- Procedimiento laboral disciplinario.

Procedimiento en el que por su naturaleza se puede llegar a la destitución de la persona agresora como sanción por la conducta cometida. Este procedimiento se encuentra reglamentado en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, así



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

como en los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para los miembros del Servicio en los OPLE; y su instauración es en contra de cualquier miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Conforme al Estatuto, los lineamientos respectivos, así como el Acuerdo número 195/2016 aprobado por el Consejo General del Instituto Electoral y de participación Ciudadana del Estado de Durango, en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, la Dirección Jurídica de este Instituto funge como autoridad instructora, mientras que corresponde al Secretario Ejecutivo dictar la resolución respectiva.

- Procedimiento laboral disciplinario para el personal de la Rama Administrativa y el personal eventual.

Cuando la persona agresora pertenezca a la Rama Administrativa o sea personal eventual, la vía de contacto será la Dirección de Administración del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, en términos de lo establecido en los artículos 411 y 740 y relativos del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

En todo caso, son aplicables de manera supletoria: la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Federal del Procedimiento Administrativo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común y los principios generales de Derecho.

En ambos casos, el personal especializado en la atención a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá poner especial cuidado en:

- Que las quejas o denuncias que se presenten, cumplan con los requisitos formales de contenido y estén apoyadas en elementos probatorios suficientes para establecer la probable existencia de la infracción y presumir la responsabilidad de la o el servidor público denunciado. En su caso, apoyadas también en actas circunstanciadas de los hechos o cualquier otra prueba que pueda



aportar la propia autoridad en la investigación exhaustiva, en suplencia de la deficiencia de la queja.

- Una vez admitida la queja o denuncia, que la persona denunciada sea notificada en los términos establecidos por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- Que se señale fecha para la audiencia en la que deberá comparecer la persona denunciada, la más próxima posible y sin dilación alguna. Se deberá garantizar el derecho de audiencia para la persona denunciada.
- Se deberá garantizar el debido proceso para las partes involucradas.
- Que en los casos graves o cuando se pudiera entorpecer la investigación con la presencia de la persona denunciada, ésta sea suspendida temporalmente durante el tiempo necesario, sin afectación a sus condiciones laborales.
- Que se dicten las medidas necesarias para la protección de la víctima, tanto en su integridad física y emocional, como en sus derechos laborales.
- Que las pruebas aportadas por la víctima tengan un desarrollo correcto en cuanto a su admisión, preparación y desahogo.
- Que se apliquen los razonamientos y argumentos existentes en Registro de Criterios Orientadores que resulten favorables a la víctima.
- Que la resolución que determine la responsabilidad de la o el servidor público denunciado, se emita sin dilación alguna.
- Que, para dictar la resolución respectiva, se considere: a) La gravedad de la falta en que se incurra; b) El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales de la persona infractora. c) La intencionalidad con que realice la conducta indebida; d) La reiteración o reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones de la persona infractora.
- Que la sanción que se imponga a la servidora o el servidor público denunciados sea proporcional a la conducta desplegada en contra de la víctima, y que sea suficiente para inhibir definitivamente este tipo de conductas.
- Que se dicten las medidas para la corrección o remedio inmediato de la infracción cometida, lo que entraña una forma de reparar el daño causado a la víctima.



- Que en materia del tipo de violencia que nos ocupa no se busque la conciliación entre las partes.
- Que los derechos humanos de la víctima prevalezcan en todo momento.
- Que se aplique la legislación supletoria a la materia, en caso de ser en beneficio de la víctima.
- Para efectos de lograr lo anterior, las autoridades instructoras y resolutoras procurarán hacer mayor uso de sus facultades para mejor proveer y dar mayor celeridad en las actuaciones y resolución de estos casos, sin afectar los plazos establecidos en favor de quienes sean sujetos de los procedimientos.
- Que el razonamiento tenga perspectiva de género y funcione bajo el principio pro persona.

El personal especializado en la atención a las víctimas, deberá poner especial cuidado en que:

- Desde que se inicia el procedimiento de atención a la víctima se detecte que se trata de una conducta grave, se lleven a cabo todas las acciones tendientes para que de acreditarse su responsabilidad, la persona agresora sea sancionada conforme a la ley.
- Por lo que hace a la víctima, siempre se respeten los derechos laborales de las personas involucradas y para el caso de que derivado de la conducta desplegada por la persona agresora resulte con una incapacidad temporal, sea restituida en su puesto, en igualdad de circunstancias al momento del evento.

Cuando el personal para la atención de estos casos se encuentre en el proceso de entrevistas, de integración del expediente o en el de determinación de la sanción, deberá actuar con perspectiva de género y tomando en cuenta el principio pro persona.

- Lista de verificación.

A continuación se retoman del "Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad" algunos puntos que pueden ser de utilidad como lista de verificación en la atención de estos procesos:

- A) Al conocer el caso y previo a determinar una vía de atención por parte de la víctima:
- Revisar si proceden medidas de protección para la víctima.



- Revisar si es necesario canalizar a algún servicio especializado (médico, jurídico o psicológico) a la víctima.

B) Para la admisión de la vía de atención:

- Analizar el asunto de acuerdo con los postulados de la perspectiva de género y el principio pro persona.

C) Respecto a los sujetos involucrados:

- Identificar la existencia de una relación desequilibrada de poder y a la persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad o de desigualdad formal, material y/o estructural.
- Aplicar un escrutinio en casos en los que estén involucradas categorías sospechosas como sexo, género y/o preferencia/orientación sexual.
- Presta particular atención a los casos donde confluyan dos categorías sospechosas como sexo y raza, sumados a ciertos contextos como contratación temporal.

D) Respecto de la instrucción y análisis del caso:

- Se debe suplir la deficiencia de la queja atendiendo que la autoridad deberá realizar una recopilación exhaustiva de los elementos probatorios que se tengan dentro de la propia institución y cualquier otro que se considere necesario.
- Se deberán interpretar los hechos y pruebas sin estereotipos discriminatorios y de acuerdo con el contexto de desigualdad verificado.

E) Respecto al derecho aplicable en la resolución del caso:

- Aplicar los estándares de derechos humanos, así como los principios constitucionales de universalidad, indivisibilidad, interdependencia, progresividad y pro persona.
- Cuestionar la pretendida neutralidad de la norma a fin de evaluar los impactos diferenciados en su aplicación.
- Verificar la existencia de estereotipos en la norma o en el actuar de las personas involucradas y de la autoridad y determinar la manera de combatirlos por medio de la resolución.



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

- Establecer el marco normativo aplicable conforme al control de constitucionalidad y convencionalidad.
  - Argumentar de tal manera que la resolución se haga cargo de las desigualdades detectadas.
  - Usar lenguaje incluyente y no invisibilizador.
  - En la medida de lo posible, fijar criterios orientadores con la argumentación y sentido de la resolución.
- Canalización de víctimas a instituciones especializadas.

El personal, en todo momento, deberá proporcionar a las víctimas la asesoría sobre las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual deben ejercerlos, en un ámbito diverso al laboral.

En caso de que la víctima decida acudir a una instancia de atención médica o psicológica, se elaborará un Oficio de Canalización dirigido a la institución que corresponda. Asimismo, se deberá informar a la víctima la ubicación física de la institución y los horarios de atención, así como el alcance del servicio profesional que se va a solicitar.

Se dejará a la víctima la posibilidad abierta de solicitar de nueva cuenta el servicio de atención, en cualquier momento que lo requiera.

Se tomará nota en el Expediente Único respectivo, a qué institución o dependencia de gobierno se canalizó a la víctima, con una breve exposición de los motivos por los cuales se llegó a esa resolución.

La canalización podrá llevarse a cabo en cualquier momento que así lo solicite la víctima o que así lo considere adecuado el personal para la atención y sea aceptado por la víctima; algunas de las instituciones a las que se puede canalizar a la víctima son las siguientes:

- Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Durango. Ubicado en calle Prolongación Libertad 200 Fraccionamiento La Forestal, Durango, Dgo. Teléfono de atención: 618-137-34-78.



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

- Procuraduría de la Defensa del Menor, la Mujer y la Familia. Ubicado en Calle Aquiles Serdán 102, Zona Centro, 34000 Durango, Dgo. Teléfono de atención: 618-137-93-05.
- Comisión Estatal de Derechos Humanos. Ubicado en Calle Cerro Gordo 32, Lomas del Parque, 34100 Durango, Dgo. Teléfono de atención: 618-130-19-70. Sitio web: <http://cedh-durango.org.mx/wp/>
- Instituto Estatal de las Mujeres Durango. Ubicado en Zaragoza #526 Sur, 34000, Durango, Dgo. Teléfono de atención: 618-137-46-00.
- Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales (FEPADE). Teléfono de atención: 01-800-833-72-33, opción 4 para denuncias de violencia política contra las mujeres. Correo electrónico: [fepadenet@pqr.gob.mx](mailto:fepadenet@pqr.gob.mx). Página web: [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)
- Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA). Teléfono: 01-800- 008-54-00 (número de canalización) Correo electrónico: [fevimtra@pqr.gob.mx](mailto:fevimtra@pqr.gob.mx)
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM): Teléfonos: 01-800-422-52-56 o 01-800-015-16-17 Correo electrónico: [01800hablalo@segob.gob.mx](mailto:01800hablalo@segob.gob.mx)



## 8. Anexos

### Anexo 1.

#### GUÍA BÁSICA PARA BRINDAR CONTENCIÓN EMOCIONAL A VÍCTIMAS EN ESTADO DE CRISIS

La contención emocional es poder ayudar a la víctima a sentirse nuevamente tranquila y con confianza en sus propias capacidades para continuar la vida, respetando su propio ritmo y espacio. El objetivo de la contención es brindar la orientación necesaria para que la víctima pueda organizar sus ideas respecto a la situación que está viviendo y clarifique las acciones a seguir en el corto plazo.

Para brindar la contención emocional se requiere desplegar las actitudes básicas humanistas planteadas en este protocolo: aceptación, empatía, contacto y calidez. Además se necesita garantizar la confidencialidad y contar con una red de servicios y recursos comunitarios para que en caso de necesitarse se pueda canalizar a la víctima. Ante la angustia que provoca ver a la otra persona en crisis, las personas responsables de atenderla suelen tener acciones o actitudes que lejos de ayudar, obstaculizan la ayuda.

##### **Lo que se debe evitar.**

- Minimizar lo que la persona está narrando al decir frases como "No le tome importancia", "Por favor ya no lllore", "¡Vamos a calmarnos!"
- Empobrecerla emocionalmente al decir frases como "Pobre de usted".
- Colocarse ante la víctima como alguien que le está haciendo el favor de ayudarla, decidir por ella, o condicionar la ayuda. "Si usted no quiere decirme que le pasó yo no puedo hacer nada", "Lo que vamos a hacer es ir al departamento de jurídico para que narre /los hechos"
- Entablar el diálogo a manera de interrogatorio y con un despliegue de términos técnicos.
- Fomentar en la víctima que recibir la ayuda que solicita es muy tardado y tal vez no se logre nada, y que lo mejor es desistir y volver a su lugar de trabajo; o por el contrario dar un mensaje de que las cosas se arreglarán con facilidad.



### Claves básicas para brindar contención.

1. Identificarse y comunicar el objetivo de la función del personal especializado. Que la víctima conozca a la persona que le brinda la atención y su interés por brindarle ayuda. "Estamos para ayudarle, usted no está solo/a" "Confie en nosotros, le podemos ayudar" "Su seguridad es muy importante"

2. Realizar contacto psicológico. Implica entrar en "sintonía" con los sentimientos y necesidades de la persona durante su crisis, por lo que se requiere escuchar cómo visualiza ella la situación. Se le invita a hablar sobre los hechos y a que exprese sus emociones. "Dígame le escucho, estoy aquí para ayudarle"

La tarea de quien orienta es reconocer los sentimientos de la víctima y responder de manera tranquila y empática. Para este objetivo pueden ayudar frases como: "Si le comprendo bien, creo entender que usted siente..." "No se preocupe por llorar, es una situación difícil y es comprensible que se sienta así..."

Cuando las personas en crisis se sienten escuchadas, aceptadas y ven aprobados sus sentimientos de ira, temor o tristeza, conduce a una disminución de la intensidad emocional y posibilita reorientar la energía hacia la solución del problema.

3. Analizar las dimensiones del problema en tres momentos. Indagar qué sucedió: a) antes del evento de violencia crítico. b) Durante el evento "qué sucedió, cómo se siente, qué piensa, qué puede hacer", tratando de identificar tanto las fortalezas como la existencia de personas que pueden apoyarle y las debilidades como el que no cuente con pruebas sólidas. e) Indagar sobre el futuro riesgo (por ejemplo una nueva agresión o la inminencia de represalias laborales) y prepararse para soluciones inmediatas; se comienza con conflictos que requieren solución inmediata. La función es ayudarle a la persona a priorizar los problemas, ya que la crisis coloca a las personas en un estado de confusión queriendo resolver todos los problemas a la vez, motivo por el cual se siente abrumada/o. "De todas estas dificultades que me platica, ¿cuál considera que sería más importante resolver primero?" "¿cuál o cuáles serían de mayor urgencia?" "Todos esos problemas son importantes ¿cuál podría dejar para atender después?"



## Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género

4. Sondear posibles soluciones. Identificar un rango de soluciones alternativas para las necesidades inmediatas como para las que pueda dejarse para después. La función de quien orienta es indagar por pasos, primero saber qué se ha intentado, para después en un segundo momento apoyarla en que encuentre alternativas. Se deben analizar los pros y los contras de cada solución y analizarlos de acuerdo a lo que es más inmediato resolver y orientando a reflexionar sobre su seguridad. Para poder dar una buena orientación en este punto, es necesario conocer los recursos o servicios confiables y profesionales disponibles en la comunidad.
5. Iniciar pasos concretos. Es ayudar a la persona a ejecutar alguna acción concreta que ella decida. El objetivo es pequeño, no es más que dar el paso más próximo (por pequeño que parezca), como agendar la siguiente cita, elaborar una lista de las posibles pruebas con que cuenta la víctima.
6. Verificar el progreso. El objetivo es que se pueda completar el circuito de retroalimentación e implica verificar si la solución inmediata fue apropiada o no, mediante una llamada o una cita posterior. En caso de que la solución definida no haya tenido el efecto esperado se regresa a analizar las dimensiones del problema y se inicia todo el circuito.

Conocer y utilizar una herramienta como la contención emocional puede hacer la diferencia para quien apoya a la víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral se convierta en parte de la solución a un problema tan complejo como la violencia.



Anexo 2.

## FORMATO EXPEDIENTE ÚNICO

Fecha:

/ /

Folio:

## DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre:	
Edad:	Sexo:
Puesto:	Área:
Teléfonos:	
Correo electrónico:	
Nombre de la o del jefe inmediato:	
Cargo de la o del jefe inmediato:	

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE  
PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre:	
Edad:	Sexo:
Puesto:	Área:
Teléfonos:	
Correo electrónico:	
Nombre de la o del jefe inmediato de la persona probablemente responsable:	
Cargo de la o del jefe inmediato de la persona probablemente responsable:	

(Describiendo circunstancias de modo, tiempo y lugar)



## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

### Anexo 3.

## DETALLES DE LA QUEJA O DENUNCIA

### Señalar con una X

- **Frecuencia con la que han sucedido los hechos:**

Una vez ( ) Varias veces, esporádicamente ( )

De manera continua hasta la fecha actual ( )

- En caso de haber sido una sola vez, precisarlo

Fecha:  /  /  Hora:

Lugar:

- En caso de haber sido varias veces, o víctima del hostigamiento y/o acoso.

- La actitud de la persona que le hostigó/acosó fue:

Abierta y clara ( ) Amenazante ( ) Insinuante o sutil ( )

- La reacción de usted fue:

Ignorar ( ) confrontar ( )

Otra: \_\_\_\_\_

Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango



• **Cuando sucedieron los hechos:**

Nadie más lo presenció ( )      Lo presenció una persona ( )

Lo presenciaron varias personas ( )

• **En caso de haber personas que hayan presenciado los hechos, proporcione sus nombres y cargos, si es parte del personal del IEPC, en caso contrario, señalar nombre y número telefónico para su localización:**

---

---

---

---

---

• **Cambios que se dieron en su situación laboral después de los hechos**

Sigue igual ( )      Tensión, estrés e incomodidad en área de trabajo ( )

Le cambiaron de área ( )

Otra: \_\_\_\_\_

• **¿Le comunicó los hechos a alguien más aparte del Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango? Señalar a quién o quiénes:**

---

---

---

---

---

• **¿Ha denunciado anteriormente la conducta?**

Si ( )      No ( )

*[Handwritten signature]*

Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

- En su caso, explique (ante qué autoridad y en qué fecha).

- Nivel jerárquico de la persona acusada con respecto al suyo:

Nivel superior ( )

Igual nivel ( )

Nivel inferior ( )

Otro: \_\_\_\_\_

- ¿La persona acusada trabaja directamente con usted?

Sí ( )      No ( )      Algunas veces ( )

- ¿Ha puesto en conocimiento del suceso a su jefa/e inmediato? (en caso de que éste no sea la persona acusada)

Sí ( )      No ( )

- ¿La persona acusada es su jefa/e inmediato?

Sí ( )      No ( )

- Para dar fundamento a los hechos se cuenta con:

Ninguna prueba ( )

Documentos de respaldo ( )

Fotografías ( )

Testigos ( )

Correos electrónicos ( )

Notas ( )

Videos ( )

Otros: \_\_\_\_\_

## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango



**(Describiendo circunstancias de modo, tiempo y lugar)**



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

## II. ACUERDOS EN EL PROCESO DE ATENCIÓN

- I. Con la finalidad de obtener mejores resultados en mi proceso jurídico, es necesario que toda la información que proporcione sea clara y veraz.
- II. Presentaré todos los documentos que se me requieran para llevar a cabo el procedimiento.
- III. Una parte fundamental en el desarrollo de mi trámite jurídico es el periodo de preparación y desahogo de pruebas, por lo tanto, deberé estar atento/a ello.
- IV. En caso de decidir suspender el trámite, deberé dar a aviso a quien recibió mi queja o denuncia.
- V. Estoy enterado/a de que este servicio es de carácter temporal, motivo por el cual debo solicitar información sobre la fecha de conclusión del mismo y la dinámica a seguir para la continuidad del procedimiento.

## FIRMAS

Nombre y firma de la víctima, quien  
presenta la queja

Nombre y firma de la responsable de  
quien atendió a la víctima

Nombre y firma  
(Persona quien funja como testigo)

Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango



**Anexo 4.**

**IV. FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO**

**FOLIO:**

**• Conducta denunciada**

Large rectangular input field for describing the conduct reported.

**• Fecha de la queja o denuncia:**  /  /

**Nombre de la víctima**

**Nombre de la persona acusada**

**Nombre de la persona responsable de la atención**

Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango



Anexo 5.

Cuestionario de Satisfacción de los Servicio de Atención

Nombre: \_\_\_\_\_

Persona que lo/a atendió: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Por favor ayúdenos a mejorar nuestra labor contestando algunas preguntas acerca de los servicios de atención que ha recibido. Estamos interesadas/os en recibir sus opiniones. Por favor conteste todas las preguntas señalando con una X la respuesta elegida.

1. ¿Cómo calificaría la calidad de la atención que ha recibido?

Excelente  Buena  Regular  Mala

2. ¿Encontró la clase de atención que necesitaba?

No  Sí, parcialmente  Sí, en general  Sí, totalmente

3. ¿En qué medida nuestros servicios de atención han satisfecho sus necesidades?

Totalmente  Parcialmente  Ninguna

4. Si una compañera o compañero necesitara una ayuda similar ¿Le recomendaría que se acercara a recibir nuestro servicio de atención?

No  Probablemente no  Probablemente sí  Sí

5. ¿En qué medida está satisfecho con el tipo de ayuda recibida?

Mucho  Poco  Nada

6. ¿Le ayudó la atención recibida para hacer frente a los problemas que originaron su acercamiento a este servicio?

Mucho  Poco  Nada

7. El tiempo en que se resolvió el problema, en su caso, fue:

Muy corto  Corto  Largo  Muy largo

COMENTARIOS:

Detalles del seguimiento brindado: \_\_\_\_\_

Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango



Detalles del seguimiento brindado:

1. Identificación del caso:	2. Descripción del caso:	3. Fase de seguimiento:
4. Detalles de seguimiento:	5. Resultados del seguimiento:	6. Recomendaciones:
7. Fechas de seguimiento:	8. Firma del encargado:	9. Firma del autorizado:

*[Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner.]*



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

**9. Bibliografía.**

CNDH. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *¿Qué son los Derechos Humanos?*.

Disponible en: [http://www.cndh.org.mx/Que\\_son\\_Derechos\\_Humanos](http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos)

Código Penal del Estado Libre y Soberano de Durango.

Consenso de Quito.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer  
(Convención de Belém do Pará).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Durango.

Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango.



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios.

Ley Federal del Trabajo.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Ley General de Víctimas

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Nieves Rico, María. Violencia de Género: Un problema de Derechos Humanos. 1996. CEPAL.  
Disponible en: <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/27403/violenciadegenero.pdf>

OMS. Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Washington, D.C., 2003, [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/abstract\\_es.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf)

OMS. Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud (sinopsis). Washington, D.C., 2003, [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/abstract\\_es.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf)

ONU. Organización de las Naciones Unidas. Derechos Humanos. Disponible en:



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

<http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda Edición, Madrid, 2002.

Red Ciudadana para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género. *Violencia de Género*. Disponible en:

[http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Violencia\\_Genero\\_Documentacion\\_Red\\_Ciudadana\\_folleto.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Violencia_Genero_Documentacion_Red_Ciudadana_folleto.pdf)

Reglamento de Comisiones del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

Reglamento Interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.

SCJN. Suprema Corte de Justicia de la Nación. "Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad". México, 2013.

SCJN. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de Jurisprudencia 1a. CLXIII/2015. Décima época.



PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO

ARQ. ADRIÁN ALANÍS QUIÑONES, DIRECTOR GENERAL

Profesora. Francisca Escarcega No 208, colonia del Maestro, Durango, Dgo. C.P. 34240

Dirección del Periódico Oficial

Tel: 137-78-00

Dirección electrónica: <http://secretariageneral.durango.gob.mx>

Impreso en los Talleres Gráficos del Gobierno del Estado