

INSTITUTO DE APOYO AL DESARROLLO TÉCNOLÓGICO INADET

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL INSTITUTO DE APOYO AL DESARROLLO TÉCNOLÓGICO INADET

NOVIEMBRE 2025, CHIHUAHUA, CHIH.

CONTENIDO

- 1. CONTEXTO**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. OBJETIVOS**
- 4. ALCANCE Y OBLIGATORIEDAD**
- 5. PRINCIPIOS RECTORES**
- 6. TIPOS DE VIOLENCIA**
- 7. MODALIDADES DE LA VIOLENCIA**
- 8. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN**
- 9. DIAGRAMA DE FLUJO**
- 10. GLOSARIO**

1. CONTEXTO

La violencia de género, es un problema multicausal de alto impacto en distintas etapas de la vida, que limita el desarrollo psicosocial de las víctimas, afectando seriamente la salud física, mental y restringiendo el ejercicio pleno de sus derechos.

Marco legal Internacional y Nacional

Marco jurídico internacional en materia de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual.

Lo estipulado por los tratados internacionales en materia de derechos humanos en general, y específicamente los de derechos humanos de las mujeres, resulta de capital importancia, ya que forman parte del marco legal mexicano, esto en virtud de que desde su promulgación la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 133 ha establecido que los tratados internacionales pactados por el Estado Mexicano forman parte de la ley suprema del país, amén de la importante reforma constitucional del 10 de junio de 2011, a partir de la cual se reconoce de manera expresa y categórica que toda persona goza de los derechos y mecanismos de garantía reconocidos tanto por la Carta Magna como en dichos instrumentos.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) considerada la carta magna de los derechos humanos de las mujeres, de manera genérica en el artículo 11 obliga a los Estados Partes para que adopten medidas apropiadas para eliminar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, por lo cual el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que es su mecanismo de seguimiento y evaluación, ha exhortado a estos a través de las Recomendaciones Generales número 121 y 19 a llevar a cabo acciones que protejan a las mujeres de este tipo de violencia. Por medio de la Recomendación 12 se exhorta a los Estados Partes a que informen sobre “la legislación vigente para protegerla —a la mujer— de la frecuencia de cualquier tipo de violencia cotidiana, entre los que se encuentran el acoso sexual en el lugar de trabajo”; y a través de la Recomendación General 19, dedicada de manera específica al problema de la violencia contra las mujeres, se hacen observaciones a algunas disposiciones de la CEDAW, entre la que se encuentra precisamente el citado artículo 11:

“17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el trabajo. 18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”

A partir de las diversas observaciones hechas por el Comité, se recomendó a los Estados Partes incluir en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y las medidas adoptadas para proteger a las mujeres de esta conducta y otras formas de violencia o coacción en los lugares de trabajo, así como adoptar las medidas jurídicas eficaces —como sanciones penales, recursos civiles e indemnizaciones— para proteger a las mujeres de todo tipo de violencia, entre ellas el hostigamiento en el lugar de trabajo. A nivel regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, “Convención de Belém do Pará”, al definir en el artículo 2 lo que debe entenderse por violencia incluye el acoso sexual que se ejerce en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, comprometiéndose los Estados Partes a través del artículo 7 inciso c) a “adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad”. En tanto que para la efectiva implementación de esta Convención se ha considerado necesario un proceso de evaluación y apoyo continuo e independiente, se creó en 2004 el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI)²¹ a través del cual los Estados Parte han llegado a algunos acuerdos relacionados con el acoso y el hostigamiento sexual. Así, en la reunión llevada a cabo los días 24 y 25 de marzo de 2011 en Antigua, Guatemala se acordó: “19. Solicitar a la Presidencia de esta Conferencia que, con ocasión de la Cuadragésima Primera Asamblea General de la OEA, proponga la incorporación en la ‘Declaración de San Salvador sobre Seguridad Ciudadana en las Américas’, de acciones para la eliminación de la violencia contra las mujeres, haciendo énfasis en la situación de [...] el acoso sexual como un problema de seguridad ciudadana.”²² Con todo esto, el Estado Mexicano está más que obligado a tomar acciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de conductas que constituyen acoso, hostigamiento sexual y violencia laboral en contra de las mujeres.

Marco jurídico nacional en materia de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual

A nivel nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) identifica diversas modalidades y tipos de violencia contra las mujeres. Las modalidades, de acuerdo con el artículo 5, fracción V, son “las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.” De este modo la Ley identifica la violencia en el ámbito familiar, la violencia laboral y docente, la violencia en la comunidad, la violencia institucional y la violencia feminicida. Existen diferentes tipos de violencia en contra de las mujeres, las cuales de acuerdo al artículo 6º de la misma Ley son: psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y “cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.” La violencia laboral, definida en el artículo 10 de la LGAMVLV es aquella que: “Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independiente 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.” Importante es el análisis de dicho ordenamiento legal, ya que éste —específicamente refiriéndose a la violencia laboral—, establece que para que se encuadre una conducta en esta descripción legal no es necesaria la existencia de una relación jerárquica, con lo cual se incluye el supuesto de que el acto violento sea ejecutado por algún(a/os/as) compañero(a/os/as) de trabajo. La conducta violenta no solamente puede manifestarse a través de una acción de abuso de poder, sino inclusive una omisión que derive en su ocurrencia, cuestión que plantea al menos dos implicaciones. Por un lado, que no requiere para su consideración la existencia de una manifestación de índole material, tangible, para obstaculizar en los hechos el pleno desarrollo de la persona, atentando contra el valor jurídico “igualdad”. Y por otro lado, la responsabilidad de las personas que fungen como autoridades en el ámbito de trabajo de garantizar condiciones que prevengan la emergencia de conductas violentas, esto es, garantizar la prevalencia de un ambiente laboral libre de violencia. Con base en lo que establece el artículo 11 de la LGAMVLV, “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.” El artículo 13 de la LGAMVLV define y diferencia expresamente el hostigamiento sexual y el acoso sexual:

“Artículo 13.- 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. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe 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.”

Respecto de ambas formas de violencia sexual dicha Ley plantea que se da en los ámbitos laboral y/o escolar²³ A fin de dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable en esta materia, Inmujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), propusieron en 2015 la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025), la cual procura “que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.”

2. MARCO NORMATIVO.

El presente Protocolo, se regirá por los ordenamientos jurídicos que dictan la obligatoriedad del Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico para actuar de forma inmediata y con apego a los Derechos Humanos ante la violencia por razón de género. En este apartado, se enuncian los diversos instrumentos que establecen con claridad y puntualidad el proceder en cada uno de los niveles de actuación de

Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico
Torre de la Comunidad ULSA
Av. Pedro Zuloaga 11201 Labor de Terrazas
C.P. 31207 Chihuahua, Chih.

las figuras con responsabilidad, a saber, la Prevención y Atención a la Violencia de Género, en apego a lo establecido en Convenciones, Tratados Internacionales, Leyes Generales, Reglamentos y Códigos relativos a los Derechos Humanos y a la Prevención y Atención de Violencia de Género.

Instrumentos sobre Derechos Humanos Internacionales

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU.
2. Convención de los Derechos Políticos de la Mujer con la ONU.
3. Pacto de San José, OEA.
4. Primer Conferencia Mundial de la Mujer, México, ONU.
5. Cumbre Mundial del Desarrollo, Copenhague.
6. Declaración y Programa de Acción de Beijing, IV Conferencia Mundial de la Mujer.
7. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW (por sus siglas en inglés).
8. Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, ONU.
9. Tercer Conferencia Mundial de la Mujer, Nairobi, ONU.
10. Declaración del Río sobre el Medio Ambiente y Desarrollo.
11. Declaración y Programa de Acción de Viena, Derechos Humanos.
12. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
13. Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo.
14. Convención Interamericana para la Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará).
15. Objetivo de Desarrollo del Milenio, Nueva York.
16. Consenso de Monterrey, Conferencia Internacional para el Financiamiento para el Desarrollo, ONU.
17. Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, Palermo.
18. Principios Yogyakarta, Derechos orientación sexual e identidad de género.
19. Objetivos del Desarrollo Sostenible, ONU.
20. Estrategia por un Planeta 50/50 hacia el 2030, Demos paso, ONU Mujeres.
21. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
22. Convenio 100 de la OIT.
23. Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Legislación nacional

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
3. Ley Federal del Trabajo.
4. Ley General de Acceso a las Mujeres a una libre Vida de Violencia.
5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
6. Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico
Torre de la Comunidad ULSA
Av. Pedro Zuloaga 11201 Labor de Terrazas
C.P. 31207 Chihuahua, Chih.

7. Ley General de Víctimas.
8. Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una libre Vida de Violencia.
9. Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Legislación estatal

1. Constitución Política del Estado de Chihuahua.
2. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
3. Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
4. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
5. Ley de Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
6. Código Penal del Estado de Chihuahua.
7. Código Municipal para el Estado de Chihuahua.
8. Ley de Protección de Datos Personales.
9. Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
10. Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Legislación municipal

1. Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua.
2. Reglamento Interior del Centro de Atención y Prevención Psicológicas del Municipio de Chihuahua.
3. Estatuto Orgánico del Instituto Municipal de las Mujeres.
4. Lineamientos en los que se Establecen las Normas de Ética y Conducta de los Servidores Públicos del Municipio de Chihuahua.
5. Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Chihuahua.
6. Condiciones Generales de Trabajo entre Gobierno Municipio de Chihuahua las y los trabajadores a su servicio.

3. OBJETIVOS

Objetivo general

El presente instrumento, tiene como finalidad establecer el procedimiento de prevención, atención, sanción y erradicación de los casos de violencia de género al interior del Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico, el cual cuenta con una instancia encargada de la recepción y seguimiento de quejas sobre prácticas violentas, de discriminación, acoso y hostigamiento sexual. Este Protocolo, pone énfasis en ciertos momentos de la atención que resultan fundamentales, como son: la orientación inicial, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas de protección, el acompañamiento a la persona afectada, la recepción de quejas ante las autoridades competentes y la

Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico
Torre de la Comunidad ULSA
Av. Pedro Zuloaga 11201 Labor de Terrazas
C.P. 31207 Chihuahua, Chih.

implementación de sanciones administrativas a la persona responsable. Las personas responsables de dar la atención, deberán estar capacitadas y dentro del proceso, considerarán un enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género, la transversalidad y la interculturalidad.

Objetivos específicos

I. Coadyuvar en la promoción de una cultura laboral para la igualdad y la no discriminación, de no violencia y respeto a la igualdad de género.

II. Establecer mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, los cuales incluyen la denuncia, derivación, canalización, y seguimiento ante las instancias internas y externas correspondientes.

Para efectos de este Protocolo, se enuncian los conceptos clave e indispensables para atender con puntualidad las conductas de violencia por razones de género, retomando, por un lado, la vasta producción teórica con la que se cuenta a nivel internacional, nacional y estatal; además, para ampliar en algunos conceptos la perspectiva o puntualidad, se hará referencia a lo establecido en los diversos ordenamientos jurídicos.

4. ALCANCE Y OBLIGATORIEDAD

Áreas o personal a quienes aplica

El procedimiento establecido en el presente Protocolo, aplica para los actos de violencia de género ocurridos en el Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico; asimismo establece lineamientos claros sobre los pasos y criterios que se deberán seguir para establecer las pautas y procedimientos para la atención de los casos de violencia de género, habiéndose considerado para su elaboración los documentos, lineamientos y protocolos de otras instancias públicas y privadas que permitirán, a partir de una evaluación constante del procedimiento, determinar las acciones y medidas en pro de la igualdad de género, y contar con herramientas efectivas para la prevención y atención en casos de violencia de género.

Podrá presentar su caso la persona que estime haber sido víctima de un acto de violencia de género, considerando algunas manifestaciones de violencia de género: el acoso y hostigamiento sexual (incluidos chantaje sexual y ambiente hostil), acoso laboral, violencia física, violencia sexual, violación, abuso sexual, discriminación por razones de género, e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.

5. PRINCIPIOS RECTORES

El procedimiento de atención y seguimiento de casos materia del presente Protocolo, es retomado con carácter enunciativo, más no limitativo y con la finalidad de ampliar el alcance de las normas, se regirá bajo los siguientes principios:

Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico
Torre de la Comunidad ULSA
Av. Pedro Zuloaga 11201 Labor de Terrazas
C.P. 31207 Chihuahua, Chih.

a) Buena fe. - Las personas titulares del INADET y de las áreas competentes para la atención y sanción de las conductas de violencia de género, presumirán la buena fe de la víctima. Las personas que laboran en la Administración del INADET y que intervengan con motivo del ejercicio de los derechos de las víctimas, no deberán criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima y tendrán que 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.

b) Confidencialidad en los procedimientos de atención a casos de violencia de género. - El personal del Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico que intervengan en los procedimientos para la atención de los casos de violencia de género, solo podrán dar información a las personas que legal y legítimamente tengan interés jurídico en el caso, en términos de la normatividad de transparencia vigente. Cualquier revelación de la información, puede ser motivo de responsabilidad penal y/o administrativa según sea el caso.

Las partes involucradas en el procedimiento de atención, deben firmar una Carta de Confidencialidad, obligándose a respetar la secrecía del proceso.

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

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

Asimismo, deberán remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas por el presente Protocolo, realizando prioritariamente acciones encaminadas al fortalecimiento de sus derechos, las cuales contribuirán 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.

d) 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, el cual no debe 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.

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

f) Enfoque diferencial y especializado. - Este Protocolo 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 este Protocolo 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: jóvenes, adultas mayores, personas en situación de discapacidad, migrantes, miembros de pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos y periodistas.

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.

g) 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 el presente Protocolo, las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción ejercida por razón de sexo, raza, color, origen étnico, social, nacional, 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, patrimonio y discapacidad, 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.

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

i) Máxima protección. - Toda autoridad del INADET debe velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas.

Las instancias competentes del INADET, adoptarán en todo momento medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de las víctimas.

6. TIPOS DE VIOLENCIA

Violencia económica. - Toda acción u omisión de la persona agresora y que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones

encaminadas a controlar el ingreso económico de la víctima o la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia física. - Cualquier acto que inflige daño no accidental, a través del uso de la fuerza física, sustancias, armas u objetos y que pueden provocar lesiones.

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

Violencia patrimonial. - Cualquier acto u omisión de quien comete agresión y que afecta la supervivencia de la víctima; se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, limitación, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades; y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de las víctimas.

Violencia psicológica. - Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad emocional, menoscabe la autoestima o altere la salud mental de la mujer que recibe el maltrato; consiste entre otros, en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia sexual. - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

7. MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

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

Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

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

Violencia familiar. - Es el acto abusivo de poder u omisión intencional dirigido a dominar, controlar o agredir de manera física, psicológica, patrimonial, económica, y sexual, dentro o fuera del domicilio familiar, realizado por la persona agresora que tiene o ha tenido algún vínculo de índole familiar con la víctima, parentesco por consanguinidad, afinidad o civil; tutela o cautela; concubinato; o bien que haya tenido alguna relación afectiva o sentimental de hecho.

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

Violencia institucional. - Son los actos de quienes laboran en el servicio público municipal que discriminen o tengan con fin el dilatar, obstaculizar, o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral docente. - Es todo acto u omisión ejercida en abuso o 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; impidiendo su desarrollo y atentando contra la igualdad.

De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a una mujer, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, el hostigamiento y el acoso sexual, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto por la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género.

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

Se ejerce por cualquier persona que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atente contra la autoestima, salud, integridad, libertad y

seguridad de las mujeres y niñas, que impiden su desarrollo y que atenta contra la igualdad.

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

8. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

ETAPA 1.- Recepción de casos

La recepción de casos será a través de las personas que integran la Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Comité de Ética, quien lo hará del conocimiento inmediato a la o el titular del órgano del que se trate, quien convocará a sesión extraordinaria para analizar el caso, considerando los siguientes aspectos:

1. La necesidad de alguna medida de protección para la probable víctima.
2. La relación jerárquica entre la probable víctima y la persona probable responsable;
3. Otras necesidades de la probable víctima y de la persona probable responsable.
4. Brindar asesoría y acompañamiento.
5. Identificar la naturaleza jurídica de la contratación de la persona probable víctima, de acuerdo a la normatividad aplicable.

Carta Compromiso de Confidencialidad.

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

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

ETAPA 2.- Orientación

Después de recibir la queja, la Unidad de Igualdad de Género al enterarse del caso citará a la probable víctima para brindarle asesoría y atención de primer contacto en un término no mayor a 48 horas hábiles.

Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico
Torre de la Comunidad ULSA
Av. Pedro Zuloaga 11201 Labor de Terrazas
C.P. 31207 Chihuahua, Chih.

Objetivos de etapa de orientación

- Llenar el **Formato único de recepción de caso** a través del acompañamiento realizado a la probable víctima con el personal que integran la Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Comité de Ética.
- Orientar a la probable víctima sobre los hechos y comportamientos que se consideran violencia.
- Dar a conocer sus derechos a una vida libre de violencia y no discriminación.
- En caso de que los hechos sean constitutivos de un delito, se le comunicará a la probable víctima sobre su derecho a la querrela ante la o el Ministerio Público.
- Si los hechos narrados por la probable víctima no correspondan a la aplicación de este Protocolo, se les canalizará a las instituciones correspondientes.
- La Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Comité de Ética llevarán a cabo la sistematización de información de las personas que acudan a recibir orientación a fin de llevar un registro interno.

ETAPA 3.- Integración del expediente / Registro y evidencia.

Se integrará el formato único de recepción de caso, el cual fue llenado en la etapa de orientación, así como con un manuscrito con la narrativa de los hechos presentado en forma individual por la probable víctima. Este escrito es el elemento fundamental que permite conocer las circunstancias que componen los hechos a investigar, el no contar con él imposibilita el inicio del procedimiento previsto en el presente Protocolo.

La Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Comité de Ética deberán contar con el expediente completo, en un plazo no mayor de 48 horas hábiles.

ETAPA 4.- Notificaciones.

Una vez que la Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Comité de Ética hayan conocido el caso, se notificará a la probable víctima sobre las medidas de protección.

Así mismo se notificará a la persona probable responsable a fin de que tenga la oportunidad de brindar sus argumentos, dar contestación a los hechos presentados en el caso, teniendo un plazo no mayor a cinco días hábiles.

Ambas notificaciones deberán realizarse vía oficio por la Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Comité de Ética en un plazo de 48 horas hábiles después de concluida la sesión extraordinaria.

Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico
Torre de la Comunidad ULSA
Av. Pedro Zuloaga 11201 Labor de Terrazas
C.P. 31207 Chihuahua, Chih.

ETAPA 5.- Investigación

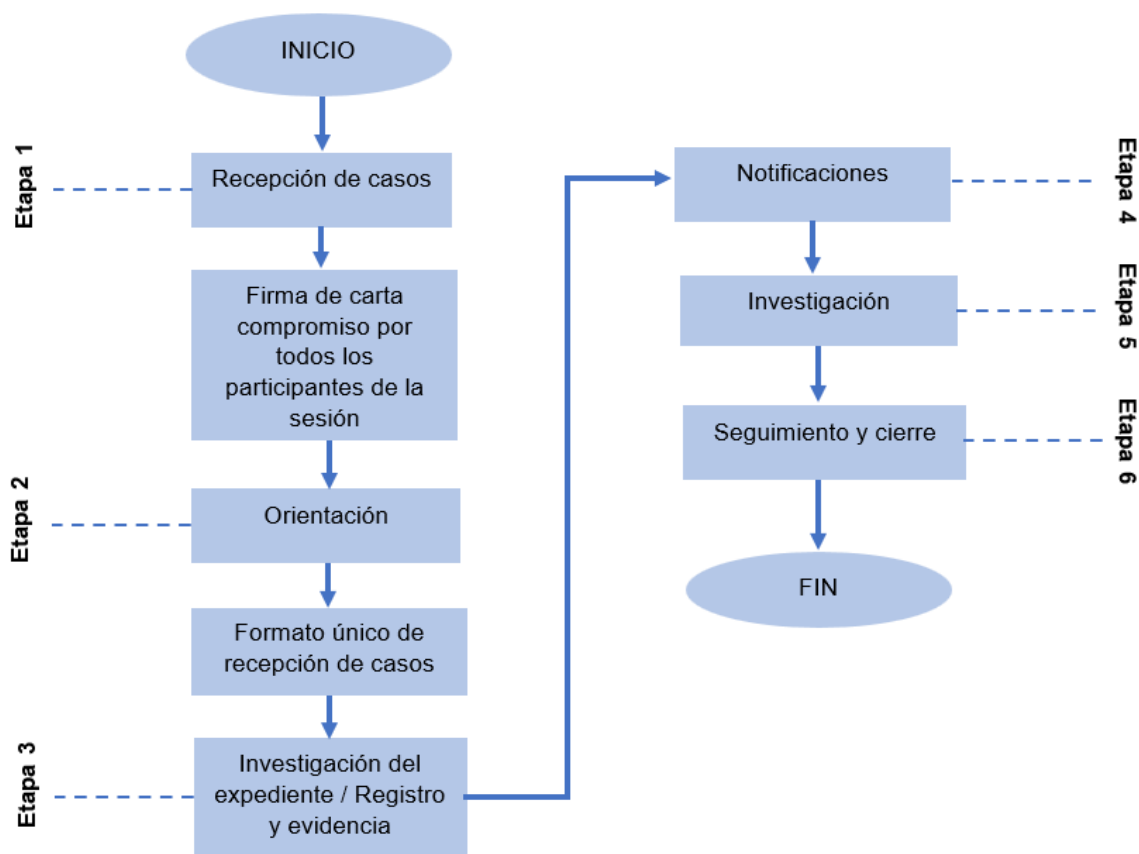
La etapa de investigación será llevada a cabo por parte del Órgano Interno de Control del Instituto una vez que sea notificado de manera oficial en donde incluya el expediente integrado por la Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Comité de Ética y validado por la Dirección General y/o la Unidad Administrativa que sea asignada.

ETAPA 6.- Seguimiento y cierre

La Dirección General y/o la Unidad Administrativa asignada, o bien, la Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Comité de Ética se encargarán de dar seguimiento al cumplimiento de la resolución emitida, y deberá monitorear la situación para garantizar que las medidas tomadas sean efectivas, así como proporcionar apoyo continuo.

También deberá vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas, evitar la reincidencia, restaurar el ambiente sano y seguro, así como prevenir otros actos de violencia o de revictimización; el caso quedará cerrado una vez que la resolución se haya cumplido a cabalidad.

9. DIAGRAMA DE FLUJO



10. GLOSARIO

- I. **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento físico o verbal de connotación sexual o lasciva que atenta contra la dignidad de la víctima y que convierte su entorno laboral en intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual constituye una forma de violencia de género que se puede presentar además a través de mensajes, sonidos o exposición de imágenes de carácter sexual dirigidos a la víctima y en el cual no es necesario que exista una relación de subordinación entre la víctima y la persona agresora.
- II. **Canalización.** - Cuando en el INADET no se cuente con la infraestructura y/o los recursos humanos, técnicos, administrativos y económicos precisos para atender las necesidades de la víctima, deberá gestionarse la derivación a los centros e instituciones capacitadas para atender tales necesidades.
- III. **Comité de Prevención y Atención a la violencia de género al interior de Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico INADET.** - Grupo interdisciplinario compuesto por el funcionariado del INADET. La persona que ostente su presidencia, será responsable de recibir los casos turnados por los enlaces de género, los presentados en el Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico INADET o recibidos a través del correo electrónico designado con ese fin, que se presenten por concepto de violencia de género; así como determinar el procedimiento de atención según corresponda a cada caso en concreto.
- IV. **Comunidad de apoyo.** - Son aquellas personas que prestan algún tipo de servicio personal o social dentro de las instalaciones del INADET, pero no tienen ningún vínculo laboral (personas prestadoras de servicio de capacitación, personal de limpieza y vigilancia, etc.).
- V. **Comunidad laboral.** - Personas que tienen un vínculo laboral con el INADET ya sea en el régimen de base, confianza, honorarios, prestadores de servicios profesionales, asesoras y asesores externos.
- VI. **Contención.** - Procedimiento mediante el cual se brinda ayuda a la víctima, a través de la escucha activa y la validación de sus emociones para evitar su desbordamiento, de tal manera que logre emplear sus capacidades, sus recursos personales y sociales para tomar una decisión libre e informada respecto a su caso.
- VII. **Oficialía Mayor.** - Dependencia de la Administración Pública Municipal encargada de tramitar y resolver los asuntos relativos a quienes laboran al servicio del Gobierno Municipal, en cumplimiento a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y manuales de organización; a excepción de los funcionarios o empleados seccionales.
- VIII. **Órgano Interno de Control.** - La Unidad Administrativa del Gobierno Municipal encargada de dar atención a las quejas por violencia de género, en los términos previstos por la Ley en la materia y el presente Protocolo.
- IX. **Personal de Atención o Enlaces de Género.** - Las personas que laboran en el Municipio y se encargan de colaborar en la estrategia contra la violencia

de género, recibir y canalizar las quejas al Instituto Municipal de las Mujeres sobre violencia de género.

- X. **Perspectiva de Género.** - Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.
- XI. **Protocolo.** – El presente Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia de Género.
- XII. **Titular de la Dirección General del INADET.** - La persona que encabeza el Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico.
- XIII. **Violencia contra las Mujeres.** - Según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- XIV. **Violencia de Género.** - Cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de efectuar tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal.