

*Gobierno del Estado
Libre y Soberano de Chihuahua*



Registrado como
Artículo
de segunda Clase de
fecha 2 de Noviembre
de 1927

Todas las leyes y demás disposiciones supremas son obligatorias por el sólo hecho de publicarse
en este Periódico.

Responsable: La Secretaría General de Gobierno. Se publica los Miércoles y Sábados.

Chihuahua, Chih., miércoles 31 de diciembre de 2025.

No. 105

Folleto Anexo

**INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS
MUJERES**

**PROTOCOLO DE ATENCIÓN A CASOS
DE VIOLENCIA LABORAL DEL INSTITUTO
CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES**

La que suscribe Licda. Raquel Bravo Osuna, Directora General del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, hago constar y certifico que, dentro de la cuarta sesión ordinaria del Consejo Directivo del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, de fecha 15 de diciembre de 2025, con número de Acta SO 04/2025, fue aprobado de manera unánime, en el punto número 5, el siguiente:

ACUERDO. – PRIMERO. Se aprueba y se emite el Protocolo de Atención a Casos de Violencia Laboral del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, el cual tiene por objeto establecer las reglas, fases, procedimientos y responsabilidades para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, al interior del Instituto.

Se expide la presente con fundamento en el artículo 18 fracción XIV del Reglamento Interior del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los 29 días del mes de diciembre de 2025.



Licda. Raquel Bravo Osuna

Directora General del Instituto Chihuahuense de las Mujeres

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA LABORAL DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES

CAPÍTULO I.....	
1. ASPECTOS GENERALES	
1.1. Objetivo general.....	
1.2. Objetivo específico.....	
1.3. Alcance del protocolo.....	
1.3.1. Primera etapa. Socialización e implementación inicial.....	
1.3.2. Segunda etapa. Aplicación y diagnóstico institucional.....	
1.3.3. Tercera etapa. Evaluación y fortalecimiento institucional.....	
1.4. Obligatoriedad.....	
1.5. Principios rectores.....	
1.6. Marco Normativo.....	
1.6.1. Instrumentos Internacionales.....	
1.6.2. Marco jurídico nacional.....	
1.6.3. Marco jurídico Estatal.....	
CAPÍTULO II.....	
2. GLOSARIO.....	
CAPÍTULO III.....	
3. GENERALIDADES DE LA VIOLENCIA LABORAL	
3.1. Diagrama conceptual	
3.2. Diagrama de los tipos de violencia laboral	
3.3. Derechos de las presuntas víctimas.	
CAPÍTULO IV.....	
4. INTEGRACIÓN, FACULTADES, Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ.....	
4.1. Conformación del Comité Especializado de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia Laboral.	
4.2. Carácter de las sesiones:.....	
4.3. Funciones del Comité:.....	
4.4. Perfil y deberes de las personas integrantes:	
CAPÍTULO V.....	
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	
CAPÍTULO VI.....	
6. MEDIDAS DE ATENCIÓN.....	
6.1. Recepción de queja y valoración de riesgo.....	

6.2. Etapa de instrucción.....
 6.2.1. Notificación
 6.2.2. Presentación de medios probatorios
 6.2.3. Actuación del Comité.....
 6.2.4. Análisis y valoración de la evidencia
6.3 Etapa de resolución.....
 6.3.1. Medidas disciplinarias:
 6.3.2. Medidas de reparación y/o restitución:.....
 6.4. Etapa de seguimiento y cierre
CAPÍTULO VII.....
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....
 7. 1.¿Cuándo se pueden solicitar?
 7.2. ¿Quién puede solicitar una medida de protección?
 7.3. ¿Qué medidas de protección puede emitir el Comité?
 7.4. Urgencia de la medida de protección.....
 7.5. Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se atenderá a los siguientes principios:.....
 7.6. Plazos y términos de las medidas de protección.
 7.7. Seguimiento de las medidas de protección.
CAPÍTULO VIII.....
8. DISPOSICIONES FINALES
 8.1. Vigencia
 8.2. Actualización
 8.3. Difusión
 8.4. Interpretación
 8.5. Armonización institucional
 8.6. Responsabilidad institucional.....
 8.7. Conclusión final.....
ANEXO 1.....
ANEXO 2.....
ANEXO 3.....
ANEXO 4.....

CONSIDERANDOS.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia contra las mujeres constituye un grave problema de salud pública y una violación a los derechos humanos y a la dignidad humana. Esta situación es resultado de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Las mujeres se han incorporado al mercado laboral en condiciones de desventaja respecto a los hombres, tanto en salarios, estabilidad, acceso a puestos de toma de decisión, como en la doble jornada de trabajo. Además, pueden experimentar actos de violencia por razones de género, lo que ha sido reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una violación a los derechos humanos y una amenaza a la igualdad de oportunidades.

Es por ello que el Instituto Chihuahuense de las Mujeres, como ente rector de la política pública en materia de igualdad y derechos de las mujeres en el Estado, establece el presente Protocolo como un instrumento vinculante y de aplicación inmediata dentro de su ámbito de competencia. Este documento reafirma el compromiso del Gobierno del Estado de Chihuahua con la política de tolerancia cero a la violencia, particularmente aquella ejercida contra las mujeres. En este sentido, privilegia la prevención de la violencia laboral bajo un marco de seguridad, confidencialidad y respeto irrestricto a los derechos humanos y a la dignidad de las personas. Asimismo, promueve el acceso efectivo a la justicia, la cultura de la legalidad y la denuncia, y resalta la importancia de la capacitación y profesionalización permanente del funcionariado público para garantizar espacios laborales libres de violencia y discriminación.

Los ejes rectores de este documento se basan en los principios del debido proceso, la justicia para ambas partes y en la justicia restaurativa, con la finalidad de concientizar al funcionariado público de las conductas que generan la violencia laboral, el impacto en las víctimas, así como las consecuencias a quienes ejerzan tales conductas, define el mecanismo por el cual se brindará atención a las víctimas en los casos de violencia laboral y promueve una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral adecuado que permita la prevención, detección y erradicación de la violencia laboral. Para efecto de este protocolo se reconocerá la calidad de víctima de conformidad con la definición establecida en el artículo 4 de la Ley General de Víctimas¹.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la violencia laboral y docente se ejerce por personas que mantienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en actos u omisiones en abuso de poder que dañan la autoestima, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impidiendo su desarrollo y atentando contra la igualdad.

La violencia laboral incluye modalidades como el acoso laboral, la discriminación, el hostigamiento, el acoso y el abuso sexual, manifestándose de diversas formas —física, psicológica, sexual o económica— y constituyendo una violación al derecho a condiciones de trabajo dignas y equitativas.

¹ Ley General de Víctimas. Artículo 4. “Se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte”. Publicada en el DOF 25-04-2023.

Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo) define la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de las personas trabajadoras que puedan dañar su integridad o salud.²

En el contexto nacional, el acoso y hostigamiento sexual se reconocen como expresiones de violencia de género derivadas del ejercicio abusivo del poder. La diferencia entre ambas figuras radica en la existencia o no de subordinación:

- a. El hostigamiento sexual se produce en una relación jerárquica de subordinación real de la víctima frente al agresor.
- b. El acoso sexual se ejerce sin relación jerárquica, pero implica un abuso de poder que coloca a la víctima en un estado de indefensión.

Estas definiciones se retoman del artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 13 de la LGAMVLV.

La violencia laboral provoca afectaciones físicas, emocionales, sociales y económicas en las víctimas; puede reducir la productividad, generar ausentismo y obligar a las personas a abandonar su trabajo por miedo o desgaste emocional.

En el Estado de Chihuahua, el problema reviste especial gravedad:

- a. El 37.8% de las mujeres de 15 años y más ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de su vida.
- b. El 27.5% la experimentó en los últimos 12 meses.
- c. El 30.9% ha enfrentado discriminación laboral a lo largo de su trayectoria laboral, y el 24.3% en el último año (ENDIREH, 2021).

Ante el contexto de violencia de género como una manifestación de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, siendo una de sus expresiones más comunes el acoso y el hostigamiento sexual (AHS) es que nuestra legislación nacional a través de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia determina que estas conductas tienen como común denominador el ser una forma de violencia, mediante un ejercicio abusivo del poder. Su diferencia radica en que en el hostigamiento sexual existe una relación de subordinación entre la víctima y el agresor, esto al señalar expresamente 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 mientras que el acoso sexual 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 eventos³.

El presente Protocolo tomará en cuenta la definición del hostigamiento y acoso sexual establecidos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 bis incisos a) y b)⁴, así como lo señalado por el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

² Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035). Publicada el 23 de octubre de 2018.

³ Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el DOF 08-05-2023. Disponible en:

⁴Ley Federal del Trabajo. Publicada en el DOF 29-11-2023. Disponible en:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

La violencia laboral conlleva a una afectación física, emocional y mental en la víctima, en su entorno familiar y social, asimismo, puede implicar pérdidas económicas, disminución de la productividad del trabajo, aumento del absentismo, tolerancia al maltrato derivado al temor de quedarse sin ingresos económicos y como última instancia genera que las y los trabajadores abandonen sus lugares de trabajo.

Derivado de la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos, México reconoce el principio de interpretación conforme y pro persona, que obliga a aplicar la norma más protectora a favor de la persona. Entre los derechos relevantes para este Protocolo se incluyen el derecho a una vida libre de violencia, el derecho al trabajo digno, el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a la seguridad personal.

El presente Protocolo se alinea con el Plan Estatal de Desarrollo 2022–2027, que establece como eje transversal la Igualdad y Equidad de Género, comprometiendo al Gobierno del Estado a integrar la perspectiva de género en las políticas públicas, reducir brechas de desigualdad y eliminar prácticas discriminatorias.⁵

Asimismo, retoma los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Tesis 2023566), la cual establece que en los juicios donde existan indicios de hostigamiento o acoso sexual en contra de mujeres, las autoridades deben juzgar con perspectiva de género, analizar el contexto, desahogar pruebas que visibilicen escenarios de violencia y cuestionar la neutralidad del derecho aplicable.⁶

En concordancia con los tratados internacionales y la jurisprudencia nacional, las personas servidoras públicas encargadas de atender casos de violencia laboral deberán actuar con debida diligencia, garantizando la protección integral de las víctimas, la confidencialidad de la información y la emisión de medidas cautelares eficaces.

El H. Consejo Directivo del Instituto Chihuahuense de las Mujeres (ICHMUJERES) emite el presente Protocolo, en uso de las facultades que le confieren los artículos 9 fracción III y 12 fracción III de la Ley del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, emitió el acuerdo siguiente:

PRIMERO. Se expide y se emite el Protocolo de Atención a Casos de Violencia Laboral del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, el cual tiene por objeto establecer las reglas, fases, procedimientos y responsabilidades para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual o laboral, al interior del Instituto.

SEGUNDO. El presente Protocolo será de observancia obligatoria para todo el personal adscrito al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, sin excepción de rango, función o tipo de contratación.

⁵Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027. Pág. 20 y ss. Disponible en: <https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/iniciativas/archivosIniciativas/17946.pdf>. Consultado por última vez [diciembre 2023].

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital 2023566. Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Tesis Aislada. Hostigamiento y Acoso sexual en el trabajo. Forma en la que deben actuar las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales laborales con base en la perspectiva de género, en los juicios en los que existan indicios de alguna de estas conductas cometidas en contra de mujeres.

TERCERO. Se instruye a la persona titular del Departamento Jurídico del Instituto a realizar las gestiones necesarias para la publicación y difusión del Protocolo en los medios oficiales del ICHMUJERES y en la plantilla laboral.

CUARTO. El Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación o difusión oficial.

Así lo acordó el H. Consejo Directivo del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, a los 15 días del mes de diciembre del año 2025.

CAPÍTULO I.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Objetivo general

Implementar una guía de actuación institucional que establezca los mecanismos, procedimientos y responsabilidades para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral dentro del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, desde una perspectiva de género y con enfoque de derechos humanos, a fin de garantizar espacios laborales seguros, dignos y libres de discriminación, que contribuyan al acceso efectivo de las mujeres a una vida libre de violencia en su entorno de trabajo.

1.2. Objetivo específico.

El presente Protocolo tendrá por objetivos específicos los siguientes:

- a. Promover acciones permanentes de prevención, sensibilización, difusión y capacitación dirigidas al funcionariado público adscrito al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, con el fin de generar conciencia sobre las conductas que constituyen violencia laboral, sus impactos en las víctimas y las consecuencias administrativas o legales para quien las ejerza.
- b. Establecer un mecanismo institucional eficaz para la prevención, atención, investigación y sanción de los casos de violencia laboral, que incluya la recepción de quejas, la canalización oportuna y el seguimiento integral ante las instancias competentes, internas o externas, garantizando en todo momento la confidencialidad y el respeto a los derechos de las partes involucradas.
- c. Asegurar la existencia dentro de este Organismo de procedimientos de investigación efectivos y con perspectiva de género, que garanticen a las víctimas el acceso a la justicia y a mecanismos de reparación integral del daño, incluyendo medidas de protección, restitución y garantías de no repetición.
- d. Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad de género, los derechos humanos y la no discriminación, que contribuya a fortalecer un clima laboral seguro, respetuoso y libre de violencia, promoviendo la corresponsabilidad institucional en la erradicación de toda forma de violencia laboral.

1.3. Alcance del protocolo.

El Comité Especializado de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia Laboral será responsable de vigilar la implementación del presente Protocolo dentro del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, mediante acciones coordinadas y planes de trabajo orientados a garantizar el seguimiento oportuno de las quejas por violencia laboral. Este instrumento será de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas y prestadoras de servicios, sin distinción del tipo de contratación o nivel jerárquico, asegurando el cumplimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como su acceso a la justicia, la igualdad y la no discriminación.

Para efectos de su implementación, el presente Protocolo se desarrollará en tres etapas progresivas, conforme a los plazos y acciones que se describen a continuación:

1.3.1. Primera etapa. Socialización e implementación inicial.

En un plazo no mayor a seis meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, el Instituto deberá realizar acciones de difusión, sensibilización y adopción institucional del instrumento.

Durante esta etapa se llevará a cabo:

- a. La publicación y comunicación oficial del Protocolo en todos los medios internos.
- b. La capacitación inicial de todo el personal respecto a su contenido, objetivos y procedimientos.
- c. La instalación y formalización del Comité Especializado de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia Laboral.
- d. La elaboración del plan de trabajo anual del Comité, con responsables, metas e indicadores.

El propósito de esta primera etapa es garantizar que todo el personal conozca el contenido del Protocolo y se comprometa con su cumplimiento.

1.3.2. Segunda etapa. Aplicación y diagnóstico institucional.

En un periodo máximo de doce meses, el Instituto Chihuahuense de las Mujeres deberá consolidar la operación del Protocolo mediante la aplicación práctica de sus procedimientos y la realización de un primer diagnóstico institucional.

Esta etapa comprende:

- a. La aplicación de encuestas o cuestionarios de clima laboral y factores de riesgo psicosocial con perspectiva de género.
- b. La identificación de áreas críticas o patrones de comportamiento asociados a la violencia laboral.
- c. La revisión de los casos atendidos por el Comité para determinar avances y áreas de mejora.
- d. El fortalecimiento de la capacitación continua al personal, especialmente en prevención, atención y canalización de casos.

El objetivo de esta etapa es evaluar la efectividad del Protocolo en la práctica institucional, generando información útil para la mejora continua.

1.3.3. Tercera etapa. Evaluación y fortalecimiento institucional.

En un periodo máximo de dos años, el Instituto deberá realizar una evaluación integral de impacto sobre la implementación del Protocolo, a fin de medir su eficacia en la prevención y erradicación de la violencia laboral.

Las acciones de esta etapa incluirán:

- a. La evaluación del cumplimiento de las medidas de prevención, atención y sanción.
- b. La elaboración de un informe institucional de resultados con recomendaciones de mejora.
- c. La actualización periódica del Protocolo, conforme a los avances normativos, administrativos y de política pública.
- d. La incorporación de buenas prácticas derivadas de la experiencia institucional y de otros entes públicos.

El fin de esta etapa es garantizar la consolidación de una cultura laboral libre de violencia y discriminación, fortaleciendo el papel del Instituto Chihuahuense de las Mujeres como referente estatal en materia de igualdad sustantiva y derechos humanos en el trabajo.

1.4. Obligatoriedad.

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

1.5. Principios rectores.

Los principios rectores constituyen la base ética y jurídica para la implementación del presente Protocolo. Toda actuación derivada de su aplicación deberá observarlos de manera integral y transversal, garantizando la protección efectiva de los derechos humanos y laborales de las mujeres.

Los principios rectores para la implementación del presente Protocolo son:

a. Respeto a la dignidad humana

Toda intervención deberá realizarse en apego a los derechos humanos, priorizando el bienestar, la seguridad y la integridad de las personas involucradas. Se garantizará una atención empática, sin juicios de valor ni prejuicios, y en condiciones de igualdad y respeto.

b. Buena fe

El personal que participe en la implementación del Protocolo deberá actuar con ética, sensibilidad y profesionalismo, evitando la criminalización o responsabilización de la víctima. Se atenderá de manera inmediata cualquier solicitud de ayuda o información.

c. Debida diligencia

Las autoridades competentes deberán actuar con prontitud, eficacia y perspectiva de género, llevando a cabo investigaciones completas, imparciales y dentro de plazos razonables, garantizando el acceso a la justicia y a la reparación integral del daño.

d. Interseccionalidad

Reconoce que la violencia puede verse agravada por múltiples factores de discriminación, como la edad, etnia, condición socioeconómica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad,

nacionalidad, religión o situación migratoria. El abordaje institucional deberá atender estas condiciones particulares para garantizar una respuesta adecuada a cada caso.

e. Enfoque diferencial y especializado

Cada persona víctima de violencia laboral será atendida de acuerdo con sus circunstancias y grado de vulnerabilidad. Se asegurará que el personal actuante cuente con la capacitación necesaria para brindar atención especializada.

f. Igualdad y no discriminación

Se garantizará el acceso al mismo trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, origen étnico, creencias, condición social o cualquier otro motivo.

g. Igualdad sustantiva

Se promoverán condiciones reales de equidad entre mujeres y hombres, eliminando los obstáculos estructurales que impidan el ejercicio pleno de los derechos humanos.

h. Confidencialidad y protección de datos personales

Toda la información recabada durante el proceso será tratada con estricta reserva y en cumplimiento con la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua, protegiendo la identidad y dignidad de las personas involucradas, aun después de concluido el procedimiento.

i. Imparcialidad y neutralidad

Las y los integrantes del Comité deberán conducirse con objetividad, absteniéndose de emitir juicios o valoraciones personales. Ninguna decisión podrá fundarse en favoritismos, estereotipos o intereses particulares.

j. Legalidad

Las actuaciones derivadas del presente Protocolo deberán ajustarse al marco jurídico aplicable, garantizando el respeto a los derechos humanos y laborales de todas las partes.

k. No revictimización

En ningún caso se permitirá que la persona víctima sea sometida a procedimientos o interrogatorios que agraven su situación emocional o social. Se evitará cualquier práctica que la exponga nuevamente al daño sufrido.

l. Máxima protección y principio pro persona

Ante la existencia de diversas normas aplicables, deberá adoptarse aquella que otorgue mayor nivel de protección a la víctima, conforme al principio pro persona previsto en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

m. Participación conjunta y corresponsabilidad institucional

La atención de la violencia laboral requiere la colaboración activa de todas las áreas del Instituto, así como de las instituciones externas competentes. La coordinación interinstitucional será prioritaria para garantizar la integralidad de la respuesta.

n. Trato digno y preferente

Se brindará atención oportuna, respetuosa y prioritaria a las mujeres que se encuentren en situación de violencia laboral, reconociendo su calidad de víctimas y su derecho a recibir un acompañamiento libre de discriminación.

o. Progresividad y no regresividad

El Instituto deberá garantizar el cumplimiento progresivo de los derechos reconocidos en este Protocolo y evitar cualquier retroceso o limitación a los estándares ya alcanzados en materia de igualdad laboral y no discriminación.

p. Perspectiva de género

Todos los casos deberán analizarse desde una visión crítica y explicativa de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, identificando las desigualdades estructurales y adoptando medidas para su transformación.

q. Indemnidad

La persona denunciante o víctima gozará del derecho a ser protegida frente a cualquier acto de represalia, intimidación o perjuicio derivado de su participación en los procedimientos previstos por este Protocolo.

Es importante señalar que los principios y valores que aquí se mencionan, ante todo hecho reportado en el que haya indicios de violencia laboral, se asumirán las siguientes presunciones, sin que las mismas se excluyan entre sí:

- I. La presunción de afectación de la persona que solicita la atención y, en consecuencia, la necesidad de su atención inmediata.
- II. La presunción de amplitud de la afectación a las personas próximas al entorno tanto de la parte violentada como de la presuntamente agresora.

1.6. Marco Normativo.

El presente Protocolo se regirá por los ordenamientos jurídicos que dictan la obligatoriedad de atender la violencia contra las mujeres de forma inmediata y en apego a los derechos humanos, así como el proceder de cada una de las autoridades en los diferentes niveles de actuación de conformidad con lo establecido en las Convenciones y Tratados Internacionales de los cuales México es parte, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes Generales, Reglamentos, Códigos y diversos ordenamientos estatales, entre otros.

1.6.1. Instrumentos Internacionales.

- I. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Naciones Unidas, 1979).
- II. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) (OEA, 1994).
- III. Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948).
- IV. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (OEA, 1969).

- V. Convenios 100, 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración, discriminación en el empleo y violencia y acoso en el mundo del trabajo (OIT, 1951, 1958 y 2019).
- VI. Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niñas (ONU, 2000).
- VII. Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas, 1995).
- VIII. Principios de Yogyakarta sobre orientación sexual e identidad de género (Naciones Unidas, 2007).
- IX. Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009–2021):
 - X. *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México (2009)*.
 - XI. *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México (2010)*.
 - XII. *Caso Atala Riff y niñas vs Chile. (2012)*.
 - XIII. *Caso Velásquez Paiz y otros vs Guatemala. (2015)*.
 - XIV. *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs Brasil. (2016)*.
 - XV. *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador de los artículos 2,3 , 4, 5 y 6 de la Convención Belém Do Pará de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos y de los artículos II, IV, XIV, XXI, XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes de los Hombres. Opinión consultiva OC /27-21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27*.
- XVI. *Opinión Consultiva OC-27/21 sobre derechos laborales y perspectiva de género (2021)*.
- XVII. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.
- XVIII. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- XIX. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (referencia).
- XX. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- XXI. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Protocolo Palermo
- XXII. Principios Yogyakarta, Derechos Orientación Sexual e Identidad de Género.
- XXIII. Recomendación General No. 19 CEDAW.
- XXIV. Recomendación General No. 28 CEDAW.
- XXV. Recomendación General No. 32. CEDAW.

1.6.2. Marco jurídico nacional

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos 1º y 4º.
- II. Ley Federal de Trabajo. Artículos 3 bis, 47 fracciones II, VIII, 133 fracciones XII, XIII, 992, 994 fracciones VII.
- III. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículos 4º, 6º, 10, 11, 13, 14 fracción III, 15 fracción II, 51, 52.
- IV. Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículos 10, 14, 15 bis fracción IV, 21, 22 fracción I, II, 24 fracciones VI, VII, VIII.
- V. Ley General de Responsabilidades Administrativas. Artículos 7 fracción II, 75, 222.
- VI. Ley General de Víctimas. Última Reforma. Artículo 7 fracciones I, VI.
- VII. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículos 5 fracción II, 6.

- VIII. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículos 1 fracción III, 4, 9 fracciones III, IV, V, XI, XIII, XV, XXII Ter, XXIII, XXVIII, XXXI.
- IX. Código Penal Federal. Artículo 259 bis.
- X. Código Nacional de Procedimientos Penales.
- XI. Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral. Suprema Corte de Justicia Nacional.
- XII. Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- XIII. Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas, comunidades y pueblos indígenas. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- XIV. Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derecho de personas con discapacidad. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- XV. Protocolo para juzgar con perspectiva de discapacidad. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- XVI. Protocolo para juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- XVII. Norma oficial mexicana NOM-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.
- XVIII. Norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención. *Publicada en el DOF 08-05-2023.*

1.6.3. Marco jurídico Estatal

- I. Constitución Política del Estado de Chihuahua.
- II. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- III. Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua.
- IV. Ley del Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
- V. Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua.
- VI. Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027.
- VII. Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- VIII. Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.
- IX. Lineamientos para la conformación y funcionamiento de los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.
- X. Código Administrativo del Estado de Chihuahua.
- XI. Código Penal del Estado de Chihuahua.

CAPÍTULO II.**2. GLOSARIO**

El presente glosario tiene como finalidad unificar los conceptos empleados en este Protocolo, tomando como referencia los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, igualdad de género y trabajo digno. Las definiciones aquí contenidas deben interpretarse con enfoque de género y bajo el principio pro persona.

- I. Abuso sexual: A quien sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo.
- II. Acciones afirmativas: Es el conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- III. Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objeto intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que esté vinculado con la relación laboral.
- IV. Acoso sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe una subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Esta violencia consiste en realizar a otra persona sin su consentimiento algún acto lascivo o de connotación sexual.
- V. Autoridad emisora: Son aquellas que tienen la facultad para emitir medidas de protección.
- VI. Canalización: Procedimiento mediante el cual la víctima es referida a otras áreas y/o instancias competentes para agilizar o darle continuidad a la atención que el caso amerite.
- VII. Comité: Comité Especializado de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia Laboral. Órgano colegiado responsable de la aplicación, seguimiento y evaluación del presente Protocolo.
- VIII. Complementariedad: Los mecanismos, medidas y procedimientos contemplados en este Protocolo, en especial los relacionados con la ayuda, protección, atención y reparación integral a las víctimas, deberá realizarse de manera armónica, eficaz y eficiente, entendiéndose siempre como complementarias y no excluyentes. Tanto las reparaciones individuales, administrativas o judiciales, como las reparaciones colectivas deben ser complementarias para alcanzar la integralidad que busca la reparación.
- IX. Contención: Procedimiento mediante el cual se brinda ayuda a la víctima a través de la escucha activa y la validación de sus emociones para evitar su desbordamiento, de tal manera que logre emplear sus capacidades, sus recursos personales y sociales para tomar una decisión libre e informada respecto a su caso.
- X. CEDH: Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
- XI. Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las y los trabajadores.

- XII. Dependencia receptora: Son aquellas dependencias a las que se les ordena el cumplimiento, aplicación y/o seguimiento de las medidas de protección en favor de una presunta víctima.
- XIII. Derechos Humanos de las Mujeres: Se refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.
- XIV. Discriminación: Cualquier práctica que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.
- XV. Discriminación contra la mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- XVI. Equidad: Implica reconocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres, asimismo, significa implementar mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.
- XVII. Factores de riesgo psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando excede la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turno que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodo de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.
- XVIII. Hecho victimizante: Actos u omisiones que dañan, menoscaban o ponen en peligro los bienes jurídicos o derechos de una persona convirtiéndola en víctima. Estos pueden estar tipificados como delitos o constituir una violación a los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que México forme parte.
- XIX. Hostigamiento Sexual: Se produce a través de comportamientos físicos, verbales y no verbales, de connotación sexual o lasciva que tienen por objeto o producen en la víctima afectación a su dignidad o generan en ella un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. El hostigamiento sexual es una forma de violencia de género que se produce en el ejercicio desequilibrado de poder, en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora.
- XX. Igualdad: Se entiende como la ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos.

- XXI. Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres, acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.
- XXII. Igualdad sustantiva: Principio y derecho humano que implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier ámbito de la vida; significa que el acceso a derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerá del hecho de ser hombre o mujer.
- XXIII. Inmediato: Los términos y plazos señalados en el presente protocolo como inmediatos se entenderán por aquellos que han de realizarse dentro del plazo de 24 horas.
- XXIV. Institución: Dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal a la que pertenece la víctima.
- XXV. Instituto/ICHMUJERES: Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
- XXVI. Intervención en crisis: Método de ayuda inmediata dirigido a auxiliar a las víctimas ante un evento traumático con el objetivo de reducir la probabilidad de que sufran algún tipo de trastorno físico, o emocional.
- XXVII. OIC: Órgano Interno de Control.
- XXVIII. OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- XXIX. Medidas de Protección: Implementación de una serie de acciones de cuidado institucional para coadyuvar a la salvaguarda de la integridad física y emocional de la víctima, sin que el proceso afecte los derechos laborales, en particular el salario y la permanencia en el empleo, entre otras.
- XXX. Medidas de Reparación Integral: Medidas que se determinarán e implementarán de manera oportuna, diferenciada, integral y efectiva a favor de la víctima, por el daño que ha sufrido como consecuencia del hecho de violencia ejercido en su contra, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y prevención para la no repetición.
- XXXI. Persona Agresora: Persona generadora de violencia, quien o quienes infligen algún tipo de violencia en contra de la presunta víctima.
- XXXII. Presunta Persona Agresora: Persona de la que se presumen actos de violencia laboral.
- XXXIII. Presunta Víctima: Mujer que alega haber sufrido una afectación directa en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.
- XXXIV. Reporte de Hechos: Documento en el cual se deja por escrito la narración de los hechos denunciados, el plan de atención y el plan de seguridad a establecerse para el caso en concreto.
- XXXV. Revictimización: Aquella acción que produce una carga o sufrimiento adicional añadido por parte de instituciones públicas o privadas que son encargadas de brindar la atención a la víctima de un delito o violación a sus derechos humanos.
- XXXVI. Seguimiento: Proceso de comunicación inter e intra institucional cuyo objetivo será observar y/o monitorear la evolución y el desarrollo de los casos atendidos.
- XXXVII. Supuesto de emergencia: Condiciones que ameritan la ayuda inmediata, eficaz y oportuna para proteger y salvaguardar, de forma prioritaria, la integridad, los bienes y derechos de la víctima.
- XXXVIII. STPS. Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Chihuahua.
- XXXIX. SFP: Secretaría de la Función Pública del Estado de Chihuahua.
- XL. SST. Seguridad y Salud en el Trabajo.
- XLI. Víctima: Se denominarán víctimas directas aquellas personas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera

- puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.
- XLII. Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- XLIII. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- XLIV. Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

CAPÍTULO III.

3. GENERALIDADES DE LA VIOLENCIA LABORAL

En diversos instrumentos internacionales se ha analizado que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad sustantiva y el ejercicio de los derechos humanos que atenta contra la dignidad de las mujeres. Este tema en el país se ha analizado y regulado desde distintas vías como el derecho Laboral, Penal y Administrativo, cada uno con sus propios procedimientos de atención e investigación de casos y la forma de sancionar a las personas responsables de estas conductas.

La violencia contra la mujer en el ámbito laboral es una de las distintas modalidades de violencia de género que refuerza su exclusión del espacio profesional. Este tipo de violencia afecta negativamente las posibilidades de las mujeres de obtener recursos por cuenta propia y limita su capacidad de decisión autónoma⁷, concatenando otras violencias que tienen un impacto en diversos espacios y esferas como lo es también el privado. En este sentido, es importante analizar y atender a las definiciones, modalidades e impactos para una mejor comprensión de la violencia laboral, con la finalidad de brindar una atención integral y realizar acciones tendientes de prevención, sanción, erradicación de la violencia laboral contra las mujeres y fomentar la igualdad laboral.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define a la violencia laboral y Docente como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente 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

⁷ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Comunicado de prensa número 85/22 30 de agosto de 2022. Pág. 8. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad⁸. La violencia laboral tiene diversas modalidades las cuales incluyen acoso laboral, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual. Es importante destacar que ésta se manifiesta de diversas formas que incluyen entre otras: violencia física, psicológica, sexual o económica y es considerada como discriminación por motivos de género y una violación del derecho a condiciones de trabajo dignas, equitativas y satisfactorias. Las cuales no solo se dan dentro del centro de trabajo sino durante el trayecto de la casa a éste y viceversa, mediante mecanismos electrónicos y en eventos sociales cuando la relación laboral aún persiste.

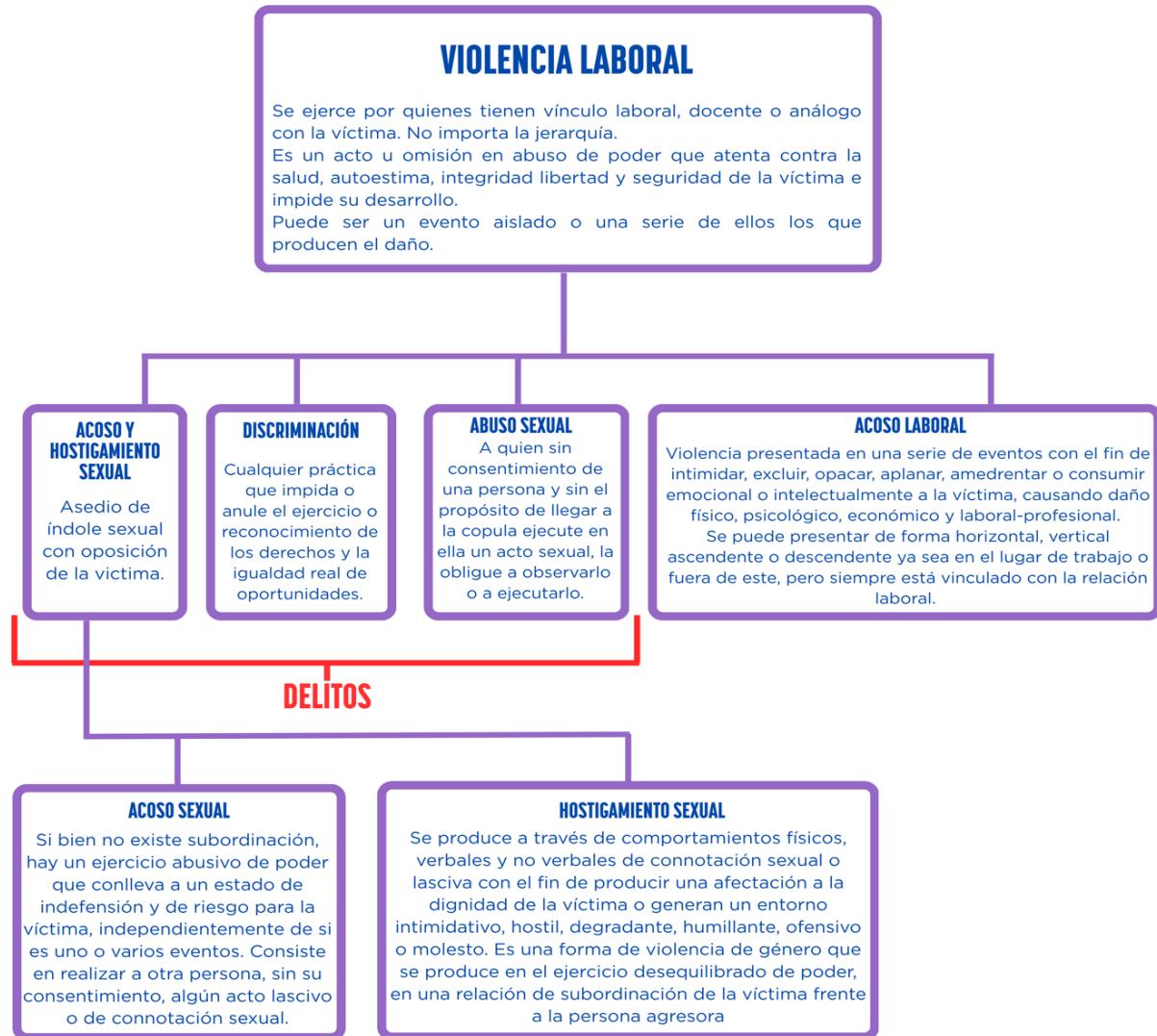
La violencia laboral conlleva a una afectación física, emocional y mental en la víctima, en su entorno familiar y social, asimismo, puede implicar pérdidas económicas, disminución de la productividad del trabajo, aumento del absentismo, tolerancia al maltrato derivado al temor de quedarse sin ingresos económicos y como última instancia genera que las y los trabajadores abandonen sus lugares de trabajo.

A. La violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

- I. *Vertical.* Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución ejercen violencia laboral a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente (cuando una persona en una posición jerárquica superior ejerce violencia laboral a una persona en una posición subordinada).
- II. *Horizontal.* Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución.

⁸ Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el DOF 08-05-2023. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

3.1. Diagrama conceptual



Nota. La tabla fue diseñada por el Instituto Chihuahuense de las Mujeres para fines de análisis interno.

Independientemente de la relación jerárquica con la víctima, la violencia laboral trata de uno o varios eventos dañinos los cuales pueden realizarse de forma personal, por medio de llamadas telefónicas, mensajes de voz, texto o por medio de plataformas o redes sociales y entrega directa o indirecta de mensajes, notas o cartas, entre otras. Que pueden ser identificadas por algunas conductas que a continuación se señalan de manera enunciativa más no limitativa, pudiendo concurrir multiplicidad de actos en un mismo caso:

3.2. Diagrama de los tipos de violencia laboral

- Bromas, chistes, “piropos” o expresiones de contenido sexual o “en doble sentido”
- Conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales.
- Exposición a material sugestivo o explícitamente sexual, miradas, gestos o muecas lascivas.
- Todo tocamiento no deseado ni solicitado al cuerpo de la presunta víctima, mediante actos como saludos forzados, abrazos, roces y besos, tocamientos, pellizcos, acercamientos y acorralamientos.

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO



DISCRIMINACIÓN

- Despidos por contraer una enfermedad, por estar embarazada, negarle sus períodos de lactancia.
- Sueldo inferior por razón de género
- Negar un servicio o una prestación a la que tenga derecho, sin justificación
- Excluir a alguna persona o grupo de persona
- Cualquier distinción o exclusión en el trabajo, que afecte los derechos laborales de las personas sin justificación
- Sufrir represalias por ejercer sus derechos



- Masturbación en presencia de la víctima u obligarla a ella.
- Obligarla a ver videos/fotografías sexuales
- Caricias
- Tocamientos
- Besos
- Obligarla a realizarle tocamientos

ABUSO SEXUAL



ACOSO LABORAL

- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales o no asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o plazos imposibles de cumplir), o no asignar ningún tipo de trabajo.
- Cambios de puesto sin previo aviso.
- Restringir la comunicación por parte del superior o de los compañeros o el traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- Críticas constantes al aspecto físico, su trabajo, creencias, políticas, religión, a la vida privada o íntima de la víctima, etc.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Gritar o insultar.

Nota. La tabla fue diseñada por el Instituto Chihuahuense de las Mujeres para fines de análisis interno.

3.3. Derechos de las presuntas víctimas.

En todas las etapas del procedimiento el Instituto Chihuahuense de las Mujeres garantizará los derechos humanos de las mujeres y los derechos de las presuntas víctimas de violencia laboral de acuerdo con los siguientes, que se desarrollan de manera enunciativa más no limitativa:

- a. Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos.
- b. Trato digno, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación como supuesta víctima de violencia laboral.
- c. Protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades.
- d. Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención.
- e. Asistencia legal gratuita y necesaria para los trámites jurídicos relacionados con la violencia de la cual sea víctima.
- f. Asistencia médica y psicológica gratuita para la atención de las consecuencias generadas por la violencia.

- g. Acciones de asistencia social que contribuyan a su pleno desarrollo.
- h. La presunta víctima no será obligada a participar en mecanismo alternos de solución de conflictos con su agresor.
- i. Las mujeres indígenas serán asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura.
- j. Además de aquellos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales ratificados por México.

CAPÍTULO IV.

4. INTEGRACIÓN, FACULTADES, Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ.

4.1. Conformación del Comité Especializado de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia Laboral.

El Comité Especializado de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia Laboral es un órgano colegiado con carácter interdisciplinario y especializado, responsable de la aplicación del presente Protocolo dentro del Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Su finalidad es prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia laboral, garantizando el acceso a la justicia, la reparación integral y la no repetición de los hechos, con facultades para investigar e imponer medidas disciplinarias, por las siguientes áreas dependientes del Instituto Chihuahuense de las Mujeres:

- I. Presidencia: Estará a cargo de la persona Titular de la Unidad de Atención a Casos de Violencia Laboral, quien estará asistida en todo momento por la psicóloga adscrita a dicha unidad.
- II. Secretaría: Estará a cargo de la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género o su representante.
- III. Vocalías ordinarias, integradas por:
 - a. Titular del Departamento de Supervisión, o su representante.
 - b. Titular del Departamento de Recursos Humanos, o su representante.
 - c. Titular del Departamento Jurídico, o su representante.

Las/los integrantes del Comité deberán tener habilidades adecuadas y la disposición de tiempo y compromiso para cumplir con sus funciones.

Cada integrante podrá designar una persona suplente mediante oficio, quien deberá contar con capacidad de decisión y firmar una carta compromiso y de confidencialidad.

Así mismo, con el objetivo de garantizar la confidencialidad de los asuntos, únicamente podrá asistir la persona titular o la persona que haya sido nombrada representante vía oficio.

4.2. Carácter de las sesiones:

El Comité sesionará de forma ordinaria cada tres meses y de manera extraordinaria cuando se presente un caso urgente o de especial gravedad. Todas las sesiones serán de carácter privado y deberán observar los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección de datos personales.

4.3. Funciones del Comité:

- I. Aplicar, difundir y supervisar el cumplimiento del presente Protocolo.
- II. Recibir, registrar y dar trámite a las quejas de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual.
- III. Emitir las medidas de protección que resulten necesarias en un plazo no mayor a 48 horas desde la recepción de la queja.
- IV. Integrar los expedientes y realizar investigaciones laborales con perspectiva de género y debida diligencia.
- V. Dictar medidas disciplinarias, de reparación o restitución conforme a la gravedad de los hechos.
- VI. Canalizar a las víctimas a otras instancias especializadas (jurídicas, psicológicas, médicas o sociales).
- VII. Dar vista al Órgano Interno de Control o al Ministerio Público, cuando se presuma la comisión de delitos o faltas administrativas graves.
- VIII. Garantizar la profesionalización permanente de sus integrantes en materia de igualdad, derechos humanos, violencia laboral y debida diligencia.
- IX. Elaborar un plan anual de trabajo con metas, indicadores y cronograma de acciones.
- X. Presentar informes semestrales de resultados a la Dirección General del Instituto, incluyendo estadísticas de casos, medidas adoptadas y recomendaciones de mejora.

4.4. Perfil y deberes de las personas integrantes:

Las personas integrantes del Comité deberán firmar Acuerdo de Confidencialidad (véase Anexo 1), además de cumplir con las siguientes características y deberes:

- I. Poseer valores acordes con la defensa y promoción de los derechos humanos de mujeres y hombres, así como con el derecho a una vida libre de violencia.
- II. Contar con conocimientos y formación acreditada en temas de igualdad, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género y atención a casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.
- III. Demostrar habilidades de comunicación asertiva, escucha activa y contención emocional, que faciliten un trato respetuoso y empático hacia las personas involucradas.
- IV. Mostrar capacidad para generar confianza con las personas trabajadoras, respetando sus emociones, expresiones y procesos personales, y promoviendo la resiliencia institucional.
- V. Conocer y aplicar de manera íntegra los principios rectores y procedimientos establecidos en el presente Protocolo.
- VI. Conducirse en todo momento con humanidad, ética y respeto a la dignidad de las personas, evitando cualquier trato diferenciado o estigmatizante.
- VII. No tener antecedentes de prácticas discriminatorias, acoso, hostigamiento o cualquier forma de violencia hacia personas de su entorno laboral, ni haber sido sancionadas por faltas relacionadas con este tipo de conductas.
- VIII. Excusarse de intervenir en la atención de cualquier caso en el que exista conflicto de interés, relación personal, jerárquica o de subordinación con alguna de las partes.

- IX. Firmar la Carta Compromiso de Participación en la que manifiesten su aceptación, voluntad y responsabilidad de formar parte del Comité Especializado.

El Comité debe elaborar una ruta de actuación y protección para la persona quejosa para que esté enterada del proceso que seguirá su queja.

Para garantizar un apoyo integral el Comité deberá elaborar una lista de referencia de profesionales de diferentes especialidades (abogadas, Psicólogas, Psiquiatras, etc.) así como de instituciones que presten apoyo en casos de violencia de género.

CAPÍTULO V.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Son aquellas acciones, políticas y directrices que tienen como objeto fomentar una cultura institucional para la igualdad de género y la no discriminación en el interior del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, con la finalidad de disuadir las conductas de violencia laboral a través de una detección oportuna, el diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, entendimiento, sensibilización, concientización y prevención de la violencia de género para el acceso a una vida libre de violencia en el entorno laboral e institucional.

Con el propósito de lograr lo anterior, se establece de manera enunciativa, más no limitativa, las medidas que se detallan a continuación:

- I. Publicar el presente Protocolo en los portales electrónicos o mecanismos de comunicación interna del Instituto Chihuahuense de las Mujeres para dejar constancia de su conocimiento;
- II. Realizar campañas de sensibilización a fin de emitir un pronunciamiento de “Cero tolerancia” a todas las conductas de violencia en los lugares de trabajo, reconocer ésta problemática como violaciones a los derechos humanos de las personas y fomentar una cultura de presentación de quejas. Las campañas deben ser impulsadas en torno al tema de violencia laboral, derechos humanos, igualdad, perspectiva de género y dejando claro el grado de responsabilidad del personal que por omisión o acción cometa o lleve a cabo estas conductas;
- III. Generar un programa de capacitación permanente para mantener un estándar adecuado y actualizado en la formación y sensibilización del personal;
- IV. Capacitar a todo el personal, con el objetivo de fomentar un clima organizacional propicio para el desarrollo profesional libre de cualquier tipo de violencia laboral y otras formas de discriminación, realizar una detección oportuna de la violencia en los lugares de trabajo, brindar una atención integral a las presuntas víctimas y establecer relaciones laborales dignas con respeto e igualdad.
 - a) Estas capacitaciones son de carácter obligatorio para todo el personal, entendiéndose por éste el personal administrativo, operativos, mandos medios y superiores, bajo cualquier forma de contratación. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias se

comprometen a estar en constante capacitación cada seis meses acreditando para ello las constancias correspondientes en temas de violencia laboral, perspectiva de género, no discriminación, derechos humanos, igualdad de género, medidas de prevención a la violencia de género, procedimiento de queja de la violencia y en el procedimiento del presente Protocolo;

- V. La eliminación de todos aquellos elementos que puedan estar presentes en documentos institucionales y criterios normativos, que establezcan en su contenido o lenguaje, condiciones discriminatorias o excluyentes para las personas que laboran en el Instituto Chihuahuense de las Mujeres;
- VI. Distribuir a través de medios impresos y electrónicos a la comunidad laboral, la información pertinente respecto de las medidas de prevención a la violencia laboral, procedimiento de queja de la violencia, las posibles medidas disciplinarias y el procedimiento del presente Protocolo;
- VII. Realizar diagnósticos, investigaciones y/o evaluaciones de riesgo psicosociales de manera periódica o al menos una vez al año para el fomento de la prevención de la violencia laboral, así como proyectos de investigación que ayuden a monitorear el estatus de la problemática dentro del Instituto Chihuahuense de las Mujeres;
- VIII. Realizar encuestas en forma periódica para el fomento de la prevención de la violencia de laboral.

CAPÍTULO VI.

6. MEDIDAS DE ATENCIÓN

La atención que se brinde a las personas quejas de actos de violencia laboral será inmediata, de primer contacto e integral; en los casos que requieran una intervención especializada se realizará la canalización a la dependencia correspondiente.

6.1. Recepción de queja y valoración de riesgo.

- I. La persona que realice una queja de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual presentará su petición ante cualquier integrante del Comité.
- II. Las quejas podrán presentarse por medios electrónicos al correo buzonviolencialaboral@gmail.com, buzón de quejas, presencial, o cualquier otra que la Institución determine para tal efecto.
- III. Quien reciba la queja realizará una PRIMERA ENTREVISTA en un lugar seguro y garantizando en todo momento la confidencialidad para la víctima. (Ver características de Entrevista en (Anexo 2).
- IV. En la primera entrevista se grabará o redactará (previo acuerdo con la víctima) la narración de los hechos y se recabarán todos los aspectos relacionados con el hecho, o los incidentes de la queja.
- V. A partir de los hechos narrados elaborará el Registro Único (Anexo 3).

- VI. La persona integrante del comité que recibe la queja solicitará la reunión para sesión del comité.
- VII. El Comité en conjunto y de acuerdo con la víctima, elaborará una Valoración de riesgos (Anexo 4) y determinará las medidas de protección necesarias para la víctima, con la finalidad de detener posibles daños o escalada de la violencia. Estas deben tener como fin proporcionar seguridad a la víctima y deben ser proporcionales, transitorias, confidenciales, oportunas y eficaces.
- VIII. En caso de que la víctima no esté decidida a presentar la queja, se revisará el reporte con ella y se le pedirá que firme para que el reporte se archive y sirva en caso de recurrencia de los hechos reportados.
- IX. El Comité convocará a la persona agresora y le hará saber las medidas de protección que en si caso se hubieran emitido.

6.2. Etapa de instrucción.

Una vez presentada la queja por la presunta víctima, el Comité Especializado de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia Laboral llevará a cabo las acciones necesarias para recabar los elementos de prueba que permitan la investigación, análisis y esclarecimiento de los hechos objeto de la queja, con pleno respeto a los derechos humanos de todas las partes.

Esta etapa comprende las siguientes fases:

6.2.1. Notificación

El Comité notificará por escrito a las partes el inicio de la etapa de instrucción, otorgando un plazo de siete días naturales para que presenten las pruebas que consideren pertinentes en respaldo de sus manifestaciones.

6.2.2. Presentación de medios probatorios

Podrán ofrecerse pruebas de diversa naturaleza, incluyendo, pero no limitándose a:

- I. Documentales
- II. Testimoniales.
- III. Fotográficas.
- IV. Audiovisuales o grabaciones.
- V. Mensajes de texto o electrónicos.
- VI. Correos electrónicos institucionales o personales relacionados con los hechos.
- VII. Valoraciones o informes psicológicos.
- VIII. Dictámenes o peritajes técnicos.
- IX. Otros medios de prueba que coadyuven al esclarecimiento de los hechos.

6.2.3. Actuación del Comité

El Comité se encuentra facultado para:

- I. Requerir información, evidencias o informes a otras áreas del Instituto.
- II. Practicar visitas, inspecciones o verificaciones en los espacios laborales involucrados.
- III. Entrevistar a testigos, peritos o especialistas que puedan aportar elementos al caso.
- IV. Solicitar apoyo técnico, jurídico o psicológico cuando sea necesario.

Todas las actuaciones deberán realizarse con estricto respeto a los derechos humanos, bajo principios de confidencialidad, imparcialidad y debida diligencia.

6.2.4. Análisis y valoración de la evidencia

Una vez integradas las pruebas, el Comité realizará un análisis integral y objetivo de los elementos recabados, aplicando los principios de perspectiva de género, pro persona y presunción de buena fe de la víctima.

El proceso deberá garantizar que las pruebas sean valoradas de manera imparcial, evitando estereotipos, sesgos o prejuicios, para emitir una determinación fundada y motivada conforme al derecho aplicable.

6.3 Etapa de resolución

Una vez valorados y calificados los medios probatorios el comité emitirá la resolución correspondiente.

Si la queja está sustentada, emitirá medidas disciplinarias, de reparación y/o restitución de carácter interno, acordes a la gravedad, intensidad e impacto de los hechos violentos, dentro de los 60 días naturales posteriores a la sesión del Comité en la que se presentó el caso, las cuales se mencionan de manera enunciativa y no limitativa:

6.3.1. Medidas disciplinarias:

- I. Amonestación por escrito.
- II. Cambio de funciones o de área de trabajo.
- III. Acta administrativa.
- IV. Programas de capacitación.
- V. Terapia psicológica.
- VI. Despido.

La reparación del daño a las víctimas de violencia laboral en el Instituto Chihuahuense de las Mujeres debe abarcar todos los perjuicios sufridos por ellas. Esto incluye medidas de restitución, rehabilitación y otras.

El Comité podrá emitir recomendaciones de actuación, atención integral y de canalización a otras instituciones públicas, ya sea jurisdiccional o no jurisdiccional y/o laboral que estime pertinentes de acuerdo al análisis del caso.

6.3.2. Medidas de reparación y/o restitución:

- I. Restitución para recuperar la situación anterior a la violencia.
- II. Indemnización para cubrir daños físicos y morales, pérdida de oportunidades, daños materiales, ataques a la reputación y asistencia jurídica.
- III. Rehabilitación para atención médica y psicológica o psiquiátrica.
- IV. Declaración que restablezca la dignidad y reputación de la víctima.
- V. Disculpa pública.
- VI. Aceptación de responsabilidad.
- VII. Garantías de no repetición.

6.4. Etapa de seguimiento y cierre

El comité se encargará de dar seguimiento al cumplimiento a la resolución emitida en la etapa anterior y deberá monitorear la situación para garantizar que las medidas tomadas sean efectivas, así como proporcionar apoyo continuo a la víctima asegurándose de que se sienta segura en el ambiente laboral.

También deberá vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas, evitar la reincidencia, restaurar el ambiente sano y seguro, así como prevenir otros actos de violencia o de re victimización y las represalias a la víctima.

CAPÍTULO VII.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección son un mecanismo mediante el cual el comité impone provisionalmente medidas para salvaguardar la integridad y evitar daños irreparables o de difícil reparación a una o varias presuntas víctimas. Estas medidas pueden ser de preservación, conservación, restitutorias, prevención o disuasivas, según lo requiera la naturaleza del asunto.

7. 1. ¿Cuándo se pueden solicitar?

Las medidas de protección se podrán solicitar por cualquier medio ante el Comité, quien las podrá emitir en cualquier momento en que tenga conocimiento de los hechos que puedan constituir violencia laboral, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima, así como evitar la continuación de los efectos perjudiciales de la conducta que se presume como violencia laboral o el ocultamiento o destrucción de pruebas.

7.2. ¿Quién puede solicitar una medida de protección?

1. La presunta víctima o a solicitud de otra persona cuando la presunta víctima se encuentre imposibilitada para solicitarla.
2. De oficio cuando el Comité lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de este Protocolo y de conformidad con la obligación que tiene el Estado mexicano una vez que tenga conocimiento de una violación de derechos humanos, a iniciar de oficio una investigación seria y efectiva de los hechos⁹ En este sentido la Corte IDH ha reiterado que aun cuando la violación de derechos humanos no haya sido presentada a través de queja ante las autoridades competentes, en todo caso en que existan indicios de su ocurrencia el Estado deberá iniciar de oficio y de inmediato una investigación imparcial, independiente y minuciosa que permita determinar la naturaleza y el origen de las lesiones advertidas, identificar a la persona(s) responsable(s) e iniciar su procesamiento¹⁰. Por su parte la

⁹ **Corte IDH.** *Caso de la Masacre de Pueblo Bello Vs. Colombia*, supra nota 22, párr. 143; Caso de la Masacre de Mapiripán Vs. Colombia, supra nota 25, párr. 219 y 223; Caso de la Comunidad Moiwana vs. Suriname, supra nota 1, párr. 145 y Caso Juan Humberto Sánchez Vs. Honduras, supra nota 1, párr. 132.)

¹⁰ **Corte IDH.** *Caso Gutiérrez Soler Vs. Colombia*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de septiembre de 2005. Serie C No. 132, párr. 54; *Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de

Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que las medidas cautelares o providencias precautorias constituyen instrumentos esenciales que salvaguardan el derecho fundamental de acceso a la justicia, ya que son los instrumentos que puede decretar la autoridad judicial a solicitud de las partes o en algunos casos de oficio para conservar la materia de litigio así como para evitar un grave e irreparable daño a las partes o a la sociedad¹¹.

7.3. ¿Qué medidas de protección puede emitir el Comité?

Se establecen de manera enunciativa más no limitativa, las medidas de protección que podrán ser implementadas de manera indistinta, conjunta, o individualmente las que se enlistan a continuación:

- I. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable.
- II. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente laboral.
- III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto, comunicación y/o continuar ejerciendo actos de violencia a la presunta víctima de forma directa o, a través de terceros.
- IV. Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima de forma directa o a través de terceros.
- V. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo jurídico, psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.
- VI. Garantizar la percepción del salario íntegro hasta en tanto se resuelva la situación correspondiente a fin de no afectar las condiciones y derechos laborales de la presunta víctima.

7.4. Urgencia de la medida de protección.

Se refiere a la inminente violación de un derecho humano que deriva en un daño irreparable o de difícil reparación. Ésta se determina por la información que indica que el riesgo o la amenaza es imperiosa y podría llegar a materializarse, requiriéndose una acción preventiva o tutelar.

noviembre de 2006. Serie C No. 160, párr. 344; y *Caso Bueno Alves vs. Argentina*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 11 de mayo de 2007. Serie C No. 164, párr. 209.

¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia con registro digital 2025156. Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. **MEDIDAS CAUTELARES O PROVIDENCIAS PRECAUTORIAS. CONSTITUYEN INSTRUMENTOS ESENCIALES QUE SALVAGUARDAN EL DERECHO FUNDAMENTAL DE ACCESO A LA JUSTICIA, A FIN DE QUE ÉSTA SEA PLENA Y EFECTIVA.**

La autoridad emisora valorará la posibilidad y probabilidad de que el daño pueda ocurrir en un futuro cercano, sin la necesidad de requerir pruebas para la emisión, operando la misma por indicio, sospecha, presunción, apariencia y/o contexto.

7.5. Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se atenderá a los siguientes principios:

- I. **Buena fe.** No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- II. **Indemnidad.** Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- III. **Principio de oportunidad y eficacia.** Las medidas deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la presunta víctima y debe garantizar el tiempo que asegure su objetivo.
- IV. **Principio necesidad y proporcionalidad.** Las medidas deben de responder al nivel de riesgo en que se encuentre la persona.
- V. **Protección.** Se debe privilegiar siempre la integridad de las personas que puedan estar en riesgo.
- VI. **Confidencialidad.** Toda la información relacionada con las medidas será reservada únicamente para los fines de los procedimientos respectivos.
- VII. **Pertinencia intercultural.** Respetar y promover las propias necesidades de los pueblos originarios y comunidades.
- VIII. **Principio de continuidad en los servicios públicos.** Garantizar la estabilidad y el funcionamiento de las instituciones y los servicios públicos, asegurando la prestación de los mismos de manera ininterrumpida y sin poner en peligro su prestación.
- IX. **Máxima protección.** Las autoridades deben adoptar las medidas y apelar por la legislación nacional o internacional que proporcione la protección más amplia para garantizar los derechos de las presuntas víctimas.

7.6. Plazos y términos de las medidas de protección.

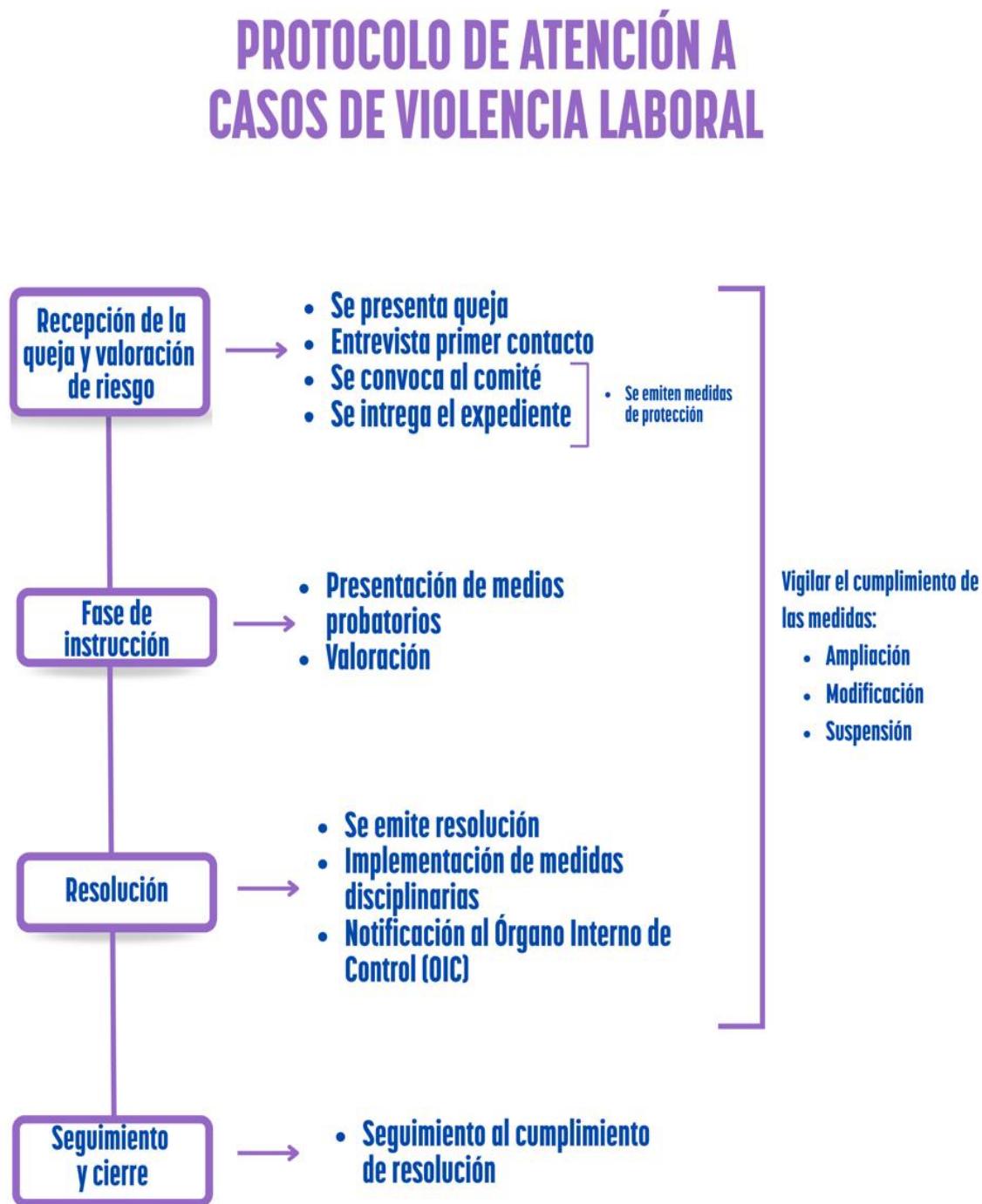
Las medidas deberán emitirse en un máximo de 24 horas desde su solicitud y revisarse cada 15 días naturales, pudiendo ampliarse, modificarse o cancelarse según el nivel de riesgo.

7.7. Seguimiento de las medidas de protección.

Es importante brindar un seguimiento a las medidas de protección emitidas, a fin de monitorear su cumplimiento, eficacia y eficiencia, las cuales puedan permanecer o ser modificadas de acuerdo a la necesidad, idoneidad y proporcionalidad, pudiendo ser disminuidas, ampliadas o en su efecto agotadas, levantadas o dadas por cumplidas, para así cumplir con la finalidad de salvaguardar los derechos humanos de las mujeres presuntas víctimas de violencia laboral que se encuentran en un riesgo inminente y evitar daños irreparables o de difícil reparación.

Para un adecuado control y seguimiento sobre el cumplimiento de las medidas de protección el Comité, fijará fecha de revisión de medidas de protección, la cual no podrá exceder de un plazo mayor a 15 días naturales, para la verificación del cumplimiento de la medida de protección, o en su caso la ampliación, modificación o suspensión de las medidas de protección ordenadas, deberá presentar la suficiente prueba y argumentación que permita al Comité, apreciar que el riesgo o la amenaza continua o ya no reúne los requisitos de gravedad y urgencia de evitar daños irreparables.

En todo momento se podrá habilitar días y horas hábiles.

7.8. Diagrama de ruta de aplicación.

CAPÍTULO VIII.**8. DISPOSICIONES FINALES****8.1. Vigencia**

El presente *Protocolo de Atención a Casos de Violencia Laboral del Instituto Chihuahuense de las Mujeres* entra en vigor al día siguiente de su publicación y deberá revisarse de forma integral cada dos años, o antes si existieran modificaciones normativas relevantes o recomendaciones emitidas por organismos nacionales o internacionales en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres.

8.2. Actualización

El Comité Especializado de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia Laboral será responsable de proponer las actualizaciones o adecuaciones al Protocolo, con base en:

- I. Reformas legislativas o reglamentarias aplicables.
- II. Resultados de diagnósticos, evaluaciones o auditorías de género.
- III. Observaciones derivadas del seguimiento de casos o de las medidas preventivas.
- IV. Recomendaciones de organismos autónomos, instancias gubernamentales o internacionales.

8.3. Difusión

El Instituto Chihuahuense de las Mujeres garantizará la **amplia difusión** del presente Protocolo a través de:

- I. Su publicación en el Periódico Oficial del Estado.
- II. Su publicación en la página web institucional.
- III. Campañas informativas y carteles visibles en los centros de trabajo.
- IV. Mecanismos de comunicación interna (correos, trípticos, capacitaciones).

Asimismo, se deberá asegurar que todo el personal nuevo o que ingrese por cualquier modalidad de contratación conozca el contenido del Protocolo como parte del proceso de inducción institucional.

8.4. Interpretación

Cualquier duda o controversia sobre la interpretación o aplicación del presente Protocolo será resuelta por el Comité, conforme a los principios de legalidad, buena fe, debida diligencia, igualdad sustantiva y perspectiva de género.

8.5. Armonización institucional

El Instituto promoverá que las áreas sustantivas y administrativas incorporen el contenido de este Protocolo en sus reglamentos, manuales y procedimientos internos, para garantizar su observancia integral y la coherencia institucional en materia de prevención y atención de la violencia laboral.

8.6. Responsabilidad institucional

El incumplimiento de las obligaciones derivadas de este Protocolo podrá constituir falta administrativa grave conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles que resulten aplicables.

8.7. Conclusión final

La aplicación de este Protocolo no solo responde a obligaciones jurídicas derivadas del marco normativo nacional e internacional, sino que refleja la voluntad institucional de transformar la cultura organizacional hacia una basada en el respeto, la empatía, la igualdad y la corresponsabilidad.

Con ello, el Instituto Chihuahuense de las Mujeres se consolida como una referencia estatal en la implementación de políticas laborales con perspectiva de género, fortaleciendo su papel como garante de los derechos de las mujeres en el ámbito público y contribuyendo al cumplimiento del principio constitucional de una vida libre de violencia para todas.

ANEXO 1**ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD PARA MIEMBROS DEL COMITÉ ESPECIALIZADO EN ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.**

Por medio de la presente, y como integrante del COMITÉ ESPECIALIZADO EN ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL y en apego al Protocolo para Prevención y Atención de Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, conocido como “ICHMUJERES”, para impulsar un cambio en el centro de trabajo que busque revertir la violencia laboral en el mismo, durante el período en el que preste sus servicios, te solicitamos formalmente tu compromiso de mantener la confidencialidad en cuanto a la información sensible y confidencial que te será proporcionada en el marco de dicha relación.

Te informamos que dicha información, que incluye, pero no se limita a datos personales, información técnica, procesos internos, acuerdos, y cualquier otra información que no sea de dominio público, es estrictamente confidencial, sensible y reservada esto de conformidad a La Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua y a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, deberá ser protegida en todo momento.

I. Compromiso de Confidencialidad

El/la suscrito/a, en calidad de _____, se compromete a mantener en estricta confidencialidad toda la información confidencial y/o sensible que me sea proporcionada por el “ICHMUJERES”, durante la vigencia de la prestación de mis servicios en el Comité, así como en cualquier momento posterior a la finalización de la misma, es decir de manera indefinida, sin importar la causa de la terminación.

El/la suscrito/a me comprometo a no divulgar, compartir, distribuir ni utilizar dicha información confidencial para ningún otro fin fuera del marco de la relación con el “ICHMUJERES”.

II. Cláusula de Sanciones por Divulgación Indebida

El/la suscrito/a reconozco que la divulgación, transmisión, publicación o revelación no autorizada de la información confidencial y/o sensible, ya sea intencionalmente o por negligencia, pondría en riesgo la vida, seguridad, y/o integridad de las personas, así como la estabilidad y operación del “ICHMUJERES”.

La Ley de protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua en su Artículo 7 que a la letra dice: “Los sindicatos y cualquier otra persona física o moral que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito estatal y municipal, serán responsables de los datos personales, de conformidad con la normatividad aplicable para la protección de datos personales en posesión de los particulares”.

En caso de incumplimiento de esta obligación de confidencialidad, en el presente documento, el/la suscrito/a estará sujeto/a a las sanciones establecidas y será aplicable lo dispuesto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua, Código Penal del Estado de Chihuahua, Código Penal Federal, así como las demás leyes que resulten aplicables, sin perjuicio de las sanciones penales que puedan generarse, como puede ser:

a) Sanciones penales como lo pueden ser multa o prisión por la divulgación no autorizada de información confidencial y/o sensible y/o reservada esto de conformidad con el artículo 207 del código Penal del Estado de Chihuahua

Aunado a lo anterior, el Instituto podrá proceder a interponer la queja o denuncia a la instancia correspondiente por el mal manejo de la información.

Por lo que el incumplimiento podría dar lugar a la terminación inmediata de la relación profesional.

III. Controversias.

En caso de presentarse controversia en la aplicación, interpretación o cumplimiento de la presente carta de confidencialidad, las partes designarán un árbitro para que decida en derecho sobre la controversia surgida.

De no llegar a algún acuerdo, se someterán a la jurisdicción de los tribunales competentes de la Ciudad de Chihuahua, capital del Estado del mismo nombre, renunciando expresamente a cualquier otro que les correspondiera ya sea en razón de la materia, domicilio o cuantía, en el presente o en el futuro.

Fundamento

La presente carta reconoce los datos personales de conformidad a lo establecido en los artículos 134y 135 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, asimismo, los datos personales y datos personales sensibles en los artículos 10 y 11 fracción VIII y IX de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua.

El Instituto Chihuahuense de las Mujeres recaba el presente consentimiento expreso atendiendo a los artículos 11 fracción I, 14,15,16, 17, 18 fracción II y 19 de la Ley de Protección de Datos personales del Estado de Chihuahua.

Compromiso

Refrendo mi compromiso de actualizarme continuamente en temas relacionados con la materia del Protocolo, así como mi apego a sus principios rectores, los cuales se señalan a continuación:

- a. Dignidad y defensa de la persona
- b. Ambiente saludable y armonioso
- c. Igualdad de oportunidades
- d. Confidencialidad
- e. Debida diligencia
- f. No re victimización

Firma de Aceptación

Con la firma de la presente carta, el/la suscrito/a reconozco haber leído, entendido y aceptado todas las condiciones establecidas en esta carta compromiso de confidencialidad y las sanciones que derivan de la divulgación indebida de la información confidencial.

Atentamente,

Nombre completo: _____

Puesto: _____

Firma: _____

ANEXO 2**ENTREVISTA A LA PRESUNTA VÍCTIMA¹²****ANTES DE LA ENTREVISTA**

Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.

Garantizar la escucha activa y empática en todo momento para propiciar procesos de resiliencia.

Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

Solicitar la aprobación para la grabación de la narrativa de los hechos

DURANTE LA ENTREVISTA**Generar un ambiente de seguridad y confianza.**

Propiciar un entorno tranquilo y privado que permita a la persona entrevistada sentirse segura y escuchada. Es fundamental mantener una actitud empática y respetuosa, evitando emitir juicios de valor, opiniones personales o cuestionamientos que puedan revictimizar.

Reafirmar la confidencialidad y el compromiso institucional.

Informar a la persona entrevistada que el Instituto Chihuahuense de las Mujeres mantiene una política de *tolerancia cero a la violencia laboral* y que el procedimiento se desarrollará bajo los principios de **confidencialidad, respeto, igualdad y debida diligencia**.

Favorecer una narración libre y cronológica de los hechos.

Invitar a la persona a relatar los acontecimientos con sus propias palabras, procurando reconstruir la secuencia temporal y los elementos relevantes para la comprensión del caso.

Utilizar preguntas abiertas y no sugestivas.

Formular únicamente las preguntas necesarias para aclarar o ampliar la información, evitando interrogar de forma insistente o invasiva. Las preguntas deben orientarse a obtener datos objetivos que permitan el análisis del caso y la determinación de medidas de protección o atención.

Ejemplos de preguntas de apoyo o seguimiento:

(Estas solo deben emplearse en caso de que la persona entrevistada no haya abordado espontáneamente dichos aspectos).

1. ¿Quién o quiénes realizaron los actos de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual?

¹² Retomado del Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana, 2017

2. ¿En qué consistieron las conductas o hechos que le afectaron?
3. ¿Recuerda expresiones, frases o comportamientos específicos de la persona agresora?
4. ¿Cuándo ocurrieron los hechos y con qué frecuencia se han repetido?
5. ¿Dónde sucedieron los actos (oficina, pasillos, eventos, medios electrónicos, etc.)?
6. ¿Hubo testigos? ¿Podría indicar quiénes y cuál es su relación con las partes?
7. ¿Ha sucedido en otras ocasiones o con otras personas?
8. ¿Ha comentado la situación con alguien más dentro o fuera del trabajo?
9. ¿De qué manera le han afectado estos hechos en su salud emocional o desempeño laboral?
10. ¿Ha recibido apoyo o atención por parte de la institución?
11. ¿Considera que hablar de esta situación podría generarle represalias o consecuencias negativas?
12. ¿Qué espera que ocurra tras esta entrevista o qué tipo de apoyo considera necesario?

Cierre de la entrevista.

Antes de concluir, agradecer la confianza de la persona entrevistada, informarle sobre los pasos siguientes del procedimiento y reafirmar que el Instituto garantizará la confidencialidad, la protección de su integridad y el seguimiento del caso.

**ANEXO 3
FORMATO ÚNICO DE REGISTRO**

CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Chihuahua, Chihuahua, a _____ de _____ de _____.

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre completo: _____

Puesto: _____

Teléfono o extensión: _____

Área: _____

Jefa/e Inmediata/o: _____

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre completo _____

Puesto: _____

Teléfono o extensión:

Área: _____

Jefa/e Inmediata/o: _____

DECLARACIÓN DE HECHOS: Se adjunta declaración detallada de los mismos

Frecuencia o recurrencia:

Única ocasión Recurrente (especifique: _____)

Fecha y hora del incidente: _____

Lugar: _____

Testigos (si los hay): _____

Medidas de protección solicitadas o sugeridas: _____

Firma de la persona que presenta la queja: _____

Firma de quien recibe la queja: _____

Fecha de recepción: _____

1. ¿Cómo se manifestó la violencia laboral o el hostigamiento o acoso sexual?

2. Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces): _____
 3. Fecha en que ocurrió/ ocurrieron los hechos: _____
 4. Hora: _____
 5. Lugar: _____
 6. ¿Cómo se manifestó la violencia laboral o el hostigamiento o acoso sexual?

ANEXO 4

Escala de Valoración de Riesgo Institucional

La ponderación de riesgo se clasifica en tres niveles:

- **Bajo (0–20 puntos):** Situación controlada o sin indicios de violencia grave.
- **Medio (21–39 puntos):** Riesgo moderado; requiere seguimiento y medidas preventivas.
- **Alto (40–49 puntos):** Riesgo severo; requiere medidas de protección inmediatas y acompañamiento integral.

La ponderación del riesgo se mide de 0 - 3, donde 0 corresponde a violencia/situación inexistente, 1 es bajo, 2 es medio y 3 es alto.

Situación laboral	1. Tipos de violencia.		
	Psicológica	0-3	
	Física	0-3	
	Sexual	0-3	
	Patrimonial	0-3	
	Económica	0-3	
	2. Frecuencia		
	Diario	3	
	Varias veces a la semana	2	
	Ocasional	1	
Perfil del Agresor	3. Contexto		
	Lugar de trabajo únicamente	2	
	Fuera del trabajo (medios electrónicos)	2	
	Dentro del trabajo y fuera	3	
	Fuera del trabajo de forma física	3	
	4. Jerarquía		
	Jefe inmediato	3	
	Jefe indirecto	3	
	Otra posición de poder	3	
	Subordinado	2	
	Compañero	2	
5. La violencia es dirigida a:			

Mujer víctima	Únicamente a la usuaria	3	
	Compañeras de área (solo mujeres)	3	
	Compañeras y compañeros de área	2	
	Personas de otras áreas	2	
	6. Consumo de sustancias		
	Tabaco	2	
	Alcohol	3	
	Drogas	3	
	8. Uso de armas		
	Blancas	0-3	
	Fuego	0-3	
	8. Nexos con grupos de poder		
	Policías	3	
	Servidores públicos	3	
	Organizaciones delictivas	3	
	9. Percepción de peligro		
	Dentro de la última semana	3	
	Dentro del último mes	2	
	Nunca	0	
10. Ha solicitado apoyo en el trabajo			
Si y se lo han brindado		1	
Si y NO se lo han brindado		3	
No		0	
TOTAL			

0-20	bajo
21-39	medio
40-49	alto

Resultado total: _____ Nivel de riesgo: _____
Medidas recomendadas: _____

INDICADORES DE RIESGO PSICOLÓGICOS, PERDER EL EMPLEO, INTEGRIDAD FÍSICA

1. Aislamiento de la víctima
2. Tránsito en zonas geográficas poco concurridas o de riesgo.
3. Dificultad para concentrarse
4. Bajo rendimiento.
5. Ausencia laboral constante
6. Pensamientos de muerte o suicidio.
7. Alteraciones del sueño
8. Cambios de apetito o cambios en peso corporal
9. Fatiga excesiva
10. Estar a la defensiva
11. Ansiedad
12. Depresión