



INSTITUTO
**CHIHUAHUENSE
DE LAS MUJERES**

MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Modelo para la realización de los protocolos de intervención de cada una de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



Chihuahua
GOBIERNO DEL ESTADO



UNIDOS
CON VALOR



ICHMUJERES

INSTITUTO
CHIHUAHUENSE
DE LAS MUJERES

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".

Diciembre 2017

DIRECTORIO

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Lic. Javier Corral Jurado.

Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2016 – 2021.

Lic. Víctor Quintana Silveyra.

Secretario de Desarrollo Social.

Lic. Emma Saldaña Lobera.

Directora General del Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Diciembre 2017.

Calle 1 de Mayo No. 1802, Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.

(01 614) 429 3505.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
MARCO DE REFERENCIA.....	8
La dignidad humana	8
Igualdad sustantiva	8
Igualdad de género	10
Igualdad laboral.....	10
Discriminación	10
Discriminación laboral.....	11
Violencia contra las mujeres	11
Violencia laboral.....	12
Violencia docente.....	13
Hostigamiento sexual y acoso sexual.....	14
Concepto de víctima.....	15
Derechos de las víctimas	15
Principios para la atención a víctimas	16
Prevención de la violencia contra las mujeres	19
Atención de la violencia contra las mujeres.....	20
Factores de riesgo psicosocial	20
¿Qué es un Modelo?	21
DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA	22
La violencia laboral en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2016.	22
La prevalencia nacional de violencia en el ámbito laboral es de 26.6% y las entidades con las prevalencias más altas son: Chihuahua (36.8%), Coahuila (54.1%), Querétaro (33.6%), Baja California (32.2%) y Quintana Roo (31.2%).	22
Resumen de resultados del Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.	23
MARCO NORMATIVO	26
Marco Jurídico Internacional.....	26
Marco Jurídico Nacional.....	26
Marco Jurídico del Estado de Chihuahua	27

OBJETIVOS.....	29
Objetivo general.....	29
Objetivos Específicos.....	29
PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO.....	29
PROCEDIMIENTO.....	30
I. Conformación del Comité de Prevención y Atención de la Violencia Laboral de la Dependencia o Entidad.	30
I.1. Naturaleza.	30
I.2. Objetivo.....	30
De la anterior investigación, el Comité deberá canalizar a las Dependencias titulares de los procedimientos idóneos para cada caso, ya sea un Procedimiento Administrativo Disciplinario ante la Secretaría de la Función Pública, Denuncia y/o Querrela ante la Fiscalía General del Estado, en virtud que estas son las instituciones facultadas por ley para la imposición de sanciones por las violaciones a derechos humanos causadas.	30
I.3. Integración.	30
I.4. Atribuciones.	31
II. Políticas mínimas de prevención de la violencia laboral en la Dependencia o Entidad.	32
III. Procedimiento de presentación queja ante el Comité de la Dependencia o Entidad.	33
Etapa Inicial	34
III.1 Presentación de queja ante el Comité.	34
III.2. Recepción de quejas.....	35
IV. Resolución del Comité.	38
.....	40
ANEXO 3. ACRÓNIMOS.....	41
ANEXO 4. GLOSARIO.....	42
ANEXO 5. BIBLIOGRAFÍA.....	47

INTRODUCCIÓN

La violencia laboral cuenta con causas y consecuencias diversas, que no solo impactan a la persona trabajadora, sino a su entorno, y al centro de trabajo. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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 y en la sociedad en su conjunto, por lo que se promueve el derecho de todas las personas a “perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

Esto ha sido impulsado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que llama a lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, a reducir las desigualdades y a eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.¹

La violencia laboral tiene características diversas que incluyen, entre otros, violencia física, psicológica, sexual o económicos a la víctima, y que, en algunos casos, no solo se ejerce en el centro de trabajo, sino puede ser en el trayecto, en los alrededores e incluso en el hogar, cuando se genera por alguna persona con relaciones laborales, denominado como “mundo de trabajo” por la OIT.²

Es decir, la violencia laboral puede contener alguno o varios de tipos de violencia (física, psicológica, económica y/o sexual), así como no solo ser dentro del centro de trabajo, sino durante el trayecto entre la casa a éste, mediante mecanismos electrónicos de uso de las personas trabajadoras.

El origen de los actos de violencia puede encontrarse en las motivaciones propias de quien los comete y en los factores de estrés (personal, emocional y económico). También puede ser visto desde la perspectiva del género, la clase social, la raza y otros aspectos. Además, pueden influir los factores de riesgo y los riesgos psicosociales (por ejemplo, las características del lugar de trabajo físico, o la forma en que está estructurado y se administra el trabajo), así como el hecho de que las personas trabajadoras estén organizadas o no. Los desequilibrios en las relaciones de poder y la forma en que se ejerce dicho poder también pueden cumplir un papel significativo. En última instancia, la violencia puede redundar en que los trabajadores dejen un lugar de trabajo particular, o incluso que se retiren totalmente de la fuerza de trabajo.³

¹ Organización Internacional del Trabajo, Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, OIT, Suiza, 2016.

² Organización Internacional del Trabajo, Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo de trabajo, Informe V (1), 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 2018. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

³ Ibidem.

A nivel federal, y en el Estado de Chihuahua han existido avances jurídicos que han promovido la prevención y atención de casos de violencia laboral en la Administración Pública Estatal, que se han ido construyendo en la última década, particularmente desde el marco de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres⁴.

Por tanto, se presenta el siguiente **MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA**, considerando las experiencias vividas, los avances en la capacitación del personal en el material, así como la necesidad de considerar los casos con mayor amplitud, para los beneficios de todas las personas que son víctimas de violencia laboral.

La operación de los Comités en las dependencias y entidades y la elaboración del Modelo de Protocolo, se elaboran conforme a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que establece que la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano;⁵ y sostiene como una atribución de las Entidades Federativas la de fortalecer e impulsar la creación de las instituciones públicas y privadas que prestan atención a las víctimas.⁶

Al respecto, la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia obliga al Estado y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, a expedir las normas legales y tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, ratificados por el Estado Mexicano.⁷

El primer acercamiento se dio en el año 2012 con la elaboración del Protocolo de Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en el que se instauraban herramientas de prevención, atención y sanción de estas dos conductas en específico. Sin embargo, de acuerdo con las experiencias recabadas durante su implementación y al avance de la normatividad en materia de derechos humanos de las mujeres y violencia laboral, se identificó que debían ser ampliados los términos, considerando a otros tipos y modalidades de violencia, circunscritas al ámbito laboral.

⁴ La cultura institucional para la igualdad es entendida como un modelo de supuestos básicos compartidos, que ejercen la suficiente influencia como para ser considerados válidos y, por tanto, enseñados a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir, implica un conjunto de valores y prácticas compartidos, hecho que le confiere el poder para moldear la conducta del empleado y, por tanto, la convierte en un factor significativo para promover o inhibir el desempeño organizacional. Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015, INMUJERES, México, 2013. En: <http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/217/1/images/PCI%202013-2015.pdf>

⁵ Artículo 2 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁶ Artículo 49, fracción V, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁷ Artículo 2 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Por tanto, han existido avances significativos en el Estado de Chihuahua para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral, y se observan retos que permiten el fortalecimiento de las políticas institucionales y la transversalización de la perspectiva de género, que se expresan a través del siguiente cuadro:

Año	Actividad
2011	Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
2011	Elaboración de Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
2012	Elaboración del Protocolo de Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual (el primero en el Estado de Chihuahua)
2016	Elaboración de la Propuesta de Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 2016 – 2021.
2012 – 2017	Proceso de capacitación permanente en materia de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.
2017	Elaboración del Modelo de Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia Laboral en la Administración Pública del Estado de Chihuahua (presente documento)
2018	Conformación de los Comité de Prevención y Atención de la Violencia Laboral en cada Dependencia o Entidad de la APE.
Proyección: 2018	Firma de convenios de colaboración entre Comités y con otras instituciones públicas, privadas y sociales.
Proyección: 2018 – 2019	Elaboración de formatos y armonización legislativa de los ordenamientos administrativos internos de cada dependencia y entidad para la operación y funcionamiento.
Proyección: 2020	Comités con facultades, atribuciones y operación dentro del marco jurídico estatal, que transversalizan la perspectiva de género, previenen y atienden la violencia laboral en su dependencia o entidad de adscripción.

De manera particular, los temas de este Modelo se analizaron en el proceso de capacitación permanente que se realizó con personal de diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, cuyos ejemplos, problemática y resultados fueron plasmados y considerados en este documento, principalmente lo relacionado con la violencia laboral, así como la naturaleza de los comités.

Se promueve que se incorpore la perspectiva de derechos, de género, interculturalidad, discapacidad e interseccionalidad en la atención de casos, para reducir los factores de riesgo y eliminar la situación de violencia en la que se encuentran las víctimas, así como reducir el impacto de la problemática en los centros de trabajo.

MARCO DE REFERENCIA

Todas las personas tienen el derecho humano al trabajo, sin embargo, éste debe ser digno o decente, con igualdad y sin discriminación y 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.

Así, los beneficios de trabajar con igualdad sustantiva permiten el desarrollo intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades. Esta situación hace posible la transformación y el cambio, no solamente en las relaciones humanas sino también en el entorno en el que viven: la familia, el trabajo, la salud, el medio ambiente, entre otros.

La dignidad humana

La **dignidad humana** de las personas trabajadoras como núcleo de la prestación de servicios laborales, en las que se debe considerarse la igualdad sustantiva, la no discriminación, la capacitación continua, las condiciones óptimas de seguridad e higiene, así como los derechos sociales o colectivos.⁸

La 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. Igualmente, todas las autoridades del Estado están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado el núcleo esencial de sus derechos. En cualquier caso, toda norma, institución o acto que se desprenda de la presente Ley serán interpretados de conformidad con los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte, aplicando siempre la norma más benéfica para la persona.⁹

La igualdad sustantiva

La **igualdad sustantiva** impulsa que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre las mujeres y los hombres, y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas

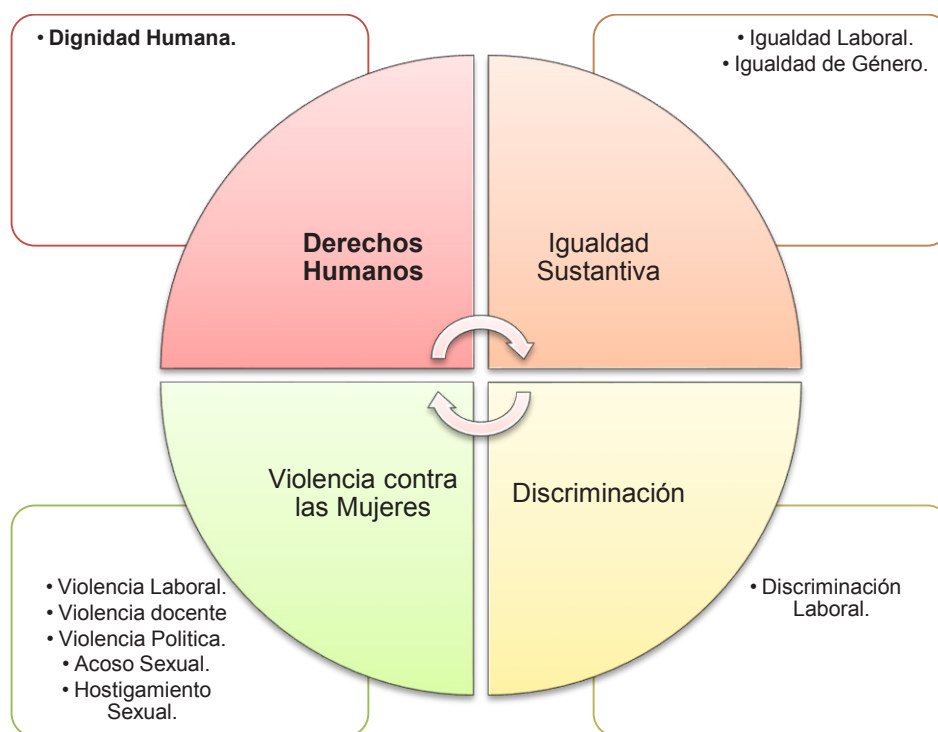
⁸ Artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹ Artículo 5 de la Ley General de Víctimas.

diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer. Conforme se vayan adoptando medidas para eliminar la discriminación contra la mujer, sus necesidades pueden cambiar o desaparecer o convertirse en necesidades tanto para el hombre como las mujeres.¹⁰

En México, la igualdad sustantiva es entendida como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.¹¹

En el ámbito laboral legal, es aquella que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.¹²



Es decir, existe una íntima relación entre la igualdad sustantiva y la eliminación de la discriminación y, a su vez, entre los elementos de la discriminación y la violencia contra las mujeres. La violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; es una ofensa a la dignidad humana y una

¹⁰ Organización de las Naciones Unidas, Recomendación General Número 25, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ONU, México, 2005.

¹¹ Artículo 5, fracción V, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹² Artículos 2 de la Ley Federal del Trabajo.

manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; y la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.¹³

Igualdad de género

La igualdad de género es la 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, cultural y familiar.¹⁴

Igualdad laboral

La igualdad laboral es el 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.¹⁵

Discriminación

La discriminación sigue siendo una de las prácticas socialmente persistente de forma directa o indirecta dentro de los centros de trabajo a nivel internacional y nacional. De la discriminación nacen los prejuicios y estereotipos; de igual manera persisten las desigualdades y limitaciones de la libertad sin importar las capacidades y aptitudes de las personas. La desigualdad convierte al espacio laboral en un lugar de marginación, limitación, segregación y exclusión, que impactan de manera directa y negativa en la productividad y desarrollo económico, político y social en los países donde no se cuenta con una estrategia de prevención y eliminación de la discriminación.¹⁶

Implica, además, un obstáculo para la igualdad sustantiva, para el desarrollo humano y el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

¹³ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

¹⁴ Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹⁵ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

¹⁶ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Al respecto, la discriminación es entendida como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.¹⁷

Asimismo, para la legislación del Estado de Chihuahua es entendida como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social, económica o sociocultural; la apariencia física, las ideologías, las creencias, los caracteres genéticos, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la orientación o preferencias sexuales, el estado civil, el color de piel, la cultura, el género, la condición jurídica, la situación migratoria, la identidad o filiación política, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado (sic, y afectada)”.¹⁸

Discriminación laboral

Con relación a lo anterior, la **discriminación laboral** implica que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores y trabajadoras por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.¹⁹

Violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es una forma de violación a los derechos humanos, particularmente al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, una forma de discriminación y una limitación en el ejercicio de las libertades fundamentales, como la libertad sexual.

¹⁷ Artículo Primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹⁸ Artículo 4, fracción I de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.

¹⁹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

A nivel internacional, se ha descrito en los últimos años que la violencia por razón de género contra la mujer se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia, y que es considerada como uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados. Esa violencia constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales.²⁰

Al respecto, violencia contra las mujeres se entiende como:

“Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o **sufrimiento psicológico, físico**, patrimonial, económico, **sexual** o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público”.²¹

De esta definición se desprende que existen diversos tipos²²(formas en que se manifiesta) y modalidades²³ (lugares o ámbitos en el que se ejerce) de violencia contra las mujeres, entre éstos, la violencia laboral y docente.

La violencia laboral puede llevar aparejada uno o varios de los tipos de violencia contra las mujeres: física, psicológica, económica y/o sexual, según el caso en concreto.

Violencia laboral

La violencia laboral, de acuerdo con la legislación estatal, es considerada como:

“Todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el

²⁰ ONU, Recomendación General Número 35 sobre la Violencia por Razón de Género contra la Mujer, por la que se Actualiza la Recomendación General Número 19.

²¹ Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.

²² De conformidad a la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua, los tipos de violencia son: física, sexual, psicológica, patrimonial y económica.

²³ De acuerdo con la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua, las modalidades de violencia son: familiar, institucional, laboral y docente, en la comunidad, y feminicida.

período de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género”²⁴

De forma supletoria, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala que constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.²⁵

La violencia puede dejar a la persona trabajadora la sensación de estar atrapada en un ambiente de trabajo tóxico, en medio de circunstancias económicas difíciles y sin opciones de empleo alternativo. La mayoría que han sido acosadas psicológica y sexualmente sufren de ansiedad, depresión, cefaleas, trastornos del sueño, pérdida o aumento de peso, náuseas, disminución de la autoestima y/o disfunción sexual. Estas condiciones socavan el desempeño profesional de los empleados, desalientan a los trabajadores y ponen en entredicho su permanencia en el trabajo o les impiden avanzar en sus carreras.²⁶

La violencia docente

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece similitudes entre la violencia laboral y docente, señalando que es 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 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.²⁷

Constituyen violencia docente aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.²⁸

²⁴ Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua.

²⁵ Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

²⁶ Organización Internacional del Trabajo, Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, OIT, Suiza, 2016.

²⁷ Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

²⁸ Artículo 12 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

El hostigamiento sexual y acoso sexual

El acoso y el hostigamiento sexual se encuentran definidos en diversos instrumentos nacionales y estatales, sin embargo, para efectos del presente Protocolo tomaremos en consideración aquellos establecidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia²⁹ (en adelante, Ley General), la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia³⁰ (en adelante, la Ley Estatal) y la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación, debido a que dichas conductas antisociales se encuentran relacionadas directamente con elementos de violencia contra las mujeres.

Además, estos actos condicionan a un clima laboral con constante estrés, desvalorización de las labores desempeñadas y una trasgresión a la dignidad humana, que motiva la depresión, episodios de ansiedad y una disminución en la eficiencia del desempeño profesional y relaciones personales. Esto sugiere que exista un abordaje psicológico, jurídico y social de la problemática en el trabajo.

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Es el <u>ejercicio del poder</u> , 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. ³¹	Es una forma de violencia en la que, <u>si bien no existe la subordinación</u> , hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. ³²

De manera similar se pueden encontrar estas definiciones en el artículo 3Bis de la Ley Federal de Trabajo.

Cabe señalar que en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual del Gobierno de la República se señala que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.³³

²⁹ Última reforma publicada el 22 de junio de 2017.

³⁰ Última reforma publicada el 17 de junio de 2017.

³¹ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

³² Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

³³ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

Concepto de víctima

La víctima es la persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito³⁴, es decir, se debe considerar que la condición de víctima es por alguna comisión del delito previsto en las leyes penales; o por la violación de derechos humanos, que no necesariamente puede constituirse como un delito.

Si bien la normatividad estatal señala que víctima es aquella mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia,³⁵ para efectos del presente modelo, se tomará como toda persona que, independientemente de su sexo, pueda sufrir algún daño, violación a sus derechos humanos o algún delito, en el ámbito laboral.

Los derechos de las víctimas

En todas las etapas del procedimiento las instituciones públicas intervinientes garantizarán los derechos humanos de las mujeres y los derechos de las víctimas de violencia contra las mujeres, de acuerdo con los siguientes:

- Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos;
- Trato digno, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación como víctima de violencia;
- Protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;
- Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;
- Asistencia legal gratuita y necesaria para los trámites jurídicos relacionados con la violencia de la cual sea víctima;
- Asistencia médica y psicológica gratuita para la atención de las consecuencias generadas por la violencia;
- Acciones de asistencia social que contribuyan a su pleno desarrollo;
- Atención en un refugio temporal.
- Ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.
- La víctima no será obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor.
- Las mujeres indígenas serán asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura³⁶

³⁴ Artículo 6 de la Ley General de Víctimas.

³⁵ Artículo 4, fracción XI, de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁶ Artículo 52 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y artículo 9 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Además, aquellos reconocidos en el artículo 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el marco del Sistema de Justicia Penal Acusatorio Adversarial:

- Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal;
- Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que prevea la ley.
- Cuando el Ministerio Público considere que no es necesario el desahogo de la diligencia, deberá fundar y motivar su negativa.
- Recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia.
- Al resguardo de su identidad y otros datos personales en los siguientes casos: cuando sean menores de edad; cuando se trate de delitos de violación, trata de personas, secuestro o delincuencia organizada; y cuando a juicio del juzgador sea necesario para su protección, salvaguardando en todo caso los derechos de la defensa.
- Solicitar las medidas cautelares y providencias necesarias para la protección y restitución de sus derechos.
- Impugnar ante autoridad judicial las omisiones del Ministerio Público en la investigación de los delitos, así como las resoluciones de reserva, no ejercicio, desistimiento de la acción penal o suspensión del procedimiento cuando no esté satisfecha la reparación del daño.³⁷

A su vez, pueden considerarse los derechos reconocidos a las víctimas por violaciones a derechos humanos o por la comisión de un delito, establecida en el artículo 7 de la Ley General de Víctimas y subsecuente, según sea el caso.

Principios para la atención a víctimas

Los principios que se seguirán para la atención a víctimas son los siguientes³⁸:

Dignidad. La 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. Igualmente, todas las autoridades del Estado están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado el núcleo esencial de sus derechos. En cualquier caso, toda norma,

³⁷ Artículo 20, apartado C de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

³⁸ Artículo 5 de la Ley General de Víctimas.

institución o acto que se desprenda de la presente Ley serán interpretados de conformidad con los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte, aplicando siempre la norma más benéfica para la persona.

Buena fe. Las autoridades presumirán la buena fe de las víctimas. Los servidores públicos que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima y deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.

Complementariedad. Los mecanismos, medidas y procedimientos contemplados en esta Ley, en especial los relacionados con la de asistencia, ayuda, protección, atención y reparación integral a las víctimas, deberán 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.

Debida diligencia. El Estado deberá realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de esta Ley, 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. El Estado deberá remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas por la presente Ley, realizar prioritariamente acciones encaminadas al fortalecimiento de sus derechos, contribuir a su recuperación como sujetos en ejercicio pleno de sus derechos y deberes, así como evaluar permanentemente el impacto de las acciones que se implementen a favor de las víctimas.

Enfoque diferencial y especializado. Esta Ley reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.

Las autoridades que deban aplicar esta Ley ofrecerán, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantías especiales y medidas de protección a los grupos expuestos a un mayor riesgo de violación de sus derechos, cómo jóvenes, mujeres, personas adultas mayores, personas en situación de discapacidad, migrantes, personas originarias, personas defensoras de derechos humanos, periodistas y personas en situación de desplazamiento interno.

Este principio incluye la adopción de medidas que respondan a la atención de dichas particularidades y grado de vulnerabilidad, reconociendo igualmente que ciertos daños

sufridos por su gravedad requieren de un tratamiento especializado para dar respuesta a su rehabilitación y reintegración a la sociedad.

Enfoque transformador. Las autoridades que deban aplicar la presente Ley realizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a que las medidas de ayuda, protección, atención, asistencia y reparación integral a las que tienen derecho las víctimas contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes.

Gratuidad. Todas las acciones, mecanismos, procedimientos y cualquier otro trámite que implique el derecho de acceso a la justicia y demás derechos reconocidos en esta Ley, serán gratuitos para la víctima. Igualdad y no discriminación.- En el ejercicio de los derechos y garantías de las víctimas y en todos los procedimientos a los que se refiere la presente Ley, las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, 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. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial.

Integralidad, indivisibilidad e interdependencia. Todos los derechos contemplados en esta Ley se encuentran interrelacionados entre sí. No se puede garantizar el goce y ejercicio de los mismos sin que a la vez se garantice el resto de los derechos. La violación de un derecho pondrá en riesgo el ejercicio de otros. Para garantizar la integralidad, la asistencia, atención, ayuda y reparación integral a las víctimas se realizará de forma multidisciplinaria y especializada.

Máxima protección. Toda autoridad de los órdenes de gobierno debe velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas del delito y de violaciones a los derechos humanos. Las autoridades adoptarán en todo momento, medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de las víctimas.

Mínimo existencial. Constituye una garantía fundada en la dignidad humana como presupuesto del Estado democrático y consiste en la obligación del Estado de proporcionar a la víctima y a su núcleo familiar un lugar en el que se les preste la atención adecuada para que superen su condición y se asegure su subsistencia con la debida dignidad que debe ser reconocida a las personas en cada momento de su existencia.

No criminalización. Las autoridades no deberán agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie. Ninguna autoridad o particular podrá especular públicamente sobre la

pertenencia de las víctimas al crimen organizado o su vinculación con alguna actividad delictiva. La estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo deberán evitarse.

Victimización secundaria. 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 los servidores públicos.

Participación conjunta. Para superar la vulnerabilidad de las víctimas, el Estado deberá implementar medidas de ayuda, atención, asistencia y reparación integral con el apoyo y colaboración de la sociedad civil y el sector privado, incluidos los grupos o colectivos de víctimas. La víctima tiene derecho a colaborar con las investigaciones y las medidas para lograr superar su condición de vulnerabilidad, atendiendo al contexto, siempre y cuando las medidas no impliquen un detrimento a sus derechos.

Progresividad y no regresividad. Las autoridades que deben aplicar la presente Ley tendrán la obligación de realizar todas las acciones necesarias para garantizar los derechos reconocidos en la misma y no podrán retroceder o supeditar los derechos, estándares o niveles de cumplimiento alcanzados.

Publicidad. Todas las acciones, mecanismos y procedimientos deberán ser públicos, siempre que esto no vulnere los derechos humanos de las víctimas o las garantías para su protección. El Estado deberá implementar mecanismos de difusión eficaces a fin de brindar información y orientación a las víctimas acerca de los derechos, garantías y recursos, así como acciones, mecanismos y procedimientos con los que cuenta, los cuales deberán ser dirigidos a las víctimas y publicitarse de forma clara y accesible.

Trato preferente. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de garantizar el trato digno y preferente a las víctimas.

Prevención de la violencia contra las mujeres

Las acciones afirmativas y políticas públicas en materia de violencia contra las mujeres se realizan con base en cuatro ejes de acción: prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.³⁹

En la normatividad nacional, la prevención es el conjunto de estrategias para que los tres órdenes de gobierno con la participación social generen condiciones idóneas a efecto de erradicar la violencia y cualquier forma de discriminación hacia la mujer, en los ámbitos

³⁹ Artículo 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

público y privado, y modifiquen los patrones de comportamientos sociales y culturales basados en estereotipos de hombres y mujeres.⁴⁰

De acuerdo con la normatividad estatal, la prevención es el conjunto de medidas dirigidas (sic) para generar cambios conductuales y en las relaciones sociales entre las personas y en la comunidad en materia de violencia de género, teniendo como objetivo reducir los factores de riesgo de la violencia individual o colectiva y potencializar los factores protectores que desarticulan aquellos factores de riesgo que pudiesen presentarse.⁴¹

Atención de la violencia contra las mujeres

Para la normatividad nacional, la atención es el conjunto de estrategias para que los tres órdenes de gobierno brinden acceso a la justicia restaurativa a víctimas y establezcan acciones y medidas reeducativas a los agresores, con la debida diligencia y perspectiva de género.⁴²

A su vez, para el Estado de Chihuahua, la atención es el conjunto de servicios interdisciplinarios que se proporcionen a las mujeres con el fin de disminuir el impacto de la violencia contra las mujeres.⁴³

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 exceden 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 turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.⁴⁴

⁴⁰ Artículo 4, fracción I del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁴¹ Artículo 18 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.

⁴² Artículo 4, fracción II del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁴³ Artículo 22 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.

⁴⁴ Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial, Identificación y prevención.

¿Qué es un Modelo?

Un Modelo es la representación conceptual o física de un proceso o sistema para analizar un elemento o fenómeno social determinado, en un momento concreto.⁴⁵

Como complemento, son las medidas, programas, directrices, mecanismos y procedimientos que implementen los Ejes de Acción para garantizar los Derechos Humanos de las Mujeres y su ejercicio pleno.⁴⁶

Por tanto, un modelo busca ser un sustento base conceptual, teórico, metodológico y/o procedimental para la elaboración de los documentos internos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, de acuerdo con sus atribuciones, naturaleza jurídica, ámbito de aplicación y población objetivo, entre otras características.

De manera específica, este documento sirve como un Modelo de Protocolo con elementos básicos, para que cada dependencia, entidad, centro de trabajo o centro escolar, realice su propio protocolo en materia de violencia laboral.

⁴⁵ Artículo 4, fracción XII, del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.

⁴⁶ Artículo 2, fracción VIII del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA

La violencia laboral en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2016.

En el año 2017 se publicó la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que es una encuesta que permite dimensionar y caracterizar la dinámica de las relaciones que mantienen las mujeres con las personas que integran sus hogares, particularmente con su esposo o pareja, así como sobre las relaciones que han establecido en los centros educativos y laborales o en el espacio comunitario. Lo anterior, con la finalidad de identificar si han experimentado situaciones adversas como agresiones de cualquier tipo, amenazas, coerción, intimidación, privación de su libertad o abusos verbales, físicos, sexuales, económicos o patrimoniales que les causaron un daño directo o tuvieron la intención de hacerlo.⁴⁷

Violencia Laboral. -

- De las mujeres que han trabajado, 27 de cada 100 ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.
- El tipo de violencia más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación.
- El 10.3% de las mujeres señalan que en los últimos 12 meses, tuvieron menos oportunidades que un hombre para ascender en su trabajo y un 9.2% menor salario que un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto que ellas.
- Entre 2011 y 2016 al 11.8% les pidieron prueba de embarazo, mientras que al 1.8% las despidieron, no las contrataron o les bajaron el salario por estar embarazadas.
- El/ la compañero (a) de trabajo (35.2%) y el patrón o jefe (19.3%) son los agresores más frecuentes en el ámbito laboral.
- La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo (79.1%), y en menor medida en las inmediaciones como calle, parque o lugar público (11.5%).
- Las agresiones ocurridas en las instalaciones del trabajo, los últimos 12 meses fueron: 48.4% emocionales, 47.9% agresiones sexuales y 3.7% agresiones físicas.

La prevalencia nacional de violencia en el ámbito laboral es de 26.6% y las entidades con las prevalencias más altas son: Chihuahua (36.8%), Coahuila (54.1%), Querétaro (33.6%), Baja California (32.2%) y Quintana Roo (31.2%).

⁴⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016), INEGI, México, 2017. En: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf

Resumen de resultados del Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

En el año 2011 se realizó el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública del Estado de Chihuahua⁴⁸, en la cual se identificó la existencia y condiciones en las que se presentan el hostigamiento y el acoso sexual en mujeres y hombres, y por el cual constituyó un primer acercamiento a la problemática por parte de quienes laboran en las dependencias y entidades. Sus principales resultados fueron los siguientes:

- Si le han inferido algún comentario sexista, el **10%** del total de personas aludieron que, si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **71%** las mujeres y el **29%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.
- En segundo término, se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **3%** respondió afirmativamente a esta pregunta.
- En tercer lugar, el **52%** de las mujeres y el **48%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **3%** de la muestra total, infiriendo que el **97%** no han sido objeto de estas proposiciones.
- En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **65%** de las mujeres y el **35%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **11%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89%**, afirmó no haber sido persona receptora.
- En quinto lugar, el **63%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres con el **37%**, esto es, el **8%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **82%** restante que no los han recibido.
- Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **35%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **75%** y los hombres un porcentaje de **25%**.
- **Entonces, realizando el análisis general se desprende que el 35% de las personas afirmaron haber recibido piropos, y en contrario sentido, el 65% de las personas no han sido objeto de estos actos.**

⁴⁸ Instituto Chihuahuense de las Mujeres, Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública del Estado de Chihuahua, ICHMUJERES, México, 2011.

Durante el último año, ¿le ha sucedido a usted alguna de esas cosas?	% Personal	% Mujeres	% Hombres
Le han dicho piropos.	34.98	74.90	25.10
Le han faltado el respeto.	6.58	62.50	37.50
Le han hecho insinuaciones.	8.09	62.71	37.29
Comentarios gráficos sobre su cuerpo.	10.56	64.94	35.06
Comentarios de contenido sexual.	7.96	62.07	37.93
Le han hecho proposiciones sexuales.	3.43	52.00	48.00
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos).	3.29	62.50	37.50
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual).	8.64	58.73	41.27
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo, que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	9.88	70.83	29.17

Fuente: Instituto Chihuahuense de las Mujeres, Diagnostico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2011.

Además, se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **24%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **30%** que no un importante **46%** no lo sabe.

En mi centro de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	% Personal	% Mujeres	% Hombres
Si	24.01	57.71	42.29
No	30.32	65.16	34.84
No sé	45.68	61.56	38.44

Fuente: Instituto Chihuahuense de las Mujeres, Diagnostico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2011.

Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **6%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **88%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **5%** manifestó que no lo sabe.

En mi centro de trabajo he sido víctima de hostigamiento o acoso sexual.	% Personal	% Mujeres	% Hombres
Si	6.04	70.45	29.55
No	88.48	60.78	39.22
No sé	5.49	67.50	32.50

Fuente: Instituto Chihuahuense de la Mujer, Diagnostico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2011.

Esto permite observar que existen datos estadísticos desde el año 2011 en el Estado de Chihuahua sobre la situación de violencia laboral contra las mujeres, aquellos tipos de violencia con mayor incidencia y los temas prioritarios en los que se deben realizar un abordaje integral de la problemática.

MARCO NORMATIVO

Marco Jurídico Internacional.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
 - Recomendaciones Generales del Comité de Expertas de la CEDAW.
 - Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 2012.
- Conferencias Regionales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:
 - Convenio sobre el servicio del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
 - Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
 - Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
 - Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 de la Organización Internacional del Trabajo.
 - 100ª a 104ª Conferencia Internacional del Trabajo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
 - Segundo Informe Hemisférico del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará a los Estados parte.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Marco Jurídico Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014 – 2018.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018.
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.
- Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, factores psicosocial-Identificación y prevención.
- Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012).

Marco Jurídico del Estado de Chihuahua.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Código Administrativo del Estado de Chihuahua.
- Código Penal del Estado de Chihuahua.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
- Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.
- Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.
- Ley de Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley de Víctimas del Estado.
- Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

- Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- Reglamento de la Ley para las Personas con Discapacidad del Estado de Chihuahua.
- Reglamento para la Atención Integral de Adultos Mayores en Dependencias Gubernamentales e Instituciones Públicas y Privadas.
- Plan Estatal de Desarrollo 2016 – 2021.
- Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016 – 2021.
- Programa Chihuahuense para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2016 – 2021.
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.

OBJETIVOS

Objetivo general.

Establecer elementos básicos teóricos, conceptuales y metodológicos para la elaboración de los Protocolos para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral de las Dependencia y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chihuahua con perspectiva de derechos humanos, género, interculturalidad e interseccionalidad.

Objetivos Específicos.

- Señalar un marco conceptual de referencia homologado en materia de violencia laboral.
- Señalar los principales instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales que sirven como fundamento en las acciones de prevención y atención de casos de violencia laboral.
- Establecer las bases mínimas para la conformación, operación y funcionamiento de los Comités para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Se observarán los principios generales contenidos en el Código de Procedimientos Civiles del Estado de Chihuahua, de aplicación supletoria en la materia, contenidos en su numeral 240, los cuales son:

- Oralidad
- Publicidad
- Igualdad
- Inmediación
- Contradicción
- Continuidad
- Concentración

PROCEDIMIENTO

I. Conformación del Comité de Prevención y Atención de la Violencia Laboral de la Dependencia o Entidad.

I.1. Naturaleza.

Las dependencias y entidades, de la Administración Pública, deberán conformar su Comité de Prevención y Atención de la Violencia Laboral.

I.2. Objetivo.

Los Comités de Prevención y Atención de la Violencia Laboral de la Dependencia o Entidad, tiene por objeto la implementación de políticas de prevención de la violencia en el ámbito laboral.

Objetivos Específicos.

- a) Otorgar el debido asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas de estas conductas.
- b) Emitir las debidas recomendaciones en virtud de la investigación realizada según sea el caso,
- c) Imponer las sanciones pertinentes en el ámbito de su competencia. (Administrativas)
- d) Canalizar a las Dependencias titulares de los procedimientos idóneos para cada caso, ya sea un Procedimiento Administrativo Disciplinario ante la Secretaría de la Función Pública, Denuncia y/o Querella ante la Fiscalía General del Estado, Comisión Estatal de Derechos Humanos, en virtud que estas son las instituciones facultadas por ley para la imposición de sanciones por las violaciones a derechos humanos causadas.

I.3. Integración.

El Comité será designado por la o el titular de las dependencias o entidades de adscripción, de acuerdo a los procedimientos internos para su nombramiento; quienes integren el Comité deberán contar con los conocimientos necesarios de perspectiva de género, igualdad y derechos humanos.

El comité se integrará por las siguientes áreas adscritas:

- a. Una figura de Consejero (a) Presidente quien será designado (a) por quien desempeñe el cargo de Titular de la Dependencia o Entidad.
- b. La o El Titular de la Dirección Administrativa u homologa;
- c. La o El Titular del Área de Recursos Humanos.

- d. La o El Titular de la Dirección Jurídica u homologa;
- e. La o El Titular de la Unidad de Igualdad de Género o representante del Enlace de la Red de Género de la dependencia o entidad;
- f. Un representante del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en su carácter de observador.
- g. En caso de pertenecer a los sindicatos relacionados con la dependencia o entidad, deberá asistir un representante del mismo de acuerdo con las disposiciones legales respectivas.

Así mismo, para el ejercicio de las actividades conferidas, se podrá nombrar a un suplente quien deberá tener un nivel jerárquico inmediatamente inferior al titular, con carácter de toma de decisiones.

Las personas integrantes del Comité firmarán una carta compromiso sobre el respeto y la confidencialidad de los casos.

La dependencia o entidad establecerá en sus ordenamientos jurídicos administrativos las bases para la operación de su propio Comité, principalmente en su Reglamento Interior y en sus Manuales Administrativos, y en su caso, elaborará sus propios lineamientos de operación u ordenamiento de análoga naturaleza, conforme a lo previsto en este Modelo de Protocolo, así como los formatos homologados mínimos, que servirá para la operación y funcionamiento de su propio comité.

1.4. Atribuciones.

Los comités de Prevención y Atención de la Violencia Laboral de las dependencias o entidades tendrán, de manera enunciativa, más no limitativa, las siguientes atribuciones:

- a. Podrán realizar las sesiones ordinarias y extraordinarias que considere conducentes de acuerdo con los casos que se presenten.
- b. Las sesiones ordinarias se realizarán al menos una vez cada dos meses, de conformidad al presente modelo, los reglamentos interiores y manuales administrativos de la dependencia o entidad. Las extraordinarias serán celebradas de acuerdo con las necesidades de Comité.
- c. El Comité llevará un registro de los acuerdos celebrados en las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- d. Elaborar y aprobar formatos, procedimientos, rutas críticas y cualquier otro instrumento que sirva para el cumplimiento de sus objetivos;
- e. Impulsar medidas de prevención de la violencia laboral en su dependencia o entidad;
- f. Tener conocimiento de las políticas y procedimientos a seguir en materia de hostigamiento sexual y violencia laboral que se llevan a cabo en las dependencias, entidades y organismos de la Administración Pública Estatal;
- g. Proponer la realización de lineamientos, códigos y manuales que fortalezcan las acciones de prevención e intervención de casos de violencia laboral;

- h. El Comité realizará los siguientes instrumentos:
 - I. Herramientas metodológicas de investigación de casos;
 - II. Formatos de entrevista;
 - III. Formatos de intervención;
 - IV. Formatos de seguimiento de casos;
 - V. Formato para el acompañamiento.
- i. Los integrantes del Comité podrán recibir los escritos de queja.
- j. Otorgar atención de primer contacto a víctimas de violencia laboral;
- k. Investigar, analizar y determinar los hechos enunciados en la queja.
- l. Integrar y radicar el expediente relativo a la presentación de la queja.
- m. Dar asesoría o acompañamiento a la víctima para el inicio de procedimientos en otras instituciones públicas;
- n. El comité únicamente podrá emitir recomendaciones con respecto a la queja interpuesta, implementando acciones necesarias para:
 - Se tomen las 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.
 - Reasignar a la víctima, al menos al mismo cargo que ocupaba a la realización de los hechos.
 - La solución al conflicto.
 - Elaborar una agenda o plan de trabajo para establecer medidas de prevención y atención de casos de violencia laboral, o violencia docente, según sea el caso;
 - Fomentar la participación en las acciones de prevención de la violencia laboral de las personas que laboran en la dependencia o entidad;
 - Promover y participar en la sensibilización al personal adscrito a la dependencia o entidad sobre la violencia laboral, o violencia docente, de acuerdo con el centro de trabajo respectivo;
 - Participar en las medidas de prevención de la violencia laboral previstas en la NOM 035 Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial, Identificación y prevención.
- o. Las demás que le confiera este protocolo.

II. Políticas mínimas de prevención de la violencia laboral en la Dependencia o Entidad.

- a. Impartir talleres de difusión de los derechos humanos, derechos humanos de las mujeres, conceptos básicos de género y de la violencia contra las mujeres.
- b. Elaborar el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Dependencia o Entidad, conforme al Programa Estatal y al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres vigente.
- c. Impartir talleres sobre los elementos de la violencia laboral.

- d. Elaborar y entregar carteles, trípticos o imágenes visibles para todo el personal sobre los elementos de la violencia laboral, las posibles sanciones en caso de su actualización e información general sobre los organismos y procedimientos de queja o denuncia.
- e. Sesionar por parte del Comité para analizar el avance de las políticas de prevención e implementar medidas de atención, de acuerdo a la situación de la dependencia o entidad.
- f. Promover las medidas de prevención de la violencia laboral previstos en la NOM 035 Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial, Identificación y prevención
- g. Aquellas que el Comité estime pertinente como resultado de las sesiones que lleve a cabo.

III. Procedimiento de presentación queja ante el Comité de la Dependencia o Entidad.

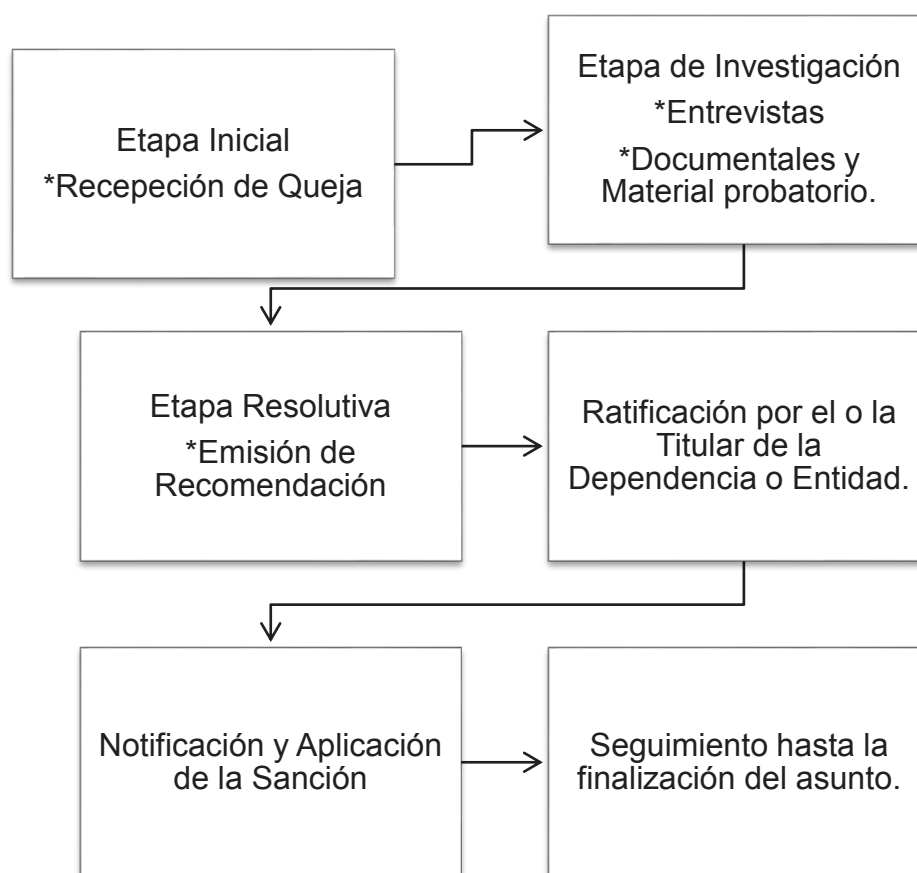


Figura 1. Diagrama de flujo sobre casos de violencia laboral ante el Comité de la dependencia o Entidad.

El procedimiento comprenderá las siguientes etapas:

- Etapa inicial.- Se comprende por el llenado del Formato para la Presentación de Queja, a través de una entrevista realizada por la Unidad de Género o cualquier integrante del Comité. Además, se solicitará a la parte quejosa, formule un escrito o narrativa de los hechos cometidos, para integrar el expediente.
Derivado de lo anterior, se podrá determinar si se es necesaria la aplicación de medidas de protección.

La etapa inicial concluirá, una vez que la queja se haya puesto a disposición del comité y se inicie el procedimiento de actuación.

- Etapa de Investigación.- Esta etapa comprende las entrevistas al probable responsable, así como a testigos, la presentación de documentales y todo aquel medio de prueba que facilite la formulación de la recomendación.
- Etapa Resolutiva.- Una vez finalizada la etapa de investigación, el Comité gozará de un término de 60 días hábiles para la emisión de la recomendación, la cual deberá estar fundada y motivada. Y a su vez, deberá ser ratificada por quien desempeñe el puesto de Titular de la Dependencia o Entidad.

Etapa Inicial

III.1 Presentación de queja ante el Comité.

Las personas que laboran en las dependencias o entidades podrán presentar una queja por casos de violencia laboral ante el Comité de su institución de adscripción o a cualquiera de sus integrantes, quien hará del conocimiento del Comité en la sesión correspondiente.

En el formato de queja contendrá, mínimamente, los siguientes elementos:

- Fecha y lugar de presentación;
- Nombre de la víctima;
- Nombre de la persona probable agresora;
- Área de adscripción de la víctima y de la persona probable responsable;
- Nombre y áreas de posibles testigos;
- Lugar y fecha donde se presentaron los hechos (si fue dentro del centro de trabajo, de camino al centro de trabajo, cercanías, entre otros)
- Descripción de los hechos;

El Comité respectivo establecerá los formatos para la presentación de quejas. En los casos en los que no existan formatos definidos, podrá ser presentado en escrito libre que contenga mínimamente los requisitos descritos.

La persona integrante del Comité que tenga conocimiento del hecho deberá asesorar a la víctima en la presentación de la queja.

III.2. Recepción de quejas

Las actuaciones dentro de la presentación de casos se registrarán mínimamente, a través de los siguientes pasos:

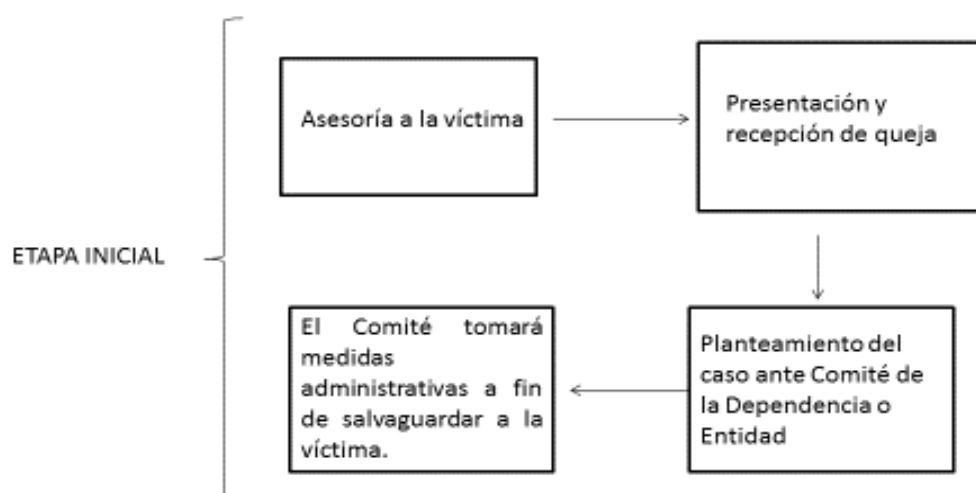
- a. Se recibirá la queja por cualquiera de las personas que integran el Comité, quien lo hará del conocimiento inmediato a la o el presidente, quien convocará a sesión extraordinaria.
- b. En la sesión se analizará el caso, considerando los siguientes aspectos:
 1. La necesidad de alguna medida de protección (separación del agresor).
 2. La relación laboral de la víctima con el centro de trabajo;
 3. Su situación personal, identificando si es persona adulta mayor, con discapacidad o cualquier otra que la sitúe en desigualdad;
 4. La razón de género;
 5. La relación jerárquica entre la víctima y la persona probable responsable;
 6. Otras necesidades de la víctima y de la persona probable responsable.
- c. Se realizarán entrevistas a la víctima, la persona probable responsable, y en caso, a testigos y otras personas que hayan tenido conocimiento de los hechos.
- d. Inmediatamente de que se conozca del caso, el Comité en sesión someterá a estudio la queja y brindará asesoría;
- e. El Comité identificará la naturaleza jurídica de la contratación de la persona víctima, de acuerdo a la normatividad estatal

Grupo	Descripción ⁴⁹
De base	Aquellas personas trabajadoras no incluidas dentro del grupo de confianza, y que, por ello, no podrán ser cesadas o despedidas sino por causas que el Código Administrativo del Estado de Chihuahua establece.
De confianza	Las personas trabajadoras del Ejecutivo, las y los Titulares de las Dependencias y Organismos, quien ocupe puestos Directivos, Jefaturas, así como los miembros de comisiones de estudios y consultores, además de las personas que presten servicio mediante contrato.
Eventuales y extraordinarios	Son aquéllas, cuyos servicios se contratan transitoriamente, cuyos sueldos se pagan por lista de raya o por nombramiento en que se especifique tal carácter, y las personas internas que cubran vacantes temporales de quienes trabajan de base.

⁴⁹ Artículo 75 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

- f. Asesorar a la víctima sobre sus derechos;
- g. Se brindará atención de primer contacto, el Comité brindará la atención a las víctimas, considerando los niveles de atención para el análisis de cada caso en particular:

Nivel	Descripción
Primario	Referente a la atención inmediata y de primer contacto.
Secundario	Referente a la atención básica y general, que puede derivar en una canalización a servicios focalizados en problemática específica.
Terciario	Referente a la atención compleja y de especialidad.



Etapas de investigación.

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

Las partes podrán ofrecer los medios de prueba convenientes para fundamentar su dicho, los cuales pueden ser:

Documentales.

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

- Documentales Públicos.
- Documentales Privados.

Entrevistas.

Asimismo, 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:

- Probable o Probables Responsables.
- Testigos.

Además de los anteriores citados, el Comité podrá entrevistar aquellas que a consideración del mismo, pueda tener conocimiento de los hechos, aun y cuando no se encuentren señalados en el escrito de queja.

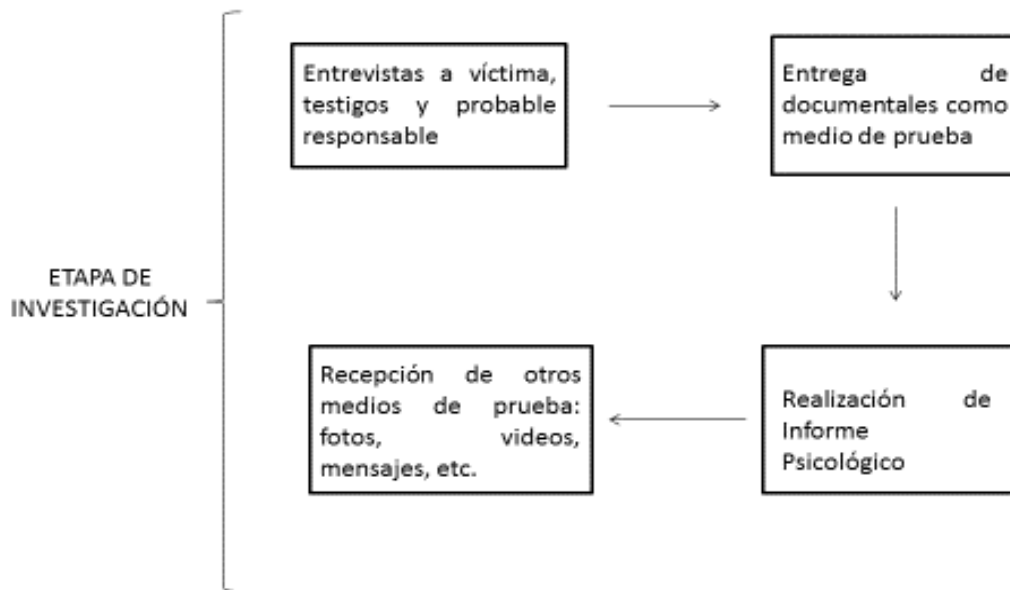
Otros medios de prueba.

Son aquellos a los que el Comité, también deberá otorgar valor probatorio pleno.

- Fotografías.
- Videos de Seguridad.
- Mensajes del celular o redes sociales.
- Correos Electrónicos.

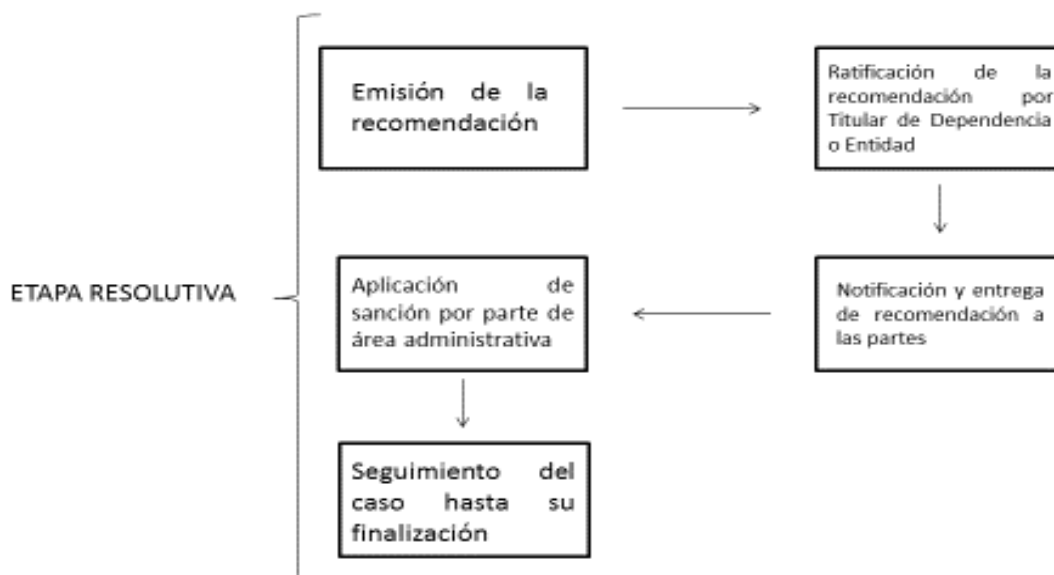
De lo anterior, se destaca que el Comité, se encuentra facultado para reunir y valorar todos los medios de prueba que sean imperiosos para el desarrollo de la investigación, sin olvidar que dentro del procedimiento se otorga un respeto a la integridad e igual entre las partes.

Una vez cerrada está etapa, se notificará a las partes y se procederá por parte del Comité, la emisión de la recomendación que de fin al procedimiento derivado de la queja promovida.



IV. Resolución del Comité.

- Emitirá recomendaciones dentro de los 60 días hábiles para la atención del caso concreto, de acuerdo con la queja presentada, de conformidad al presente Modelo, el Protocolo de la institución o la normatividad internacional, nacional y estatal en la materia.
- El Comité entregará copia de su recomendación a las partes intervinientes, para los efectos legales conducentes.
- El Comité emitirá 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 de caso.
- El Comité remitirá la recomendación al Titular de la Dependencia o Entidad para su conocimiento y/o ratificación.
- En caso de que hubiere sanción, se notificará a Recursos Humanos, quien aplicará la misma, a la persona que resulte responsable.
- Se dará seguimiento del caso hasta su finalización, previo acuerdo con la víctima.



De acuerdo a lo manifestado por el inciso C de apartado anterior, en relación a lo emitido por la recomendación del Comité, las Instituciones Públicas conducentes serán las siguientes:

Institución	Naturaleza
Secretaría de la Función Pública del Estado de Chihuahua	Se interpondrá escrito de denuncia, para la investigación y en su caso, de resultar responsable, se le aplique sanción de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
Secretaría de Hacienda	Autoridad de carácter ejecutora de las sanciones impuestas trabajador/a del servicio público de conformidad con la Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos del Estado.
Fiscalía General del Estado así como la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género.	Órgano a través del cual se presenta denuncia y/o querrela de un hecho que la Ley señala como delito, tales como Discriminación, Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Sexting, Lesiones y cualquier otro que estipula el Código Penal del Estado de Chihuahua. Las sanciones pueden consistir en: Privación de la libertad, Multa, Trabajo en favor de la Comunidad, aunado a la inhabilitación o suspensión del cargo, por tratarse del Funcionariado Público. Sin olvidar, la Reparación integral del daño.
Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Chihuahua. (CEAV)	Brinda Atención Jurídica; Psicológica; Apoyo Social; Derechos Humanos y a promover la Cultura de Atención las Víctimas y Ofendidos del Delito en todo el Estado de Chihuahua.
Comisión Estatal de los Derechos Humanos.	Presentación de queja por violaciones a derechos humanos, la violencia laboral, es una de ellas. Se investigará el hecho y emitirá recomendaciones de acción para la institución responsable.

ANEXO 1. FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJA

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
DATOS DE LA PERSONA QUE RECIBE LA QUEJA
Fecha: _____ Hora: _____
Institución: _____
Área de trabajo: _____
DATOS DE LA PERSONA QUEJOSA
Nombre: _____ Edad: _____
Dirección: _____
Teléfono: _____
Cargo: _____
Presenta algún tipo de discapacidad: _____
DATOS DE LA PERSONA AL SERVICIO PÚBLICO RESPONSABLE
Nombre: _____ Edad: _____
Cargo: _____
Área de Trabajo: _____
Persona jefa inmediata: _____
Relación con la persona quejosa: _____
HECHOS
Fecha y Lugar en que se presentaron los hechos: _____
Nombre de los Posibles testigos: _____
Frecuencia de los hechos: _____
Descripción de hechos: _____

NECESIDADES DE LA PERSONA QUEJOSA
¿Cómo le afectó? _____
Mencione si hubo cambios en su situación laboral: _____
¿Necesita algún otro apoyo (jurídica, psicológica, entre otros)?: _____
¿Observa algún cambio en el clima laboral después de los hechos?: _____
¿Considera que esta queja puede tener consecuencias negativas hacia usted? _____

Nombre y Firma

ANEXO 3. ACRÓNIMOS

ACRÓNIMO	DESCRIPCIÓN
APE	Administración Pública Estatal.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe de la Organización de Naciones Unidas.
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.
ICHMUJERES	Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
NMX	Norma Mexicana.
OEA	Organización de Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 – 2012. De Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018.

ANEXO 4. GLOSARIO

Acciones: Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.⁵⁰

Acción afirmativa. Medida especial de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto de los hombres.⁵¹

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 eventos.⁵²

Atención: Es el conjunto de servicios interdisciplinarios que se proporcionen a las mujeres con el fin de disminuir el impacto de la violencia.⁵³

Agresor: La persona física que ejecuta algún acto de violencia contra las personas, de los previstos en esta Ley; la persona moral o la institución pública que tolere actos violentos dentro de su ámbito o aplique políticas públicas, laborales o docentes discriminatorias.⁵⁴

Brecha de Género: 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.⁵⁵

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 trabajadoras y trabajadores.⁵⁶

Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que

⁵⁰Artículo 4, fracción VIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁵¹ Fracción I del Artículo 04 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

⁵² Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁵³ Artículo 21 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁵⁴Artículo 4, fracción X de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁵⁵Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género, segunda edición, México, 2008.

⁵⁶ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.⁵⁷

Derechos Humanos de las Mujeres: Aquellos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales específicamente reconocidos para las mujeres en los instrumentos internacionales de la materia, ratificados por el Estado Mexicano.⁵⁸

Discriminación: Toda ley, acto, hecho o conducta que provoque distinción, exclusión, restricción o rechazo, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación o identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.⁵⁹

Discriminación. (Delito de). Se impondrá de seis meses a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días a quien, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

- I. Provoque o incite al odio o a la violencia;
- II. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;
- III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o
- IV. Niegue o restrinja derechos laborales o el acceso a los mismos, sin causa justificada.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le podrá imponer suspensión, destitución o inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la sanción impuesta. No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos. Este delito se perseguirá previa querrela.⁶⁰

⁵⁷ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁵⁸ De conformidad al artículo 6, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.

⁵⁹ Artículo 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁶⁰ Artículo 197 de Código Penal del Estado de Chihuahua.

Equidad de Género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.⁶¹

Género: Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.⁶²

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; 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.⁶³

Hostigamiento sexual. 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.⁶⁴

Hostigamiento sexual (Delito de). A quien asedie a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de seis meses a dos años y multa de treinta a sesenta veces el salario.

Se impondrán de diez meses a tres años de prisión y de ciento cincuenta a trescientos días multa cuando el que asedie ejerza de hecho o por derecho autoridad sobre el pasivo y que éste se encuentre bajo su guarda o custodia, se valga de su posición jerárquica, laboral, académica, religiosa, familiar o cualquier otra que implique subordinación. Si el hostigador fuera servidor público o académico y utilizará los medios y circunstancias que el encargado le proporcione, se le destituirá también de su cargo y se le inhabilitará del mismo hasta por cinco años.

Las penas a que se refiere el presente artículo se aumentarán en una mitad cuando el delito se cometa en contra de persona menor de edad o de quien no tenga capacidad de comprender el significado del hecho o que por cualquier causa no pueda resistirlo.⁶⁵

Igualdad entre mujeres y hombres: Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.⁶⁶

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

⁶¹ Artículo 5, Fracción III de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

⁶² Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁶³ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁶⁴ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁶⁵ Artículo 176 del Código Penal del Estado de Chihuahua.

⁶⁶ Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

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.⁶⁷

Igualdad sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.⁶⁸

Igualdad. El derecho fundamental de las personas que se encuentren en el territorio del Estado de Chihuahua a no ser discriminadas de ninguna manera; a ejercer sus derechos con las mismas oportunidades; a ser tratadas con dignidad; a acceder sin distinción, restricción, exclusión o rechazo alguno a los beneficios de los servicios públicos, de trabajo, salud, educación, transporte, comunicaciones, seguridad social y jurídica, así como al ejercicio de las garantías individuales para hacer efectivo su derecho a la no discriminación, o en contra de cualquier otra circunstancia que impida o limite a las personas a alcanzar su pleno desarrollo.

Modalidades de violencia: Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.⁶⁹

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.⁷⁰

Perspectiva de Género: La visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad donde tengan el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.⁷¹

Principio de Igualdad: Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.⁷²

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

⁶⁷ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁶⁸ Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁶⁹ Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁷⁰ Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

⁷¹ Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁷² Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.⁷³

Transversalidad: Es el 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.⁷⁴

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.⁷⁵

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño a la mujer a través del uso de la fuerza física, sustancias, armas u objetos y que puede provocar lesiones.⁷⁶

Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.⁷⁷

Violencia sexual: Es cualquier acto u omisión que atenta o limita el derecho a la libertad y seguridad sexuales de las mujeres en el ámbito público o privado, independientemente de quien la perpetre.⁷⁸

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que daña la estabilidad emocional, menoscaba la autoestima o altera la salud mental de la mujer que recibe el maltrato consistente, entre otros, en descuido reiterado, insultos, humillaciones, devaluación de su autoestima, marginación, rechazo, restricción a la Autodeterminación y celotipia.⁷⁹

⁷³ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁷⁴ Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

⁷⁵ Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁷⁶ Artículo 5, fracción I de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁷⁷ Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁷⁸ Artículo 5, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁷⁹ Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

ANEXO 5. BIBLIOGRAFÍA

Amorós, Celia, Igualdad e identidad, Pablo Iglesias, Barcelona, 1994.

Barquet, Mercedes, “Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto”, en Urrutia (comp.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, ONU, 2017. En: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf

Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación,

Guía de Acción contra la Discriminación ‘Institución Comprometida con la Inclusión’, CONAPRED, México, 2011.

La discriminación en las empresas, CONAPRED, México, 2005.

Cooper, Jennifer, Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización, PUEG-UNAM, México, 2001

Flores Romualdo, Deisy Magaly; Rannauro Melgarejo, Elizardo, Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Planeación.

Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012).

Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018.

Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014 – 2018.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018.

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018.

Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, factores psicosocial-Identificación y prevención.

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

Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Gobierno del Estado de Chihuahua,

Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

Código Penal del Estado de Chihuahua.

Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.

Ley de Derechos de los Pueblos Indígenas.

Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Ley de Víctimas del Estado.

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Plan Estatal de Desarrollo 2016 – 2021.

Programa Chihuahuense para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2016 – 2021.

Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016 – 2021.

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 para las Personas con Discapacidad del Estado de Chihuahua.

Reglamento para la Atención Integral de Adultos Mayores en Dependencias Gubernamentales e Instituciones Públicas y Privadas.

Hübner Gallo, Jorge Iván. “Panorama de los Derechos Humanos”, editorial Andrés Bello, Santiago de Chile, 1973.

Instituto Nacional de las Mujeres,

Glosario de Género, INMUJERES, México, 2007.

Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.

Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015, INMUJERES, México, 2013.

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, 2009.

Instituto Chihuahuense de las Mujeres,

Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, México, 2011.

Manual de Comunicación Incluyente, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, México, 2012.

Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua 2016 - 2021, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, México, 2016.

Protocolo de Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, México, 2012.

Lineamientos de Operación del Comité de Vigilancia para Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Chihuahua, ICHMUJERES, México, 2015.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía,

Panorama de violencia contra las Mujeres en Chihuahua. ENDIREH 2011, INEGI, México, 2013.

Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016), INEGI, México, 2017. En: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf

Tabuladores Predefinidos: VII. Ámbito Laboral, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016), INEGI, México, 2017. En: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/>

Macdonald, M., et al., Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica, KIT Press, 2000.

Organización de las Naciones Unidas,

Consenso de Brasilia, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5', Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

Fortalecimiento de las respuestas en materia de prevención del delito y justicia penal a la violencia contra la mujer, Recomendación E/CN.15/2010/L.2/Rev.1, Consejo Económico y Social, Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 20 de mayo de 2010.

Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. Integración. Informe E/C.4/2006/61/Add.4, 2006.

Recomendación General número 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ONU, 2015.

Recomendación General Número 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ONU, 2017.

Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ONU, 2012.

Organización de los Estados Americanos,

Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

Segundo Informe Hemisférico, MESECVI, Estados Unidos, 2012.

Organización Internacional del Trabajo,

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Número 111, 1958.

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Número 1000, 1951.

Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, OIT, Suiza, 2016.

La Igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Suiza, 2011.

Rannauro Melgarejo, Elizardo,

Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

Secretaría de Relaciones Exteriores,

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (2006-2016), 2008.

Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.

Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México. ONU, junio 2006.

Suprema Corte de Justicia de la Nación,

Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN, México, 2012.

Guía de Apoyo para el Estudio y Aplicación del Código Nacional de Procedimientos Penales, SCJN, CJF, México, 2014.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres, TEPJF, INE, FEPADE, SEGOB, CEAV, CONAVIM, INMUJERES, FEMIVTRA, México, 2016.

Procedimiento de Atención y seguimiento a casos de hostigamiento y acoso sexual

Introducción

El Protocolo de intervención del H. Congreso del Estado para casos de hostigamiento y acoso sexual tiene el propósito de contribuir a la sensibilización de las y los servidores públicos responsables de la atención y seguimiento de prácticas de hostigamiento y acoso sexual que afectan los derechos humanos. Así como contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos.

Para alcanzar los objetivos aquí establecidos, será necesario realizar esfuerzos permanentes de prevención, atención y sanción; pero sobre todo concientizar a todas las personas que trabajamos en el H. Congreso del Estado sobre la problemática que representa el hostigamiento y acoso sexual, el cual afecta tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que otorgamos a la sociedad.

Previo a comenzar con el protocolo el H. Congreso del Estado de Chihuahua debe realizar dos acciones:

- Generar un programa de quejas que garantice la confidencialidad de los casos.
- Crear un comité de Hostigamiento y Acoso Sexual que bajo la orientación de la Dirección de Recursos Humanos dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y acoso sexual.

¿A quiénes se dirige este Protocolo?

A los y las servidoras públicas de todos los niveles que laboran en el H. Congreso del Estado de Chihuahua que en algún momento de sus trayectorias laborales pueden involucrarse en una queja/denuncia por hostigamiento y acoso sexual, sea como víctimas, como responsables de hostigamiento, como testigos, con el objetivo de lograr la prevención, atención y sanción del hostigamiento.

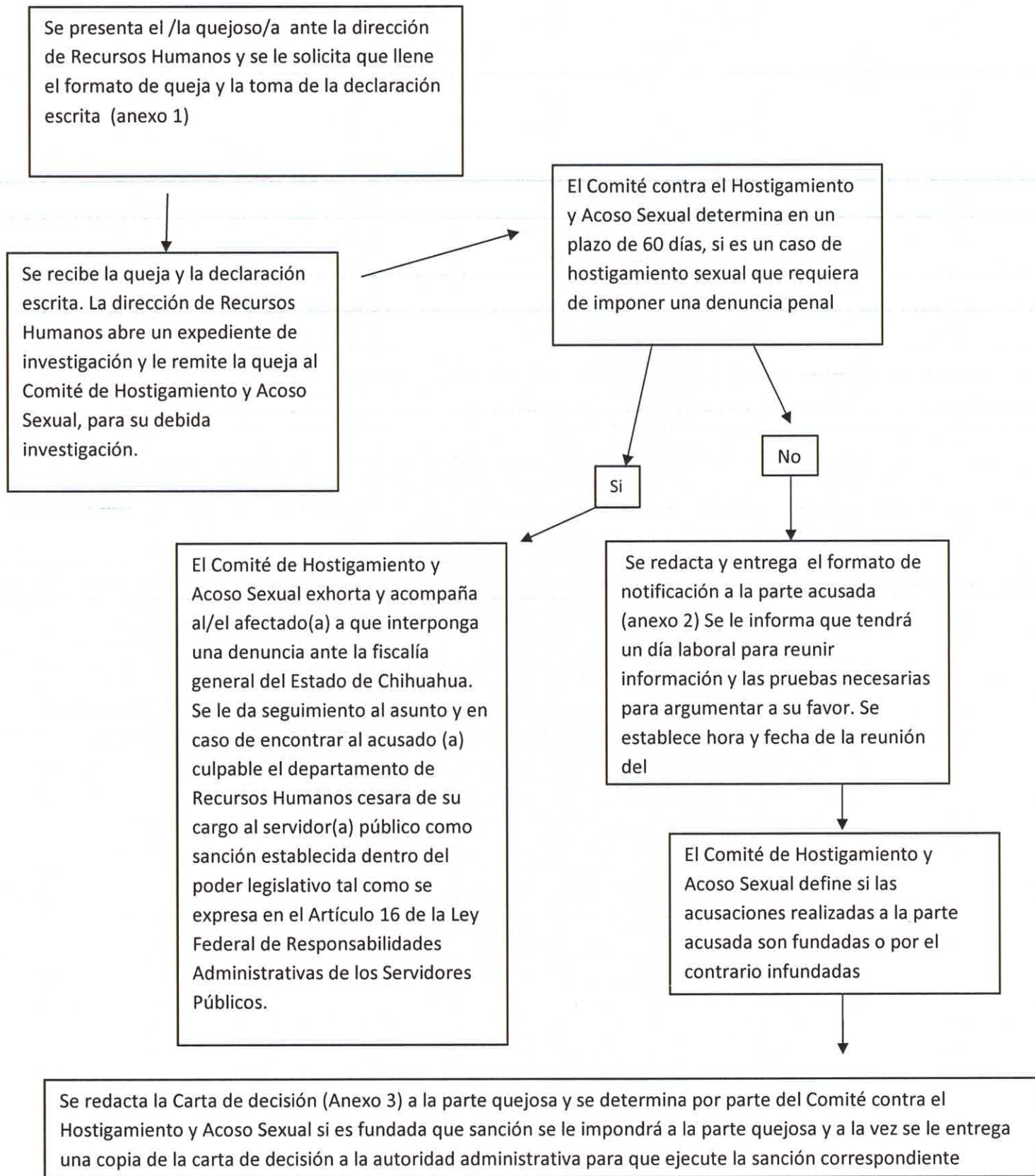
La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce la obligatoriedad general de los tratados y los ubica en la misma jerarquía de las leyes federales.

Para comenzar a describir el proceso de seguimiento ante alguna denuncia hay ciertas cosas que hay que puntualizar:

- Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y responder. Toda queja será manejada de forma sensible, equitativa e imparcial. La dirección de Recursos Humanos será la encargada de aconsejar, conciliar o investigar una queja y le dará parte al Comité de Hostigamiento y Acoso Sexual. El Comité de Hostigamiento y Acoso Sexual se compromete a actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficacia y justicia.
- Se dará al presunto hostigador, la justa oportunidad de conocer la queja contra él o ella, así como de preparar una respuesta considerada a las acusaciones hechas por la parte quejosa.
- Los individuos afectados tienen derecho a presentar denuncias fuera de la institución, de acuerdo con la legislación federal pertinente.
- El protocolo que aquí se presenta es un modelo general de aplicación que tiene que ser adaptado y discutido en cada caso ya que pueden existir variantes que obliguen a hacer ajustes al protocolo.
- Se tomarán medidas para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la mediación y la investigación.
- La dirección de Recursos Humanos se compromete a asegurar que el personal que recurra a estos procedimientos no sean objeto de represalias.
- Se recomienda que se denuncie cualquier comportamiento que viole la política de cero tolerancia respecto al hostigamiento y acoso sexual, pero no se tolerará las quejas ofensivas o triviales.
- El H. Congreso del Estado está comprometido con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual, la investigación de todas las quejas y de tomar medidas disciplinarias, incluso el despido, en caso necesario será aplicable.

- El comité contra el Hostigamiento y acoso sexual tendrá la capacidad de determinar que acciones tomar a la hora de tomar parte de una denuncia de hostigamiento y/o acoso sexual, estas tendrán que estar basadas en cuatro principios (Anexo 5) .

Procedimiento.-



Cuatro principios

Si ocurren incidentes que propicien el hostigamiento y la discriminación, el propósito de la política de prevención de discriminación y hostigamiento dentro del H. Congreso del Estado es remediarlos, no castigar a los/las empleadas/os.

Al buscar remedios es preciso tener en cuenta cuatro principios fundamentales:

1. Detener la discriminación y el hostigamiento presentes. Esto significa que el comportamiento de la parte acusada en el lugar de trabajo debe modificarse para ser aceptable.

2. Impedir que se repitan. Es necesario asegurarse de que el comportamiento no empiece de nuevo. Esto podría lograrse con acciones tan simples como separar a las personas involucradas. Sin embargo, hay que asegurarse de que la persona que presentó la queja no sufra como resultado del traslado (principio de revictimación). Dado que una disciplina progresiva puede incluir otras acciones, es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- ✓ Gravedad del incidente (efectos para la parte denunciante).
- ✓ Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada).
- ✓ Abuso de autoridad.
- ✓ Posición de las partes acusada y quejosa (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
- ✓ Si el hostigamiento es verbal o físico.
- ✓ Si hubo actos similares anteriormente.

3. Reparar cualquier pérdida sufrida por las personas que han sido víctimas de discriminación u hostigamiento.

- ✓ Es relativamente fácil reparar las pérdidas tangibles, como un ascenso. Las más difíciles son las intangibles: la pérdida de dignidad y autoestima. En esas situaciones es muy importante que el Comité contra el Hostigamiento y Acoso Sexual apoye al personal.
- ✓ La confidencialidad debe ser respetada, y si otras/os empleadas/os de la misma área preguntan acerca de los resultados, es preciso aconsejarles al respecto.
- ✓ Habrá que reforzar las reglas sobre comportamiento aceptable e inaceptable.
- ✓ El trabajo debe continuar igual que antes. Si alguna/algún empleada/o parece incapaz de seguir como antes y plantea repetidamente problemas relacionados con la queja, tal vez sea necesario que la persona facultada le recuerde amablemente sus obligaciones en cuanto al profesionalismo. Si eso no da resultado, puede considerarse la posibilidad de aplicar sanciones administrativas más severas.

4. Educar al personal. Debe entenderse educación en el sentido más amplio posible. Las sesiones formales de capacitación sólo se emplean como remedio cuando las/los empleadas/os no entienden qué es comportamiento aceptable e inaceptable o cuáles son los procedimientos asociados con el protocolo del H. Congreso del Estado.

¿Qué sanciones aplicar?

Las decisiones finales pueden incluir cualquier combinación de los siguientes elementos:

- Terapia o ayuda profesional.
- Acción disciplinaria contra el hostigador (suspensión, despido, cambio de lugar de trabajo)
- Advertencia oficial que será incluida en el expediente del hostigador.
- Acción disciplinaria contra la parte denunciante, si hay pruebas concluyentes de que la queja fue hecha con mala intención.
- Disculpa formal.
- Conciliación/mediación por una tercera persona imparcial cuando ambas partes aceptan una solución favorable para las dos.
- Reembolso de cualquier costo asociado con el hostigamiento.
- Acreditación de cualquier permiso o incapacidad solicitada debido al hostigamiento.

Factores que determinarán la decisión final

- La gravedad y frecuencia del hostigamiento.
- El peso de las pruebas.
- Los deseos de la persona hostigada.
 - Si era de esperar que el hostigador supiera que ese comportamiento constituía una violación de una política establecida en el lugar de trabajo.
 - El nivel de arrepentimiento.
 - Si existen, se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.
 - Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hostigamiento y/o acoso efectivamente ocurrió o no, la dependencia/entidad y el sindicato; sin embargo, deben: Recordar a todas las personas involucradas el comportamiento que se espera de ellas.
 - Realizar más sesiones de capacitación y concienciación para el personal.
 - Observar atentamente la situación.
 - El Comité contra el Hostigamiento y Acoso Sexual debe asegurarse de que el resultado final de una queja fundada no tenga ninguna repercusión negativa para la persona hostigada.

El hostigamiento sexual se considera un delito desde 1991, y se incluye en el Código Penal Federal. Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.

Vías de acción jurídica en el marco legal mexicano aplicables para la atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

El H. Congreso del Estado ha determinado 3 ejes principales para la atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual son:

- Prevención
- Atención
- Sanción del hostigamiento y acoso sexual.

Es pertinente mencionar que en las tres rutas propuestas se requiere presentar la queja para que la dirección de Recursos Humanos inicie el proceso. En el ámbito laboral y administrativo, las sanciones son determinadas utilizando como marco la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, lo cual no elimina el derecho de las personas sancionadas de acudir a las instancias externas con las que cuenta. En el caso del ámbito penal, es de orden judicial y se realiza por querrela, por lo que, se debe otorgar la asesoría y canalización inicial por parte del Comité de Hostigamiento y Acoso Sexual a las víctimas que así lo requieran ante los órganos judiciales competentes.

Desde el punto de vista legal, el hostigamiento y acoso sexual son conductas que vulneran:

- El derecho a la integridad física, psíquica y moral, el derecho a la libertad sexual, la dignidad e intimidad de la persona, el derecho a un ambiente saludable y el bienestar personal

Estos derechos están garantizados por una serie de principios generales del derecho y por legislación nacional e internacional, tales como: