



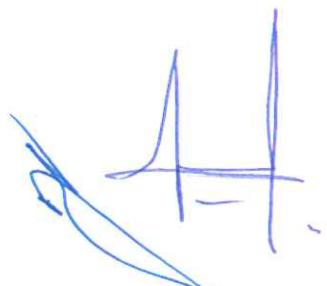
**Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango  
Comisión de Paridad de Género**

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

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

**ÍNDICE**

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



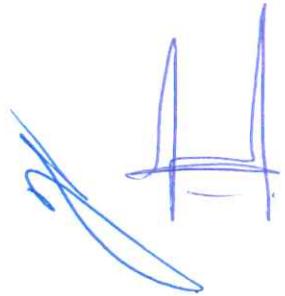
## 1. Introducción.

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

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

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

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

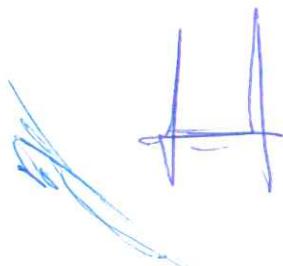


Para lo anterior, se ha desarrollado este Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, cuyo objeto es contribuir a la prevención y erradicación de esos tipos de violencia, a efecto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

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

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

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

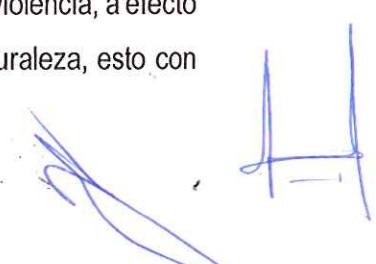


En todo momento deberá protegerse la información que se obtenga de la implementación e instrumentación del presente protocolo, a fin de respetar los derechos relativos a la protección de datos personales, por lo que deberán atenderse las disposiciones reglamentarias de este Instituto, así como a la normativa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

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

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

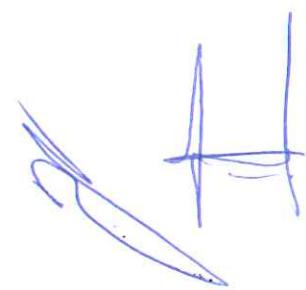
Adicionalmente, se establece que la Comisión de Paridad de Género de este Instituto brindará seguimiento a los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, a manera de evaluar la calidad de la atención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



miras a garantizar una mejor protección a las víctimas..

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

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



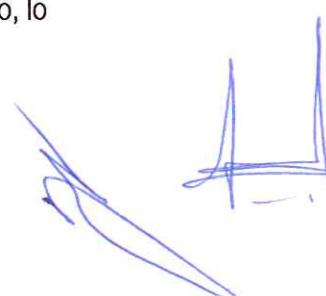
## 2. Marco Conceptual.

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

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

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

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



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

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

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

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

- **Hostigamiento y acoso sexual o laboral.**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 10, ubica ambas conductas como parte de la violencia laboral y de la violencia docente, la cual es conceptualizada como: "aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad", así mismo, la violencia laboral incluye la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones,



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

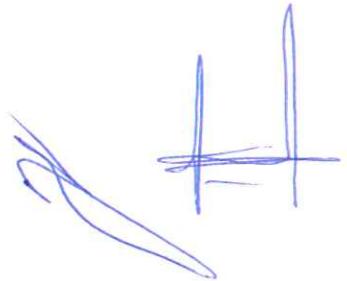
Ahora bien, por lo que toca al hostigamiento y al acoso sexual, la ley en cita distingue una de otra en función de la existencia o no de una relación de supra-subordinación entre la víctima y la agresora; con fines ilustrativos resulta práctico transcribir el contenido del artículo 13 del mencionado cuerpo normativo respecto a que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Respecto al acoso sexual, la propia Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala que es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

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

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



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

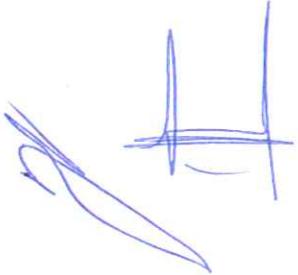
Respecto al acoso laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aplicado criterios contenidos en su Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten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

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

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

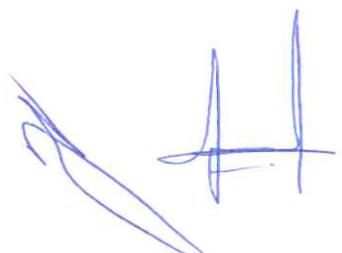
- **Perspectiva de Género**

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



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

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



### 3. Marco Jurídico.

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

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

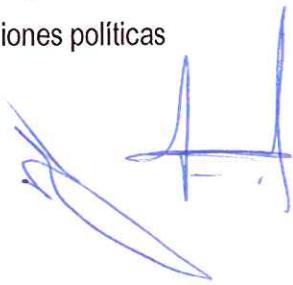
- **Instrumentos Internacionales**

- **Declaración Universal de Derechos Humanos**

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

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

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



o de cualquier otra índole.

Atento a lo anterior, en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1o., de septiembre de 1998, el Estado Mexicano, se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en el mismo protocolo dentro del que destaca la incorporación de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias entre hombres y mujeres.

○ **Convención de Viena**

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

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

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

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

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



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

- **Legislación e Instrumentos de Carácter Federal**

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

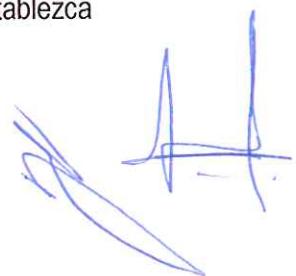
Toda política pública encaminada a los temas de este Protocolo, debe partir de los preceptos constitucionales que sancionan la discriminación y definen la prevalencia de los derechos humanos, tanto como la igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.



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

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

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

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

- I. Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal;
- II. Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que prevea la ley.

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



diligencia, deberá fundar y motivar su negativa;

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



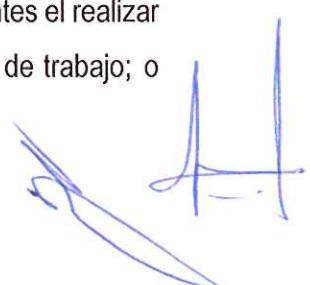
rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas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

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

- **Ley Federal del Trabajo.**

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

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



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

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

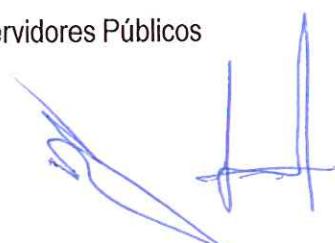
- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

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

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

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

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



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

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

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

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

El propio instrumento establece en su apartado 4.28 que el principio de igualdad laboral reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

- **Legislación Local**

- **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango.**

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



discapacidad, adultos mayores y grupos o etnias indígenas.

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

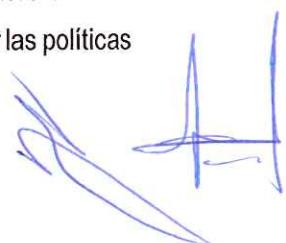
Por su parte el artículo 6 de la Constitución referida, dispone que el hombre y la mujer son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos, atento a lo cual el Estado promoverá normas, políticas y acciones para alcanzar la plena equidad entre hombre y mujer, en los ámbitos educativo, laboral, político,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

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

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

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

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



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

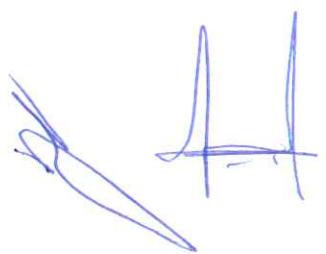
- **Código Penal para el Estado de Durango.**

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

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

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

- **Otras disposiciones.**



- **Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.**

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

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

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

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

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



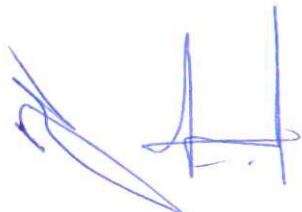
que presente denuncia o queja observando los requisitos previstos en el artículo 664 del Estatuto.

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

### ○ Concepto y alcance de la prevención.

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

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

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

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

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

---

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



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

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

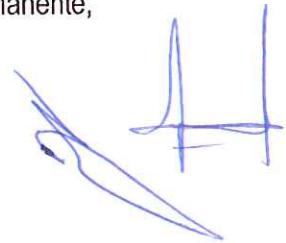
En otras palabras, la pauta de las políticas de prevención de violencia laboral y sexual, implica promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; lograr un cambio en los patrones socioculturales que por lo general mantienen a las mujeres en un plano de inferioridad respecto a los hombres,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

○ **Estrategias de prevención.**

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

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

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



evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones.

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

- **Estrategias de Acción.**

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

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

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

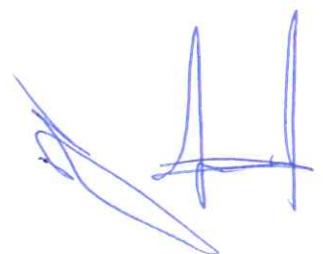


- **Difundir información clara y concreta.** Sobre las características del hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral, se deberá enseñar a identificar posibles conductas que alteren derechos laborales (acoso/hostigamiento), de tal suerte que todo el personal del Instituto sepa distinguir en que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

En el aspecto sexual:

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

En el aspecto laboral:

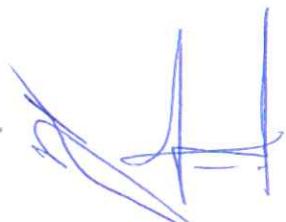


- Cualquier conducta, cuando afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, etcétera.
- Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo.
- Vigilancia permanente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

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

*Sobre el personal para la atención del hostigamiento y acoso sexual o laboral en el IEPC.* Transmitir la certeza de que el personal que atenderá a las víctimas de estos actos de violencia está calificado para ello y que serán atendidas con calidad y calidez.

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



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

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

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

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

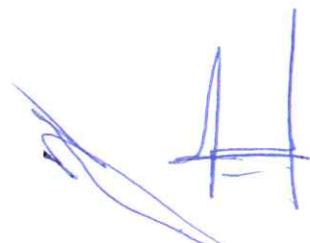
- **Contratación de personal.**

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

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

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

- **Actividades extra-laborales.**



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

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

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

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

○ **Coordinación interinstitucional.**

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

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

○ **Investigación académica e interdisciplinaria.**

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



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

○ **Aplicación.**

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

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

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



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

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

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

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



los espacios en donde se presente.

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

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

- Actitudes y habilidades necesarias en el procedimiento de atención.

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

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



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

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

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

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

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

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



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



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

- La entrevista como instrumento central en el procedimiento de atención.

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

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

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

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



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

- Fases de la entrevista

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

### Fase III. Cierre de entrevista

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

- Procedimiento de atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral

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

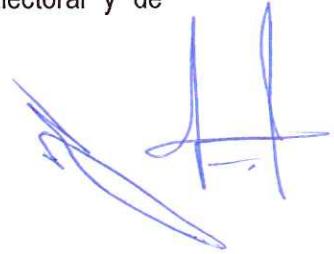


Bajo esa perspectiva se proponen las siguientes opciones:

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

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

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



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

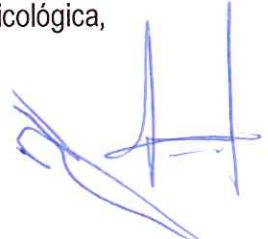
- Informar a la víctima sobre la existencia del presente protocolo, acercándole la información de la que se disponga, como materiales didácticos y de difusión.
- Hacer hincapié en la existencia del procedimiento de atención para estos casos e incentivar que busque el contacto con el mismo, incluso, proporcionarle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

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

#### Medición de riesgo.

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

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



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

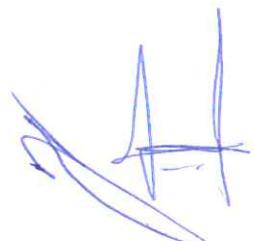
- Alto riesgo. Por el tipo de amenaza o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la vida de la víctima o su empleo; las evidencias de violencia sexual y física son extremas. La víctima requiere de la protección inmediata de espacios laborales.
  - Formación del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

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

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

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

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



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

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

- Procedimiento laboral disciplinario.

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

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

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

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

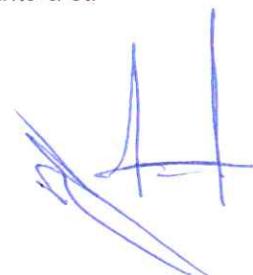


Participación Ciudadana del Estado de Durango.

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

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

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



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

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

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



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

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

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

- Lista de verificación.

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

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

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

B) Para la admisión de la vía de atención:

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

C) Respecto a los sujetos involucrados:

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



## D) Respeto de la instrucción y análisis del caso:

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

## E) Respeto al derecho aplicable en la resolución del caso:

- Aplicar los estándares de derechos humanos, así como los principios constitucionales de universalidad, indivisibilidad, interdependencia, progresividad y pro persona.
  - Cuestionar la pretendida neutralidad de la norma a fin de evaluar los impactos diferenciados en su aplicación.
  - Verificar la existencia de estereotipos en la norma o en el actuar de las personas involucradas y de la autoridad y determinar la manera de combatirlos por medio de la resolución.
  - Establecer el marco normativo aplicable conforme al control de constitucionalidad y convencionalidad.
  - Argumentar de tal manera que la resolución se haga cargo de las desigualdades detectadas.
  - Usar lenguaje incluyente y no invisibilizador.
  - En la medida de lo posible, fijar criterios orientadores con la argumentación y sentido de la resolución.
- Canalización de víctimas a instituciones especializadas.  
El personal, en todo momento, deberá proporcionar a las víctimas por hostigamiento o acoso sexual o laboral la asesoría sobre las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual deben ejercerlos, en un ámbito diverso al laboral.

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



de los Servidores Públicos; y

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

## **2. Evaluación cualitativa del servicio prestado.**

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

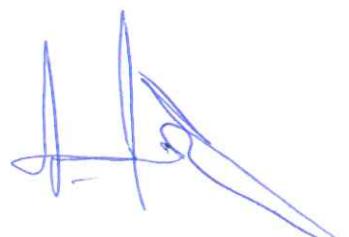
Con la conjunción de toda la información recabada, tanto la del Banco de Datos, como la obtenida de las encuestas realizadas, la Comisión de Paridad de Género del IEPC a través de su Secretaría Técnica, realizará en forma trimestral una evaluación sobre:

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



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

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



## 9. Anexos

### Anexo 1.

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

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

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

#### Lo que se debe evitar.

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



### Claves básicas para brindar contención.

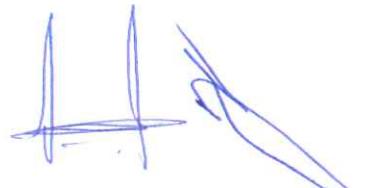
1. Identificarse y comunicar el objetivo de la función del personal especializado. Que la víctima conozca a la persona que le brinda la atención y su interés por brindarle ayuda. "Estamos para ayudarle, usted no está solo/a" "Confíe en nosotros, le podemos ayudar" "Su seguridad es muy importante"

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

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

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

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



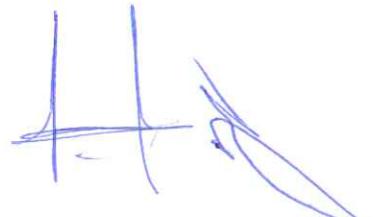
motivo por el cual se siente abrumada/o. "De todas estas dificultades que me platica, ¿cuál considera que sería más importante resolver primero?" "¿cuál o cuáles serían de mayor urgencia?" "Todos esos problemas son importantes ¿cuál podría dejar para atender después?"

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

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

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

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



Anexo 2.

### FORMATO EXPEDIENTE ÚNICO

Fecha:

/ /

Folio:

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

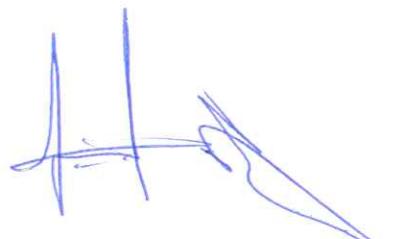
Nombre:		
Edad:		Sexo:
Puesto:		Área:
Teléfonos:		
Correo electrónico:		
Nombre de la o del jefe inmediato:		
Cargo de la o del jefe inmediato:		

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

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



(Describiendo circunstancias de modo, tiempo y lugar)



Anexo 3.

**DETALLES DE LA QUEJA O DENUNCIA**

Señalar con una X

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

Una vez (  ) Varias veces, esporádicamente (  )

De manera continua hasta la fecha actual (  )

• **En caso de haber sido una sola vez, precisarlo**

Fecha:  /  /  Hora:

Lugar:

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

---

---

---

---

---

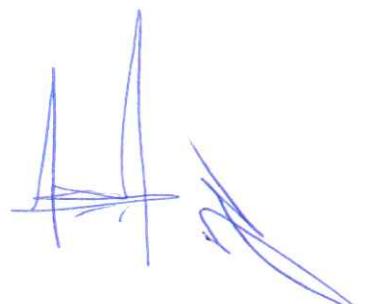
• **La actitud de la persona que le hostigó/acosó fue:**

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

• **La reacción de usted fue:**

Ignorar (  ) Confrontar (  )

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



• **Cuando sucedieron los hechos:**

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

Lo presenciaron varias personas (  )

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

---

---

---

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

Sigue igual (  )      Tensión, estrés e incomodidad en área de trabajo (  )  
Le cambiaron de área (  )  
Otra: \_\_\_\_\_

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

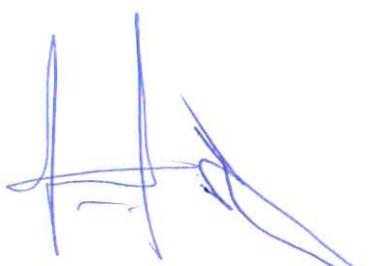
---

---

---

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

Si (  )      No (  )



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

---

---

---

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

Nivel superior ( )

Igual nivel ( )

Nivel inferior ( )

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

- ¿La persona acusada trabaja directamente con usted?

Sí ( )                  No ( )                  Algunas veces ( )

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

Sí ( )                  No ( )

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

Sí ( )                  No ( )

- Para dar fundamento a los hechos se cuenta con:

Ninguna prueba ( )

Documentos de respaldo ( )

Fotografías ( )

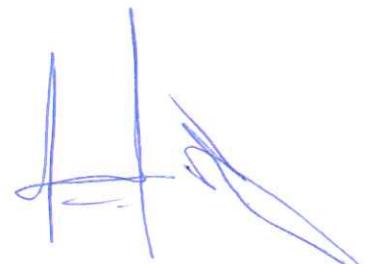
Testigos ( )

Correos electrónicos ( )

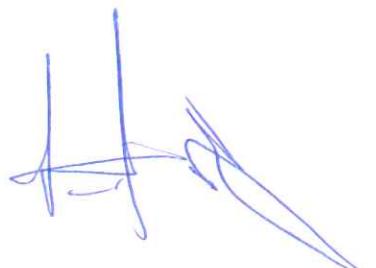
Notas ( )

Videos ( )

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



(Describiendo circunstancias de modo, tiempo y lugar)



## II. ACUERDOS EN EL PROCESO DE ATENCIÓN

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

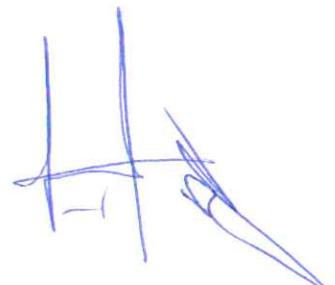
## FIRMAS

---

Nombre y firma de la víctima, quien presenta la queja

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

Nombre y firma  
(Persona quien funja como testigo)

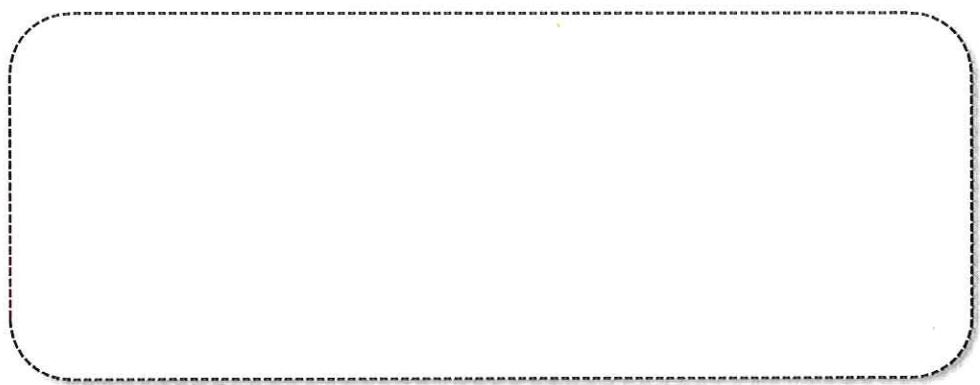


Anexo 4.

**IV. FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO**

**FOLIO:**

- **Conducta denunciada**



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

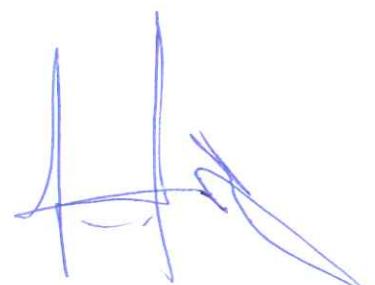
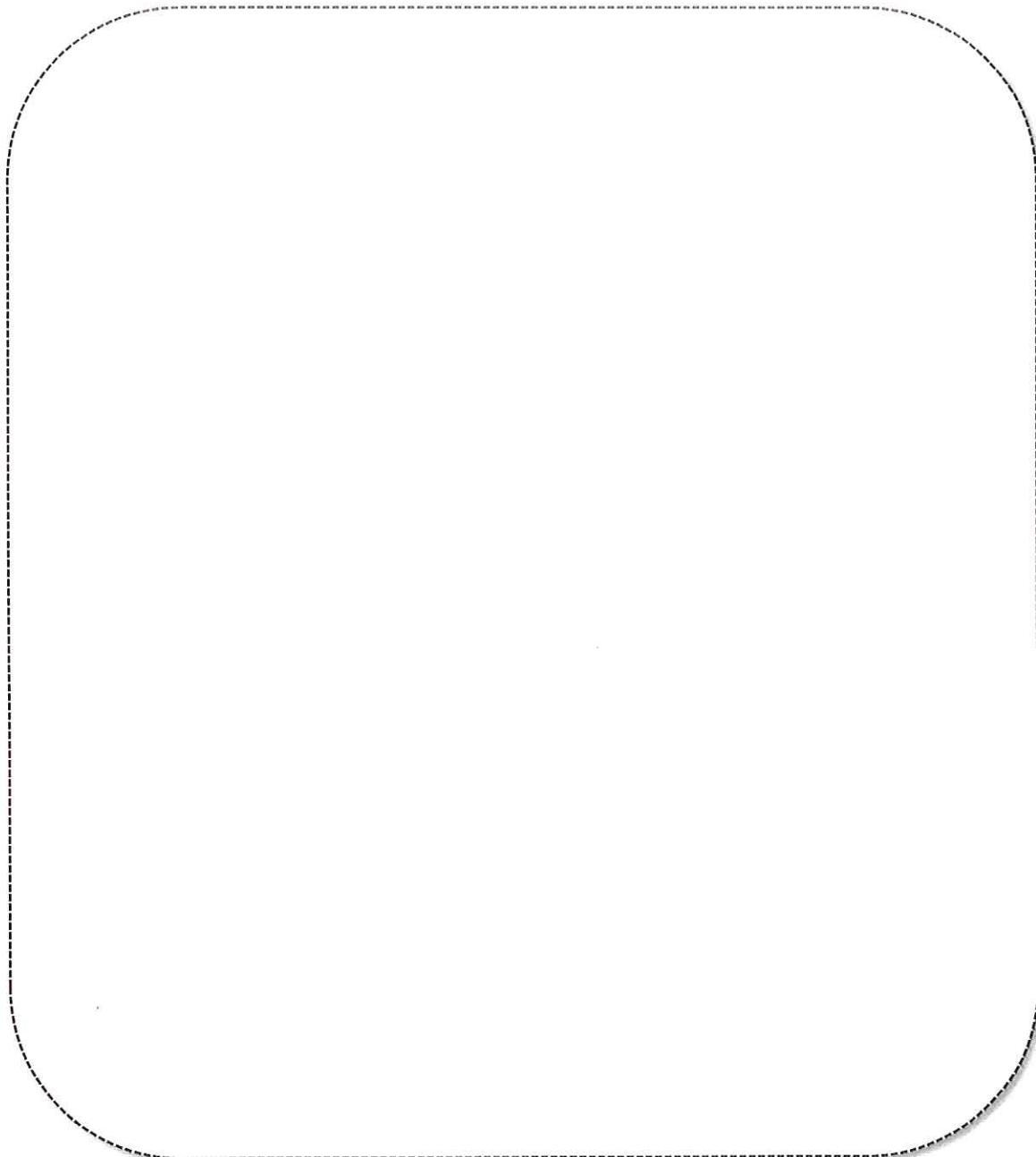
**Nombre de la víctima**

**Nombre de la persona acusada**

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



Detalles del seguimiento brindado:



Anexo 5.

Cuestionario de Satisfacción de los Servicios de Atención

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

Persona que lo/a atendió: \_\_\_\_\_

Fecha:

/ /

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

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

1. ¿Cómo calificaría la calidad de la atención que ha recibido?  
Excelente  Buena  Regular  Mala
2. ¿Encontró la clase de atención que necesitaba?  
No  Sí, parcialmente  Sí, en general  Sí, totalmente
3. ¿En qué medida nuestros servicios de atención han satisfecho sus necesidades?  
Totalmente  Parcialmente  Ninguna
4. Si una compañera o compañero necesitara una ayuda similar ¿Le recomendaría que se acercara a recibir nuestro servicio de atención?  
No  Probablemente no  Probablemente sí  Sí
5. ¿En qué medida está satisfecho con el tipo de ayuda recibida?  
Mucho  Poco  Nada
6. ¿Le ayudó la atención recibida para hacer frente a los problemas que originaron su acercamiento a este servicio?  
Mucho  Poco  Nada
7. El tiempo en que se resolvió el problema, en su caso, fue:  
Muy corto  Corto  Largo  Muy largo

COMENTARIOS:

---

---



## 10. Bibliografía.

Acevedo, Alejandro y López Alba Florencia. El proceso de la entrevista: conceptos y modelos. Editorial Limusa, 1988.

Bermúdez, Gabriela y García Carreño Zoraida. El Acoso Laboral y la Seguridad Social México-España. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma de Morelos, México, 2012.

CNDH. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *¿Qué son los Derechos Humanos?*. Disponible en: [http://www.cndh.org.mx/Que\\_son\\_Derechos\\_Humanos](http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos)

Código Penal del Estado Libre y Soberano de Durango.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

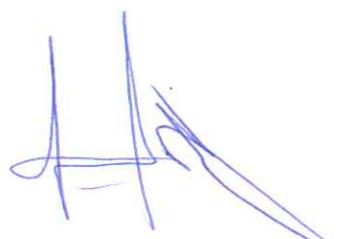
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango.

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

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos.



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

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

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

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

Ley Federal del Trabajo.

Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Ley General de Víctimas.

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

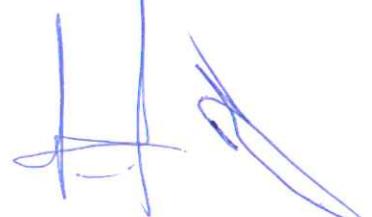
Maganto, Carmen y Cruz Soledad. "La entrevista psicológica", en Ejercicios prácticos de evaluación psicológica: concepto, proceso y aplicación en las áreas del desarrollo y de la inteligencia. España, 2003.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Red Ciudadana para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género. *Violencia de Género*. Disponible en:  
[http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Violencia\\_Genero\\_Documentacion\\_Red\\_Ciudadana\\_folleto.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Violencia_Genero_Documentacion_Red_Ciudadana_folleto.pdf)

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

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

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

