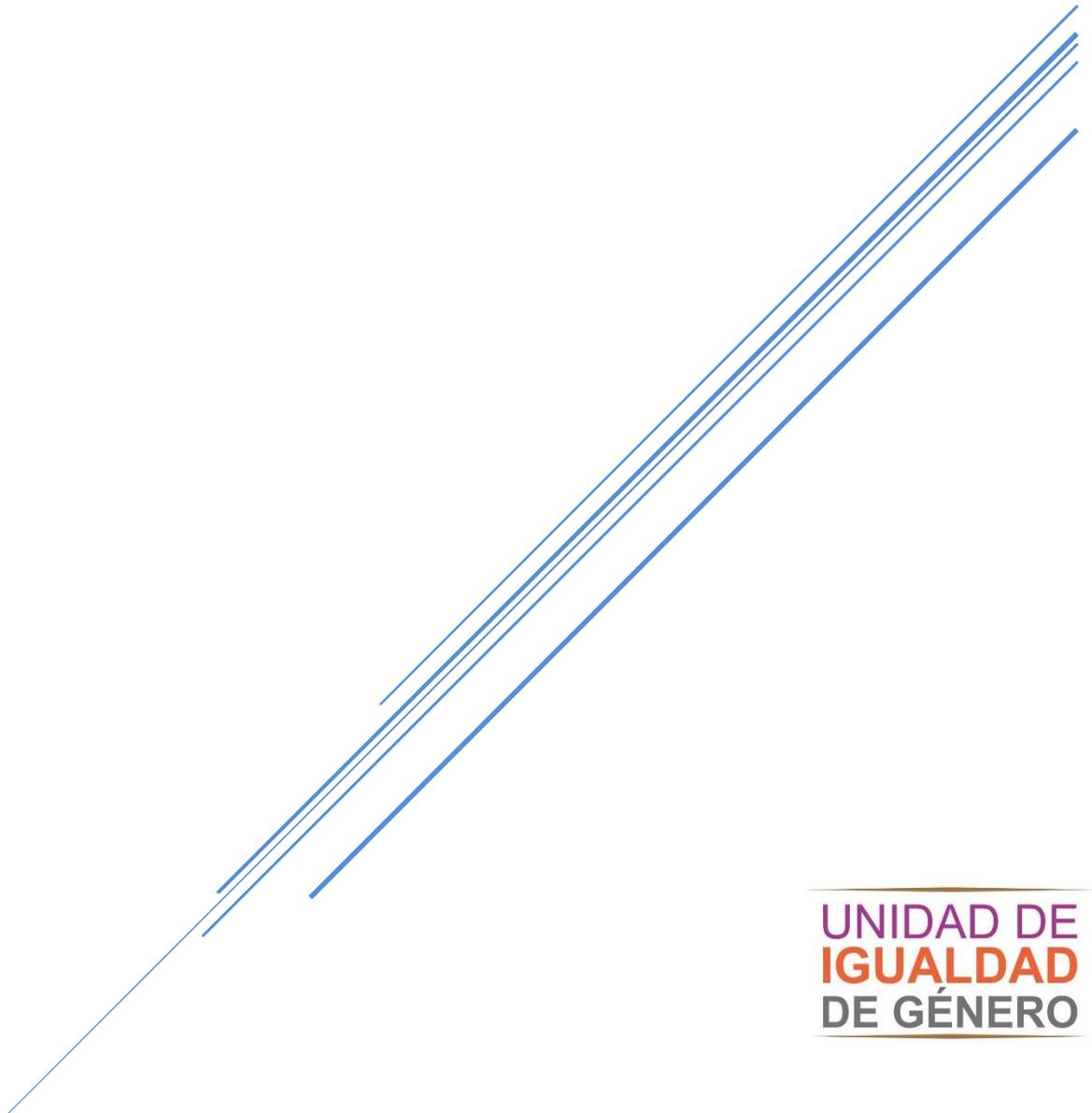


PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL



UNIDAD DE
IGUALDAD
DE GÉNERO

**NORMATIVIDAD
ADMINISTRATIVA**
H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025



Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de casos de Violencia en el ámbito laboral al interior del H. Congreso del Estado de Chihuahua.

ÍNDICE

TÍTULO I	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
Capítulo I	4
Introducción.	4
Capítulo II	4
Objetivos.	4
Sección primera	4
Objetivo general.	4
Sección segunda	5
Objetivos específicos.	5
Capítulo III	5
Justificación.	5
Capítulo IV	5
Marco de referencia.	5
TÍTULO II	5
CONCEPTO, TIPOS Y MODALIDADES DE LA VIOLENCIA	5
Capítulo I	5
Concepto de violencia.	5
Capítulo II	6
Tipos de violencia.	6
Capítulo III	6
Modalidades de la violencia.	6

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

TÍTULO III	8
MARCO NORMATIVO	8
Capítulo I	8
Marco Jurídico Internacional.	8
Capítulo II	9
Marco Jurídico Nacional.	9
Capítulo III	9
Marco jurídico del Estado de Chihuahua.	9
TÍTULO IV	10
PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	10
TÍTULO V	11
MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	11
TÍTULO VI	12
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE BRINDA LA ATENCIÓN	12
Capítulo I	12
Personal de la Unidad de Igualdad de Género del H. Congreso del Estado de Chihuahua.	12
Capítulo II	12
Enlaces de Género del H. Congreso del Estado de Chihuahua.	12
Capítulo III	13
Personal de atención.	13
Capítulo IV	13
Órgano Interno de Control.	13
Capítulo V	14
Normatividad Administrativa.	14
TÍTULO VII	14
ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	14
Capítulo I	14
Recepción de casos.	14
Capítulo II	14
Comité consultivo de atención a casos de violencia en el ámbito laboral al interior del H. Congreso del Estado.	14

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

Sección primera	14
Integración.	14
Sección segunda	15
Atribuciones.	15
Capítulo III	17
Aspectos generales del procedimiento.	17
Sección primera	17
Etapa de orientación.	17
Sección segunda	18
Etapa de inicio.	18
Sección tercera	19
Etapa de investigación.	19
Sección cuarta	20
Etapa de resolución.	20
Sección quinta	22
Etapa de seguimiento y cierre.	22
Sección sexta	23
Diagrama de flujo.	23
TÍTULO VIII	24
AUTORIZACIÓN	24
TÍTULO IX	25
ANEXOS	25
Anexo I	25
Cédula de registro de atención.	25
Anexo II	29
Carta compromiso de confidencialidad.	29
GLOSARIO	30
BIBLIOGRAFÍA	33

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I Introducción

La violencia laboral impacta no solo a la persona trabajadora sino también a su entorno y al centro de trabajo. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, es una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar. Tiene un impacto en sus familias, en las comunidades, en las economías, en la sociedad en general.

¿Qué busca este protocolo?

- I. Promover un clima laboral libre de violencia y discriminación.
- II. Establecer un mecanismo claro, transparente y confidencial para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, acoso y hostigamiento sexual.
- III. Concientizar la existencia de los diferentes tipos de violencia en la modalidad laboral.

La emisión de este protocolo se da en cumplimiento a lo previsto en el artículo 143 inciso B de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua, mismo que señala que se debe coadyuvar con los diferentes órganos del H. Congreso del Estado para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual.

Capítulo II Objetivos

Sección primera Objetivo general

El presente protocolo tiene como finalidad establecer el procedimiento de prevención, atención, sanción y erradicación de los casos de violencia en el ámbito laboral al interior del H. Congreso del Estado, el cual describe el proceso para la recepción, atención y seguimiento de casos sobre actos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y violencia laboral.

Este protocolo pone especial atención en la orientación inicial, atención y acompañamiento de la víctima en las áreas legal, médica y psicológica. Buscando que el personal que brinde la atención se encuentre capacitado y que en todo momento presente un enfoque de Derechos Humanos, perspectiva de género, transversalidad e interculturalidad.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 5 de 34

Sección Segunda Objetivos específicos

- I. Generar un clima laboral libre de violencia y no discriminación.
- II. Realizar campañas de prevención que promuevan la no violencia y la cultura de la denuncia.
- III. Capacitar de manera recurrente al personal sobre los tipos y modalidades de la violencia.
- IV. Dar a conocer el presente protocolo para que las víctimas conozcan sus derechos, así como los mecanismos de defensa.

Capítulo III Justificación

La violencia es un problema multicausal de alto impacto en distintas etapas de la vida, que limita el desarrollo psicosocial de las víctimas, afectando seriamente la salud física, y mental, restringiendo el ejercicio pleno de sus derechos. Intenta construir y fomentar la igualdad de derechos, la no discriminación y la no violencia en el espacio laboral.

Capítulo IV Marco de referencia

Las personas tienen el derecho humano al trabajo, y este debe de ser digno, con igualdad y sin discriminación ni violencia, que permita su subsistencia y la de su familia. Es por ello, que en el presente marco de referencia se analiza cada uno de los conceptos que se relacionan con la violencia laboral, desde un aspecto de lo general, hasta particularizar en cada uno de sus elementos.

TÍTULO II CONCEPTO, TIPOS Y MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

Capítulo I Conceptos de violencia

La Organización Internacional del Trabajo define la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos y acciones inaceptables que tienen por objeto, provocar, ocasionar o sean susceptibles de ocasionar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia en su artículo 5to fracción IV conceptualiza a la violencia contra las mujeres como 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.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 6 de 34

Capítulo II Tipos de violencia

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad emocional, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, 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 física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, sustancia u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión de quien comete agresión y que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, limitación, 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 económica: Es toda acción u omisión de la persona agresora 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 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.

Violencia a través de interpósita persona: es cualquier acto u omisión que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, se dirige contra las hijas y/o hijos, familiares o personas allegadas, ya sea que se tenga o se haya tenido relación de matrimonio o concubinato; o mantenga o se haya mantenido una relación de hecho con la persona agresora; lo anterior aplica incluso cuando no se cohabe en el mismo domicilio.

Capítulo III Modalidades de la violencia

Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

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

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 7 de 34

o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Violencia en la comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de quienes de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen 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.

Violencia feminicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus Derechos Humanos, en los ámbitos público o privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado, y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

Violencia política contra las mujeres en razón de género: Es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.

Violencia obstétrica: es todo acto u omisión intencional, por parte del personal de salud que, en el ejercicio de su profesión u oficio, dañe, lastime o denigre a la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, así como la negligencia en su atención médica, y alterar el proceso natural del parto de bajo riesgo mediante el uso de técnicas de aceleración y practicar el parto vía cesárea, existiendo condiciones para el parto natural, sin tener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer.

Violencia digital: Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

Violencia mediática: Es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 8 de 34

Se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad.

TÍTULO III MARCO NORMATIVO

El presente protocolo se regirá por los ordenamientos jurídicos que dictan obligatoriedad del H. Congreso del Estado para actuar de forma inmediata y con apego a los Derechos Humanos ante la violencia.

Capítulo I Marco Jurídico Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU.
- Convención de los Derechos Políticos de la Mujer con la ONU.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), OEA.
- Primer Conferencia Mundial de la Mujer, México, ONU.
- Cumbre Mundial del Desarrollo, Copenhague.
- Declaración y Programa de Acción de Beijing, IV Conferencia Mundial de la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW (por sus siglas en inglés).
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, ONU.
- Tercer Conferencia Mundial de la Mujer, Nairobi, ONU.
- Declaración y Programa de Acción de Viena, Derechos Humanos.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres.
- Programa de Acción de la Conferencia Internacional Sobre Población y Desarrollo, El Cairo.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará).
- Objetivo de Desarrollo del Milenio, Nueva York.
- Consenso de Monterrey, Conferencia Internacional para el Financiamiento para el Desarrollo, ONU.
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, Palermo.
- Objetivos del Desarrollo Sostenible, ONU.
- Estrategia por un Planeta 50/50 hacia el 2030, Demos paso, ONU Mujeres.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Declaración Americana de los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Convenio 100 de la OIT.
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 190 de la OIT.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

Capítulo II Marco Jurídico Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Víctimas.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Reglamento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Reglamento de la Ley General de Víctimas.
- Norma Oficial Mexicana NOM-025-STPS-2008.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Código Penal Federal.

Capítulo III Marco Jurídico del Estado de Chihuahua

- Constitución Política del Estado de Chihuahua.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
- Ley del Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
- Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua.
- Código Penal del Estado de Chihuahua.
- Código Municipal para el Estado de Chihuahua.
- Ley de Protección de Datos Personales.
- Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley del Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
- Reglamento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

TÍTULO IV

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Los principios que regirán la aplicación del presente protocolo serán los que a continuación se enlistan siendo de carácter enunciativo, más no limitativo.

Buena fe: Se presumirán la buena fe de las víctimas. Las y los servidores públicos que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima.

Confidencialidad: El personal del H. Congreso del Estado de Chihuahua que intervenga en los procedimientos para la atención de los casos de violencia, solo podrá dar información a las personas que legal y legítimamente tengan interés jurídico en el caso, en términos de la normatividad de transparencia vigente. Las partes involucradas en el procedimiento de atención, deben firmar una carta de confidencialidad, obligándose a respetar la secrecía del proceso.

Debida diligencia: Se deberán realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto del presente protocolo, en especial la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral. A fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho, dando una respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable garantizando los derechos de las personas afectadas.

Dignidad humana: Es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares. En virtud de la dignidad humana de la víctima, todas las autoridades del Estado están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación.

Efectividad: Se adoptarán en razón de los hechos y desde el marco de las capacidades institucionales, las gestiones ante las instancias externas las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que les garanticen el ejercicio de sus derechos.

Enfoque diferencial y especializado: Se reconocerá la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, orientación sexual, etnia, condición con discapacidad y otros; por tanto, se brindará una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.

Igualdad y no discriminación: Se conducirán sin distinción, exclusión o restricción ejercida por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, género, estado civil, condiciones de salud, raza, color, origen étnico, social, nacional, lengua, edad, patrimonio, religión, opiniones políticas, ideológicas o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 11 de 34

Imparcialidad: El trato a las personas implicadas, será libre de estereotipos, favoritismos, inclinaciones o preferencias personales, en ningún caso se harán concesiones o restricciones de ventajas y privilegios.

Máxima protección: Toda autoridad deberá velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas. Por ello, adoptarán en todo momento medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de las víctimas.

Protección de datos personales: El personal que atiende a la víctima tendrá la obligación de proteger y resguardar sus datos personales dando en todo momento cumplimiento a la Ley General de Protección de datos personales en posesión de sujetos obligados.

Transparencia: Todas las acciones, mecanismos y procedimientos que lleve a cabo el H. Congreso del Estado en ejercicio de sus obligaciones para con las víctimas, deberán instrumentarse de manera que garanticen el acceso a la información, así como el seguimiento y control correspondiente. Se deberá contar con mecanismos efectivos de rendición de cuentas y de evaluación de las políticas, planes y programas que se instrumenten para garantizar los derechos de las víctimas.

Victimización secundaria o no revictimización: Las características y condiciones particulares de la víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. El Estado tampoco podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de las y los servidores públicos.

Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. 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. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

TÍTULO V

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

El Reglamento de la Ley Estatal que Garantiza el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define la prevención como el conjunto de medidas dirigidas para generar cambios conductuales y en las relaciones sociales entre las personas y en la comunidad en materia de violencia de género.

Ante esto el Comité, a través de la Unidad de Igualdad de Género, implementará acciones que eliminen la discriminación, la violencia laboral y cualquier acción institucional., entre las que destacan de manera enunciativa y no limitativa las siguientes:

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 12 de 34

- I. Crear campañas de sensibilización y capacitación sobre las causas y consecuencias del acoso y el hostigamiento sexual implementadas mediante una difusión permanente y dirigidas a todas las personas que laboran en la Institución.
- II. Impulsar, fomentar y difundir los Derechos Humanos, conceptos básicos de género y conocimientos de la violencia.
- III. Implementar acciones para lograr una cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- IV. Talleres de prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual.
- V. Contribuir a erradicar las conductas estereotipadas de mujeres y hombres.
- VI. Elaborar y/o en su caso entregar carteles, trípticos o imágenes visibles para que todo el personal pueda identificar las conductas sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, las posibles sanciones y los procedimientos a los cuales las personas tienen acceso.
- VII. Sesionar por parte del Comité para analizar el avance de las políticas de prevención e implementar medidas de atención.
- VIII. Trabajar con los medios de comunicación para que no fomenten la violencia y fortalezcan el respeto a los Derechos Humanos y la dignidad humana (en sus comunicados).
- IX. Promover la cultura de denuncia.
- X. Promover las medidas de prevención de la violencia laboral previstos en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: Factores de Riesgo Psicosocial, Identificación y Prevención.
- XI. Y todas aquellas que el Comité estime pertinente como resultado de las sesiones que lleve a cabo.

TÍTULO VI CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE BRINDA ATENCIÓN

Capítulo I Personal adscrito a la Unidad de Igualdad de Género

Son personas que laboran en la Unidad de Igualdad de Género, y colaboran en la estrategia en contra de la violencia, continuamente reciben sensibilización, capacitaciones constantes y seguimientos periódicos en las materias de igualdad de género, no discriminación y violencia. Son quienes deberán fungir como primer contacto y canalizar a las personas que consideren haber sufrido violencia, para la atención respectiva en los términos previstos en el presente Protocolo.

Capítulo II Enlaces de Género

Son personas que laboran en el H. Congreso del Estado de Chihuahua, colaboran en la estrategia en contra de la violencia y continuamente reciben sensibilización, capacitaciones constantes y seguimientos periódicos en las materias de igualdad de género, no discriminación y violencia. En cada área, coordinación, departamento, instituto, órgano y secretaría, habrá como mínimo una persona de atención o enlace, quien deberá fungir como primer contacto y canalizar a las personas

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

que consideren haber sufrido violencia, para la atención respectiva en los términos previstos en el presente Protocolo.

Capítulo III

Personal de Atención

Deberá conformarse por personas cuya formación profesional las haga aptas para brindar orientación y atención a víctimas y cuando sea necesario a familiares y testigos de las mismas. Quienes integren el Comité, dentro del ámbito de sus facultades, prestarán los servicios disponibles en el presente Protocolo para el seguimiento correspondiente de los casos, y así mismo vigilar que se brinden los servicios disponibles, técnicas de intervención psicológica y terapéuticas, técnicas de litigios civil y penal, y estar en continua actualización de éstas. Este personal debe contar, al menos, con los siguientes conocimientos y habilidades:

- I. Conocimiento de la legislación Internacional, Nacional y Local aplicable.
- II. Capacidad para otorgar soluciones viables y con responsabilidad ante la situación de violencia y las condiciones en las que se encuentra la víctima.
- III. Escucha activa y empática de las demandas y necesidades.
- IV. Interés en la resolución de la problemática.
- V. Conocimientos de las posibles referencias institucionales.
- VI. Reconocimiento y respeto por la diversidad en todas sus formas.
- VII. Conocimiento de pruebas, técnicas, dinámicas y teorías tanto para valorar el daño sufrido como para atenderlo y sobreponerse a éste.
- VIII. Conocimiento de las secuelas, trastornos físicos y emocionales causados por la violencia.
- IX. Conocimiento de herramientas, técnicas y dinámicas para la detección y potenciación de recursos personales orientados a generar autonomía y empoderamiento.
- X. Tolerancia a la frustración y creatividad para la búsqueda de soluciones.
- XI. Conocimiento de los recursos disponibles para referir los casos de violencia.
- XII. Dominio de técnicas, procedimientos y teorías propias del área de desempeño de personal para la atención a la violencia.
- XIII. Trabajo en equipo.

Capítulo IV

Órgano Interno de Control

Será la instancia responsable de tramitar las quejas si el acto de violencia cometido pudiese constituir una falta administrativa, y cuando la víctima que interpone la queja quisiera emprender acciones legales. Actuará dentro de sus facultades y obligaciones conferidas y las demás que prevea la normatividad aplicable.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 14 de 34

Capítulo V

Normatividad Administrativa

Revisará periódicamente el “Buzón de Felicitaciones, Sugerencias y Quejas,” ubicados en cada piso de la torre legislativa, así como las recibidas en el buzón electrónico de sugerencias en la página <https://www.congresochihuahua.gob.mx/>; y serán turnadas al área correspondiente. En caso de recibir quejas informales por esta vía, puede establecer contacto con la persona ofendida, con absoluta discrecionalidad y la invitará a que formalice la misma, para iniciar el proceso de atención mediante el llenado del formato CR 01/2025.

TÍTULO VII

ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Capítulo I

Recepción de casos

La Unidad de Igualdad de Género recibirá los casos por concepto de violencia a través de:

- I. Correo electrónico
uigdenunciaviolencia@gmail.com
igualdaddegenero@congresochihuahua.gob.mx
- II. De forma presencial o escrita en las oficinas de la Unidad de Igualdad de Género.
- III. Mediante oficio emanado del buzón físico y electrónico turnado por la coordinación de Normatividad Administrativa.

Capítulo II

Comité consultivo de atención de la violencia laboral al interior del H. Congreso del Estado

El Comité se conformará como el órgano colegiado de consulta y asesoría especializada en materia de violencia al interior del H. Congreso del Estado de Chihuahua. La persona titular de la Unidad de Igualdad de Género de acuerdo a los procedimientos internos, convocará a quienes integrarán el Comité; quienes deberán contar con los conocimientos necesarios de perspectiva de género, igualdad y Derechos Humanos.

Sección primera

Integración

El Comité estará integrado de la siguiente forma:

Presidencia: estará a cargo de la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género o su representante.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 15 de 34

Vocalías ordinarias: que residirán en:

- I. La persona titular de la Presidencia del Congreso o su representante.
- II. La persona titular de la Secretaría de Administración o su representante.
- III. La persona titular de la Dirección de Recursos Humanos o su representante.
- IV. La persona titular de la Secretaría de Asuntos Legislativos y Jurídicos o su representante.
- V. La persona designada como seccional por el Sindicato de Trabajadores al Servicio de Gobierno del Estado o su representante.

Personas invitadas permanentes en su carácter de observadoras con voz, pero sin voto:

- I. La persona titular del Órgano Interno de Control o su representante.
- II. La persona titular del Instituto Chihuahuense de las Mujeres o su representante.
- III. La persona presidenta de la Comisión de Igualdad.

El/La representante, deberá tener un nivel jerárquico inmediatamente inferior al titular, con carácter de toma de decisiones, para el ejercicio de las actividades conferidas.

Asimismo, sólo podrá acudir a las sesiones la persona titular o la persona representante que ha sido designada vía oficio y debidamente capacitada. Con el objetivo de cuidar la secrecía del caso, y el perfil de las y los integrantes del Comité.

Sección segunda Atribuciones

El Comité consultivo de atención a casos de violencia en el ámbito laboral, de manera enunciativa, más no limitativa, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Podrá realizar las sesiones ordinarias y extraordinarias que considere conducentes de acuerdo con los casos que se presenten;
- II. Las sesiones ordinarias se realizarán al menos una vez cada tres meses, de conformidad al presente Protocolo. Las extraordinarias serán celebradas de acuerdo con las necesidades del Comité y deberán ser privadas respetando el principio de confidencialidad y protección de datos personales;
- III. Llevar un registro de los acuerdos celebrados en las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- IV. Elaborar y aprobar formatos, procedimientos, rutas críticas y cualquier otro instrumento que sirva para la atención de la queja;
- V. Impulsar medidas de prevención de la violencia en el ámbito laboral;
- VI. Tener conocimiento de las políticas y procedimientos a seguir en materia de acoso y hostigamiento sexual y violencia.
- VII. Proponer la realización de lineamientos, códigos y manuales que fortalezcan las acciones de prevención e intervención de casos de violencia;
- VIII. Otorgar atención de primer contacto a víctimas de violencia, así como valorar el grado de riesgo durante el desarrollo de las actividades cotidianas del Congreso.
- IX. Investigar, analizar y determinar los hechos enunciados en la queja.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 16 de 34

- X. Integrar y radicar el expediente relativo a la presentación de la queja.
- XI. Propiciar la coordinación o concentración con otras instituciones y organizaciones del sector público, social y privado, para realizar una oportuna canalización de las personas involucradas en violencia, a fin de que, en el ámbito de sus respectivas competencias, se proporcione atención médica, psicológica, legal, asistencia social u otras;
- XII. Hacer del conocimiento al o la Ministerio Público los hechos posiblemente constitutivos de delito.
- XIII. Hacer del conocimiento al Órgano Interno de Control los hechos posiblemente constitutivos de faltas administrativas.
- XIV. Realizar entrevista dirigida a la persona afectada por violencia, en un clima de confianza, sin juicios de valor ni prejuicios, con respeto y privacidad, garantizando la confidencialidad.
- XV. Considerar las manifestaciones de maltrato físico, psicológico, sexual, patrimonial o económico, y los posibles factores desencadenantes del mismo.
- XVI. Únicamente podrá emitir recomendaciones con respecto a la queja interpuesta, implementando acciones necesarias para:
 - a) Tomar medidas oportunas para que la víctima no continúe en la situación de violencia, sufra de consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema que se suscite por la interposición de la queja;
 - b) Reasignar a la víctima, al menos al mismo cargo que ocupaba a la realización de los hechos.
 - c) La solución al conflicto;
 - d) Elaborar una agenda o plan de trabajo para establecer medidas de prevención y atención de casos de violencia;
 - e) Promover y participar en la sensibilización al personal sobre la violencia;
 - f) Participar en las medidas de prevención de la violencia laboral previstas en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: Factores de Riesgo Psicosocial, Identificación y Prevención.
 - g) Emitir **medidas urgentes de protección**, tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, igualdad jurídica y no discriminación.
- XVII. Toda actuación que realicen las personas integrantes, será de carácter confidencial, por lo que firmarán una **Carta Compromiso de Confidencialidad (Anexo II)**, obligándose a respetar la secrecía del proceso y resultando responsables de las consecuencias legales, penales y/o administrativas en caso de incumplimiento a esta condición.
- XVIII. Mantener contacto directo con la víctima a través de un plan de seguimiento personalizado, de acuerdo a las circunstancias, la valoración del riesgo y el avance del proceso.
- XIX. Las demás que le confiera este Protocolo.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 17 de 34

Capítulo III Aspectos generales del procedimiento

El procedimiento de atención a casos de violencia en el ámbito laboral es un proceso integral diseñado para proteger a las víctimas y ofrecerles el apoyo necesario para garantizar su seguridad y bienestar.

El procedimiento previsto en el presente Protocolo consta de cinco etapas, y puede darse por concluido en cualquiera de ellas.

Sección primera Etapa de orientación

Después de recibir la queja por los medios señalados en el título VII capítulo I, la Unidad de Igualdad de Género al enterarse del caso citará a la probable víctima para brindarle asesoría y atención de primer contacto en un término no mayor a 48 horas hábiles.

Objetivos de etapa de orientación

- XX. Llenar la **cédula de registro de atención (Anexo I)** a través de la entrevista realizada a la probable víctima por el personal capacitado de la Unidad de Igualdad Género.
- XXI. Orientar a la probable víctima sobre los hechos y comportamientos que se consideran violencia.
- XXII. Dar a conocer sus derechos a una vida libre de violencia y no discriminación.
- XXIII. En caso de que los hechos sean constitutivos de un delito, se le comunicará a la probable víctima sobre su derecho a la querrela ante la o el Ministerio Público.
- XXIV. Valorar los niveles de riesgo de cada caso en particular.
- XXV. Explicar a la probable víctima el procedimiento previsto en el presente Protocolo y solicitar su autorización para la activación. En caso de no activarlo se le dará acompañamiento y atención psicológica.
- XXVI. Explicar a la probable víctima, el procedimiento en caso de que desee presentar la queja ante el Órgano Interno de Control.
- XXVII. Si los hechos narrados por la probable víctima no correspondan a la aplicación de este Protocolo, se le canalizará a las instituciones correspondientes.
- XXVIII. La Unidad de Igualdad de Género llevará a cabo la sistematización de información de las personas que acudan a recibir orientación a fin de llevar un registro interno.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 18 de 34

Sección segunda Etapa de inicio

I. Integración del expediente.

Se integrará con la **cédula de registro de atención (Anexo I)**, la cual fue llenada en la etapa de orientación, así como con un manuscrito con la narrativa de los hechos presentado en forma individual por la víctima. Este escrito es el elemento fundamental que permite conocer las circunstancias que componen los hechos a investigar, el no contar con él imposibilita el inicio del procedimiento previsto en el presente Protocolo.

II. Convocar al Comité consultivo de atención a casos de violencia en el ámbito laboral.

La Unidad de Igualdad de Género al contar con el expediente completo, en un plazo no mayor de 48 horas hábiles, convocará vía oficio a los integrantes del Comité a sesión extraordinaria.

Posible conflicto de intereses.

En caso de que una de las partes involucradas sea integrante del Comité no será convocada a la sesión referida en el apartado anterior, debido a la existencia de conflicto de intereses.

Carta Compromiso de Confidencialidad (Anexo II).

Al inicio de la sesión del Comité, antes de presentar el caso correspondiente, se solicitará a cada una de las personas que participen en la sesión firmen una carta compromiso de confidencialidad obligándose a respetar la secrecía del proceso.

El procedimiento es confidencial dentro de los límites establecidos por la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua y/o cualquier legislación aplicable; de modo, que nada de lo dicho o realizado durante el mismo, puede ser utilizado en perjuicio de la probable víctima.

III. Medidas de protección.

El Comité conocerá del caso que se someterá a estudio, y determinará si es necesario la aplicación de medidas de protección para la probable víctima de violencia y/o realizará las acciones necesarias para salvaguardar su integridad física y psicológica, debiendo ser entre las más importantes las siguientes:

- a) Prohibición inmediata a la persona posible agresora de acercarse y comunicarse con la probable víctima.
- b) La reubicación, y en su caso suspensión, de la persona posible agresora (de conformidad con la legislación laboral y condiciones de trabajo aplicables correspondientes).
- c) El cambio de turno, grupo u oficina de la persona posible agresora.
- d) Brindar atención y acompañamiento psicológico, jurídico y/o médico de manera oportuna.
- e) Las demás que se consideren de vital importancia.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 19 de 34

IV. Notificaciones.

Una vez que el Comité haya conocido del caso, se notificará a la probable víctima sobre las medidas urgentes de protección. Se le solicitará la presentación de medios de prueba, y en caso de ser necesario, la ampliación de la narración de los hechos; teniendo un plazo no mayor a cinco días hábiles.

Así mismo se notificará a la persona posible agresora a fin de que tenga la oportunidad de brindar sus argumentos, dar contestación a los hechos presentados en la queja y la presentación de medios de prueba, teniendo un plazo no mayor a cinco días hábiles.

Ambas notificaciones deberán realizarse vía oficio por el Comité en un plazo de 48 horas hábiles después de concluida la sesión extraordinaria (referida en el título VII, capítulo III, sección segunda).

Sección tercera Etapa de Investigación

Una vez que se haya puesto a disposición del Comité la queja presentada por la probable víctima, cumpliendo con todos los requisitos solicitados, se realizarán las tareas pertinentes para recabar los elementos de prueba necesarios para la investigación y aclaración de los hechos que dieran origen a la queja, así como la valoración de éstas.

Esta etapa se divide en dos partes:

- I. Presentación de medios probatorios, las partes tienen derecho a ofrecer las pruebas que justifiquen su dicho en un plazo no mayor a cinco días hábiles después de ser debidamente notificados y pueden consistir en:

A. Documentales.

Estas probanzas por su propia naturaleza se podrán presentar desde el momento de su exhibición en el curso de la queja; es necesario mencionar, que en caso de existir documentales que no se presentasen, se podrán ofrecer de manera posterior, siempre y cuando la etapa de investigación no haya finalizado. Las anteriores pueden consistir en:

- a) Documentales públicas.
- b) Documentales privadas.

B. Entrevistas.

El Comité está facultado para realizar las entrevistas que considere precisas para el esclarecimiento de los hechos que dieran origen a la queja, pueden efectuarse a las siguientes personas:

- a) Persona(s) posible agresora.
- b) Testigos.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 20 de 34

- c) A aquellas que considere que puedan tener conocimiento de los hechos, aun y cuando no se encuentren señalados en el escrito de queja.

C. Otros medios de prueba.

- a) Fotografías.
- b) Videos.
- c) Audios.
- d) Mensajes del celular o redes sociales.
- e) Correos Electrónicos.
- f) Informe psicológico.

De lo anterior, se destaca que el Comité, se encuentra facultado para reunir y valorar todos los medios probatorios que sean imperiosos para el desarrollo de la investigación, sin olvidar que dentro del procedimiento se otorga un respeto a la integridad e igualdad entre las partes.

II. Valoración, una vez recabados los medios probatorios en esta etapa, la presidencia del Comité convocará a una segunda sesión extraordinaria en un plazo no mayor a 48 horas hábiles, para hacer una valoración detallada de los hechos y pruebas presentadas y con ello emitir la resolución correspondiente.

Sección cuarta
Etapa de resolución

El Comité consultivo de atención de casos de violencia en el ámbito laboral podrá emitir alguna o algunas de las siguientes **sanciones**:

A. Amonestación escrita

Se puede emitir una amonestación escrita al agresor, notificándose sobre el comportamiento inapropiado y la necesidad de cambiar su conducta, que quedará registrada en el expediente de la persona y especificará las acciones que se consideran inaceptables, así como las consecuencias de no corregir el comportamiento.

B. Suspensión

Se puede imponer una suspensión temporal sin goce de sueldo a la persona agresora. Esta medida actúa como una sanción disciplinaria que permite reflexionar sobre su conducta y demostrar que el comportamiento no será tolerado.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 21 de 34

C. Cambio de funciones o de área de trabajo

La persona agresora puede ser reubicada en un puesto o área diferente para evitar la continuación del conflicto con la víctima. Esta medida se puede tomar si se considera que el ambiente de trabajo para la víctima se ha vuelto insostenible.

D. Despido

En caso grave de violencia, el despido puede ser la sanción adecuada. El despido debe cumplir con los procedimientos legales y las políticas internas.

E. Programas de capacitación

El Comité puede imponer programas de capacitación de manera obligatoria con el objetivo de evitar la reincidencia.

F. Acta administrativa

Serán elaboradas para documentar los hechos o incidentes derivados de conductas de violencia, con la finalidad de dejar evidencia, señalar y sancionar.

G. Terapia psicológica

Se obligará al agresor a tomar un número determinado de sesiones psicológicas enfocadas a trabajar en su comportamiento.

Las sanciones anteriormente descritas se presentan de manera enunciativa mas no limitativa. El Comité podrá emitir recomendaciones de actuación, atención integral y de canalización a otras instituciones públicas, ya sea administrativa, procuración de justicia o laboral que estime pertinentes de acuerdo al análisis del caso.

Para la emisión de la resolución el Comité deberá tomar en consideración los siguientes puntos:

- I. Se emitirá la resolución dentro de los 60 días hábiles contados a partir de la sesión extraordinaria en la que se conoció del caso correspondiente.
- II. Se entregará copia de la resolución a las partes intervinientes.
- III. Se remitirá para su conocimiento, la resolución a la o el superior jerárquico de cada una de las partes intervinientes.
- IV. Se notificará la resolución a la Dirección de Recursos Humanos para que aplique las medidas conducentes.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

Sección quinta
Etapa de seguimiento y cierre

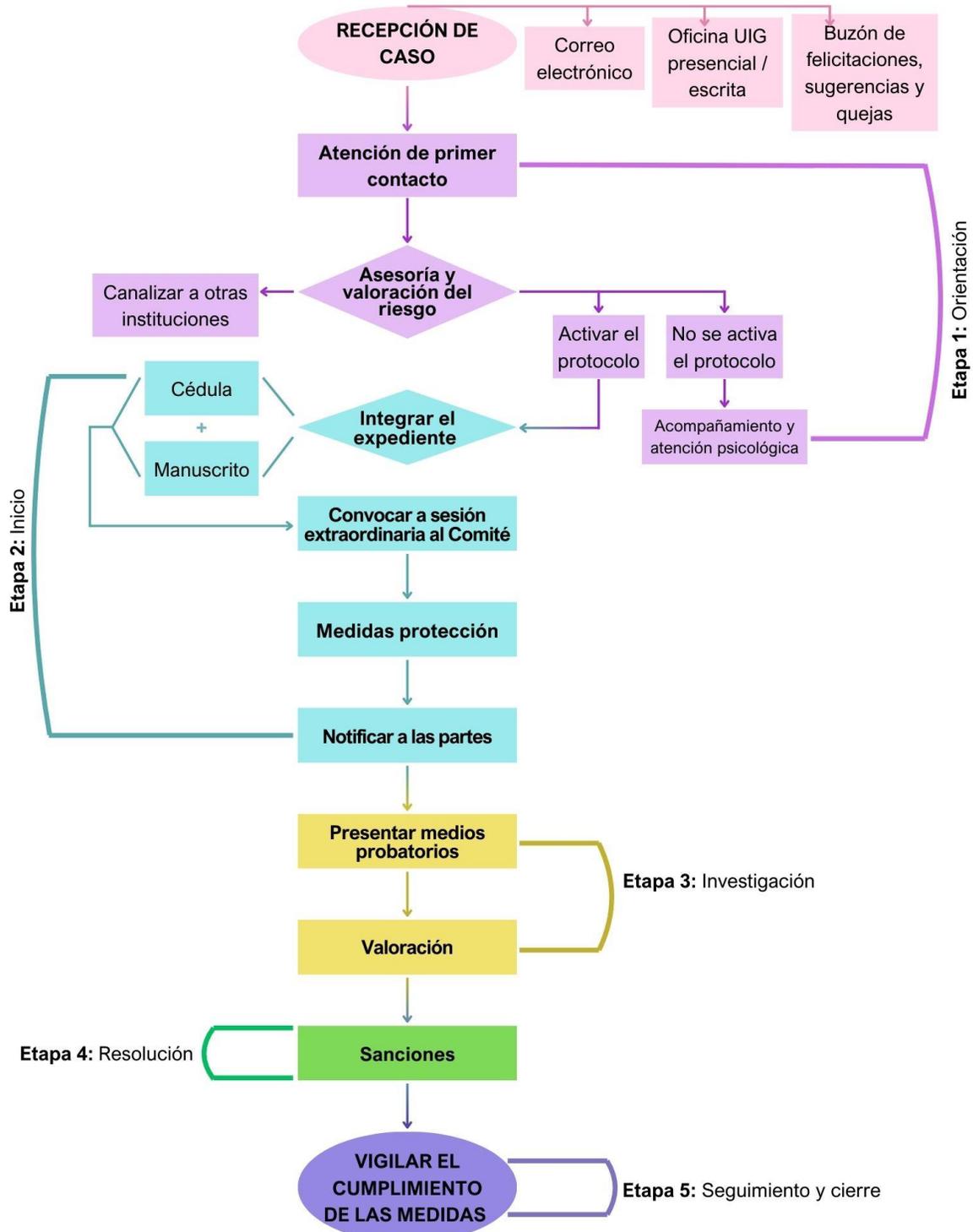
El Comité se encargará de dar seguimiento al cumplimiento de la resolución emitida en la etapa anterior, y deberá monitorear la situación para garantizar que las medidas tomadas sean efectivas, así como proporcionar apoyo continuo a la víctima asegurándose de que se sienta segura en su entorno laboral.

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 revictimización. Para ello, se deberá mantener comunicación directa con la víctima. En caso de que ésta reciba represalias podrá comunicarlo a quien ostente la titularidad del Comité, para que se tomen las medidas necesarias.

El caso quedará cerrado una vez que la resolución se haya cumplido a cabalidad.



Sección sexta
Diagrama de flujo





H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO LABORAL

Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género

CÓDIGO: PA 01/2023

ACTUALIZACIÓN:
ENERO 2025

Página 24 de 34

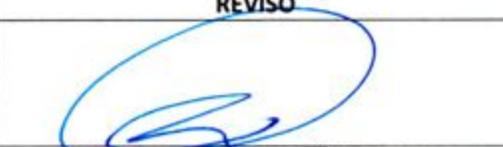
TÍTULO VIII
AUTORIZACIÓN

AUTORIZÓ

MTRO. OTTOFRIDERCH RODRIGUEZ ALONSO Secretario de Administración

ELABORÓ

LIC. IVON SALAZAR MORALES Titular de la Unidad de Igualdad de Género

REVISÓ

MTRA. JESSICA LOURDES LÓPEZ ESPARZA Titular de Normatividad Administrativa

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 25 de 34

TÍTULO IX ANEXOS

Anexo I

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	CÉDULA DE REGISTRO DE ATENCIÓN			
	Responsable del Formato: Unidad de Igualdad de Género	CODIGO: CR 01/2025	IMPLEMENTACIÓN: ENERO 2025	Página 1 de 4

Cédula de registro de atención.

Folio/Expediente _____
Fecha _____ Hora _____

DATOS DE LA PERSONA QUE RECIBE

Área de trabajo _____
Cargo _____

DATOS GENERALES

Identificación y localización

Nombre completo _____
Celular _____ Extensión _____
Cargo _____

Edad

Fecha de nacimiento: Día ____ Mes _____ Año _____ Edad actual _____

Estado conyugal

() Soltera(o) () Unión libre () Casada(o) () Separada(o)
() Divorciada(o) () Viuda(o) () Otro _____

Nivel de estudios

() Analfabeta () Estudios técnicos o comerciales
() Primaria completa () Preparatoria o bachillerato
() Primaria incompleta () Licenciatura
() Secundaria completa () Posgrado
() Secundaria incompleta

Religión _____

Servicio médico con el que cuenta

() PCE () IMSS () Otro _____

Estado de salud

¿Está Embarazada? () Sí ¿Cuántos meses? _____ () No

En caso de tener alguna limitación física, indique cual:

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 26 de 34

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	CÉDULA DE REGISTRO DE ATENCIÓN			
	Responsable del Formato: Unidad de Igualdad de Género	CODIGO: CR 01/2025	IMPLEMENTACIÓN: ENERO 2025	Página 2 de 4

En caso de padecer alguna enfermedad, indique cual:

En caso de padecer alguna enfermedad mental, indique cual:

En caso de tomar medicamento, indique cual:

¿Tiene hijas/os? () Sí () No

Datos de las hijas/os

Nombre (s)	Sexo		Edad	Vive con la persona usuaria
	M	H		

DATOS PERSONALES DE QUIEN EJERCE LA VIOLENCIA

Nombre _____
 Sexo () Hombre () Mujer Edad _____
 Área _____
 Cargo _____

Vínculo

- () Jefe/a inmediato
- () Jefe/a de otra área
- () Compañero/a
- () Otro _____

HECHOS

Tipo de violencia

- () Psicológica
- () Física
- () Económica
- () Patrimonial
- () Sexual
- () A través de interpósita persona

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	CÉDULA DE REGISTRO DE ATENCIÓN		
	Responsable del Formato: Unidad de Igualdad de Género	CODIGO: CR 01/2025	IMPLEMENTACIÓN: ENERO 2025

() Otra _____

Fecha y lugar en que se presentaron los hechos:

Nombre de las personas posibles testigos:

Frecuencia de los hechos:

Descripción de hechos:

DATOS DE LAS REDES DE APOYO

Red de apoyo:

- () Organización/Institucional
- () Familiar
- () Amistades
- () Comunitaria
- () Ninguna

Relación de la red de apoyo familiar:

- () Padre
- () Madre
- () Padrastro
- () Madrastra
- () Hermana (o)
- () Amiga (o)
- () Otro _____

Nombre: _____ Sexo _____ Edad _____

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 28 de 34

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	CÉDULA DE REGISTRO DE ATENCIÓN		
	Responsable del Formato: Unidad de Igualdad de Género	CODIGO: CR 01/2025	IMPLEMENTACIÓN: ENERO 2025

Domicilio: _____ Tel _____

REFERENCIA INTERNA Y EXTERNA

¿La persona usuaria será referida a los servicios del Congreso? () Sí () No
¿Cuáles?

En caso de referir servicios de atención externa menciona las instituciones a las que será referida

- () CEJUM
- () UAVI
- () CAVIM (Unidad de Atención a Casos de Violencia Laboral)
- () CEDEHM
- () CEDH
- () DIF
- () Otra _____

Nombre y firma de la persona que brindó la atención de primer contacto

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 29 de 34

Anexo II

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	CARTA COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD			
	Responsable del Formato: Unidad de Igualdad de Género	CODIGO: CC 01/2025	IMPLEMENTACIÓN: ENERO 2025	Página 1 de 1

Carta Compromiso de Confidencialidad.

Chihuahua, Chih., a ____ de _____ de 20__.

Por medio de la presente, yo, _____
acepto y me comprometo a participar en la sesión del Comité consultivo de atención de casos de
violencia en el ámbito laboral, que se realizará el _____ de _____ de 20__.
Específicamente, me comprometo a mantener la confidencialidad y no reproducir, hacer pública o
divulgar a terceros la información objeto de dicha reunión.

Así también asumo ética y responsablemente el manejo y/o acceso a información y documentación
de la presente reunión.

Si por algún motivo faltase a cualquiera de mis compromisos, acepto mi responsabilidad por cada
uno de mis actos y sus posibles consecuencias.

ATENTAMENTE

Firma

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 30 de 34

Glosario.

I. Abuso sexual

Quien ejecute en una persona un hecho erótico o sexual sin su consentimiento y sin el propósito de llegar a la copula o a quien lo realice en su presencia o haga ejecutarlo para sí o en otra persona.

II. Acoso laboral

Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a otra, la humilla, ofende o amedrenta.

III. Acoso sexual

Cualquier comportamiento físico o verbal de connotación sexual o lasciva que atenta contra la dignidad de la víctima y que conviertan su entorno laboral en intimidatorio, degradante u ofensivo. Si bien no existe una relación de subordinación, sí hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Se puede presentar además a través de mensajes, sonidos o exposición de imágenes de carácter sexual dirigidos a la víctima.

IV. Atención psicológica

Acompañamiento que se brinda por un profesional a una persona, que tiene como objetivo valorar la situación que está viviendo y con ello determinar el proceso terapéutico que deberá seguir.

V. Brecha de desigualdad

Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

VI. Canalización

Cuando en el H. Congreso del Estado no se cuente con la infraestructura y/o recursos humanos, técnicos, administrativos y económicos precisos para dicha brindar la atención integral a las víctimas de violencia se deberá referenciar a las instituciones o instancias correspondientes.

 <p>H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</p>	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

VII. Comité

Comité consultivo de atención de casos de violencia en el ámbito laboral al interior del H. Congreso del Estado.

Grupo interdisciplinario compuesto por el funcionariado del H. Congreso del Estado, que será responsable de recibir los casos de violencia y de brindar orientación de manera imparcial y con apego a derecho.

VIII. Discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

IX. Empoderamiento de las mujeres

Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

X. Género

Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a los hombres y mujeres. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base las diferencias sexuales; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

XI. Hostigamiento sexual

Cualquier comportamiento físico o verbal de connotación sexual o lascivo que atenta contra la dignidad de la persona y que convierte su entorno laboral en intimidatorio, degradante u ofensivo. Se presenta en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Se puede presentar además a través de mensajes, sonidos o exposición de imágenes de carácter sexual dirigidos a la víctima.

XII. Igualdad de derechos entre mujeres y hombres

Eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 32 de 34

XIII. Igualdad laboral

Principio que 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.

XIV. Medidas de protección

Es una medida administrativa destinada a salvaguardar a una persona que ha sido víctima de violencia que tiene como objeto prevenir la violencia futura y proporcionar un entorno seguro para la persona afectada.

XV. Modalidades de violencia

Formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia.

XVI. Persona agresora

Persona que inflige cualquier tipo de violencia.

XVII. Personal Laboral

Personas que tienen un vínculo laboral o análogo con el H. Congreso del Estado, ya sea en el régimen de base, confianza, eventual, honorarios, asimilados, sindicalizado o prestación de servicios profesionales.

XVIII. Personas con discapacidad

Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.

XIX. Protocolo

El presente protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia en el ámbito laboral al interior del H. Congreso del Estado de Chihuahua.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA			
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025	Página 33 de 34

XX. Sexo

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

XXI. Transversalidad

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

XXII. Víctima

Persona de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.

XXIII. Violencia contra las mujeres

Cualquier acto u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico patrimonial y/o económico, incluidas las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada.

BIBLIOGRAFÍA

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial, de la F. el. (s/f). LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. Gob.mx Recuperado el 31 de julio de 2024, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial, de la F. el. (s/f-b). LEY GENERAL DE VÍCTIMAS. Gob.mx Recuperado el 31 de julio de 2024, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf>

Primero, T. (s/f). LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA. Gob.mx Recuperado el 31 de julio de 2024, de <https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/1243.pdf>

REGLAMENTO DE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. Recuperado el 31 de julio de 2024, de <https://normas.cndh.org.mx/Documentos/Chihuahua/20180926052512-11191.pdf>

GOBIERNO MUNICIPAL DE CHIHUAHUA (2021). Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género al interior del Gobierno Municipal de Chihuahua.

 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA	H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA NORMATIVIDAD ADMINISTRATIVA		
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área Responsable: Unidad de Igualdad de Género	CÓDIGO: PA 01/2023	ACTUALIZACIÓN: ENERO 2025

(N.d.-b). Tec.Mx. Recuperado el 31 de julio de 2024, de <https://tec.mx/sites/default/files/dignidad-humana/disenio2022/protocolo/Protocolo-Violencia-Genero-Tec-14022023.pdf>

Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal., M. P. la R. de L. P. de I. de C. U. (n.d.). MODELO DE PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA. Gob.Mx. Recuperado el 31 de julio de 2024, de <https://www.institutochihuahuensedelasmujeres.gob.mx/pdf/dm/protocoloviolenacialaboralichmujeres.pdf>