



---

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

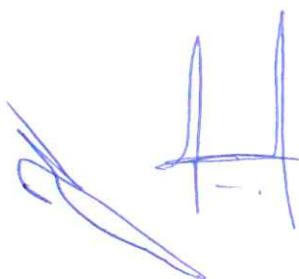
**PROTOCOLO PARA PREVENIR ATENDER Y SANCIONAR LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO ELECTORAL Y DE  
PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE DURANGO.**

**PROTOCOLO PARA PREVENIR ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE  
GÉNERO EN EL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL  
ESTADO DE DURANGO.**

**ÍNDICE**

**Contenido**

1. Introducción .....	3
2. Marco Conceptual .....	6
3. Marco Jurídico.....	11
4. Consideraciones en torno a la prevención de la violencia de género .....	17
5. Acciones y principios para la prevención y atención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango .....	19
6. Responsabilidades de las y los servidores públicos .....	24
7. Protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango .....	27
8. Anexos .....	37
9. Bibliografía .....	50



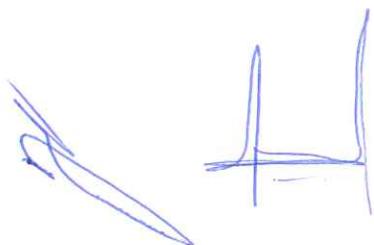
## 1. Introducción

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, buscando erradicar las prácticas discriminatorias que se presentan sobre todo en contra de las mujeres, así como garantizar igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ante ello, y derivado de lo dispuesto en el artículo 1º, 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 previsiones necesarias para prevenir, y en su caso, atender los casos de violencia de género que pudiesen existir al interior del organismo público local electoral.



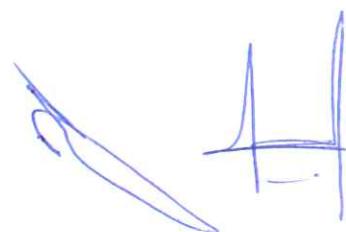
Para lo anterior, se ha desarrollado este Protocolo para atender, prevenir y sancionar la Violencia de Género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, cuyo objeto es contribuir a la prevención y erradicación de la violencia de género en cualquiera de sus modalidades, a efecto de fomentar la igualdad de género, la no discriminación, y el rechazo a la violencia al interior de este Organismo 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 de la violencia de género en este Instituto Electoral Local, atendiendo a las siguientes prioridades:

- a) Establecer medidas para prevenir la presencia de casos de violencia de género al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
- b) Definir las acciones a seguir para atender los casos en los que se presume la existencia de violencia de género, que puedan presentarse en al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.
- c) Señalar las acciones necesarias para orientar y canalizar a las probables víctimas de violencia de género, con los órganos e instituciones competentes para que brinden atención especializada en los casos que así se requiera.

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.

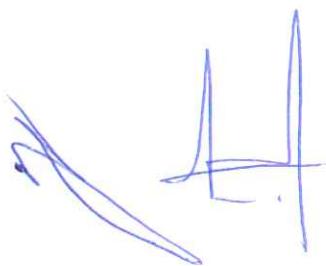
En todo momento deberá protegerse la información que se obtenga de la implementación e instrumentación del presente protocolo, a fin de respetar los derechos relativos a la protección de datos personales, por lo que deberán atenderse las disposiciones reglamentarias de este Instituto, así como a la normativa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



Bajo ese enfoque, previo a continuar debemos establecer que a la violencia de género se le ha catalogado como todo aquel tipo de violencia que puede presentarse de manera física o psicológica ejercida contra la mujer en razón de su género, es decir, por el simple hecho de ser mujer, y que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico, así como de las expectativas sobre el rol que ella deba cumplir en una sociedad o cultura.

Así pues, las prácticas de violencia de género propician un contexto hostil entre la sociedad y se convierten en un obstáculo que impide el desarrollo de la sociedad en todos sus aspectos, incluidos el desarrollo económico, democrático, y de bienestar social, solo por mencionar algunos.

De ahí la importancia de tomar acciones como este protocolo, que contribuyan a la erradicación de las prácticas de violencia de género, y propicien la igualdad entre hombres y mujeres, fomentando un contexto de respeto mutuo entre los integrantes de la sociedad y, para el caso concreto entre el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.



## 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 derechos inherentes a todos los seres humanos, 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).

Ahora bien, por lo que toca a la violencia contra las mujeres, que sin duda alguna representa una flagrante violación a los Derechos Humanos de ese sector social, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que existe una estrecha relación entre violencia, discriminación y subordinación; atento a lo cual ha clarificado que la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad (SCJN Tesis de Jurisprudencia 1a. CLXIII/2015 / Décima época).

La legislación mexicana ha dispuesto que cualquier acción u omisión, basada en cuestiones de género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, se considerará violencia contra las mujeres, independientemente de la categoría en la que se encuadre.

### • 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.

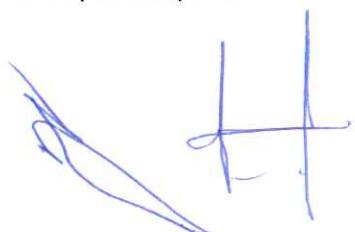
- **¿Qué es la violencia de género?**

Acorde con lo que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), la violencia contra las mujeres puede catalogarse como psicológica, física, patrimonial, económica, y sexual; adicionalmente la Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia (2007) aprobada por el Congreso Local, contempla a la violencia obstétrica, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual, y violencia política, entendiéndose por cada una de ellas lo siguiente<sup>1</sup>:

- Acoso Sexual. Es la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en espacios públicos o privados, en uno o varios eventos.

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida Libre de Violencia, así como en el artículo 6 de la Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia aprobada por el Honorable Congreso del Estado de Durango.



- Hostigamiento. Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- Violencia de Género. Es todo tipo de violencia física o psicológica ejercida contra la mujer en razón de su género, que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico, así como de las expectativas sobre el rol que ella deba cumplir en una sociedad o cultura.
- Violencia económica. Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- Violencia Física. Es cualquier acto que infinge daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- Violencia Obstétrica. Se refiere a cualquier acto o trato deshumanizado que ejerza el personal de salud sobre las mujeres en la atención médica que se les ofrece durante el embarazo, el parto y puerperio, tales como omitir atención oportuna y eficaz de las urgencias obstétricas, obstaculizar el apego precoz del niño con la madre sin causa médica justificada, alterar el proceso natural de parto de bajo riesgo mediante el uso de técnicas de aceleración, y practicar el parto vía cesárea existiendo condiciones para el parto natural, estas dos últimas, sin obtener el consentimiento informado de la mujer.
- Violencia Patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- Violencia Política. Es el acto u omisión que constituye violencia física, psicológica o sexual cometida por los sujetos a que hace mención el artículo 442 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (2014), en forma individual o



colectivamente, por si o a través de terceros, en contra de una o varias mujeres o de sus familias, antes, durante o después de las precampañas y campañas políticas; al momento de ser electas; en ejercicio de la función o representación pública; con la finalidad de limitar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

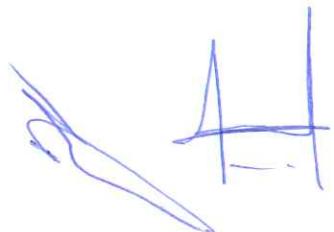
- **Violencia Psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia<sup>2</sup>, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- **Violencia Sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

En síntesis, la violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en el mundo. Constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, y a la dignidad de las mujeres y por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una vida democrática (Red Ciudadana para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género, 2017).

Lo anterior, sumado a que instituciones como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), han catalogado a la violencia de género como un problema grave no solo para las mujeres, sino también para el logro de la igualdad,

---

<sup>2</sup> Trastorno psicológico en que la persona siente celos de pareja que afectan al bienestar tanto de él mismo como de su relación sentimental.



el desarrollo y la paz,<sup>3</sup> deja en evidencia la necesidad para que esta autoridad electoral tome acciones para prevenir la violencia de género al interior de la propia institución.

- **¿Cuáles son los elementos para determinar la existencia de violencia de género?**

Una vez establecido lo anterior, y previo a la conclusión de este apartado es importante mencionar que los elementos para determinar la existencia de violencia género son por un lado cualquier tipo de violencia sin importar que sea física o psicológica en contra de alguna persona, y por otro que la existencia de esos actos de violencia sea motivada por el hecho de afectar a una persona en razón de su género.

Es decir que los actos de violencia se ejecuten en contra de una mujer sólo por el hecho de ser mujer, o en contra de un hombre sólo por el hecho de ser hombre.

---

<sup>3</sup> Cfr. 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>



### 3. Marco Jurídico

Conforme a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 1o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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, y atendiendo a lo establecido en la propia Constitución y en los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Bajo esa perspectiva en el párrafo quinto del propio artículo 1o., Constitucional, se advierte la prohibición expresa de la discriminación por razones de género o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

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 son los encargados de la organización de las elecciones y 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.

En el mismo sentido, acorde con lo establecido en los artículos 138 y 139 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango, en concordancia con los ordinarios 74, 75, 76, 81 y 82 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, es la autoridad electoral que tiene a su cargo la organización de las elecciones locales, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Constitución Local y la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, cuyo máximo órgano de dirección es el Consejo General.



Por su parte el artículo 133 de la Constitución Federal contempla 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.

Bajo esa perspectiva es importante remitirse a lo establecido relativo al tema, en los Tratados Internacionales de los que forma parte el Estado Mexicano, para lo cual se presentarán algunos elementos que se consideran fundamentales para su debida comprensión:

- **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**

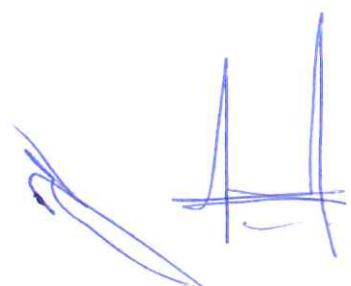
De conformidad con lo establecido en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, así como con el Plan de Acción de Viena y la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, el Estado Mexicano está obligado a adoptar medidas especiales de carácter temporal en beneficio de las mujeres.

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, en su artículo 3, establece que los Estados Parte tomarán en las esferas política, social, económica y cultural, las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

En el mismo sentido, el artículo 7, incisos a) y b), de la Convención CEDAW establece que los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país.

Es importante mencionar que el Comité CEDAW, en su Recomendación General N° 5, estableció que si bien se han conseguido progresos apreciables en la revocación o modificación de leyes discriminatorias, sigue existiendo la necesidad de que se tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención, introduciendo medidas tendentes a promover la igualdad entre el hombre y la mujer, por lo que recomendó hacer mayor uso de medidas especiales de carácter temporal.



- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)**

Por su parte la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) ratificada por el Senado de la República el 26 de noviembre de 1996, dispone en el artículo 4, incisos f) y j), que todas las mujeres tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de sus derechos.

Ahora bien, remitiéndonos a la legislación nacional, es importante mencionar que los artículos 2 y 3, párrafo primero, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establecen que sus principios rectores son la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquéllos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; además, que son sujetos de los derechos que establece dicha 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 discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esa Ley tutela.

Atento a lo anterior debemos decir que el artículo 6 de la propia Ley General, determina que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Por su parte la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en sus artículo 1o. y 2o., que su objeto es, entre otras cosas, establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; facultando a la diferentes instancias político-gubernamentales, para expedir en el ámbito de sus respectivas competencias las normas legales y tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.



Respecto a la normatividad local, es preciso mencionar que 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.

De igual manera, 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.

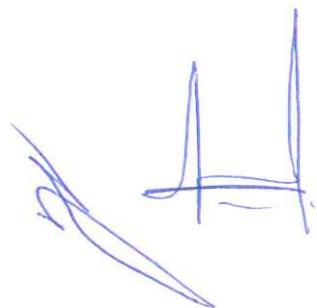
Asimismo, el artículo 65 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango, establece que el Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de elección popular y de libre designación dentro de la administración pública.

Por su parte, el artículo 7 de la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Durango 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.



De igual forma es importante referir que acorde con lo establecido en la fracción VII, del artículo 6 de la Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia, expedida por el Congreso del Estado, la violencia de género es todo tipo de violencia física o psicológica ejercida contra la mujer en razón de su género, que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico, así como de las expectativas sobre el rol que ella deba cumplir en una sociedad o cultura.

Por último, es preciso referir que de acuerdo con el artículo 86 de la citada Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango, las comisiones del Consejo General de este Instituto, 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.



#### 4. Consideraciones en torno a la prevención de la violencia de género

- 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 la violencia de género, 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>4</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 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.

---

<sup>4</sup> Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Washington, 2003. p. 15.



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<sup>5</sup>, 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 de género, 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.

---

<sup>5</sup> Cfr. Artículo 11 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2018. México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

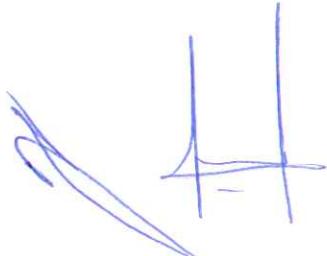


## 5. Acciones y principios para la prevención y atención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

- Principios para la prevención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

Con el objeto de proteger y salvaguardar los derechos de las mujeres que laboran en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, la propia autoridad electoral por conducto del Consejo General en su carácter de Máximo Órgano de Dirección, así como de su personal de confianza, de base, y temporales, asumen el compromiso de prevenir la presencia de casos de violencia de género en contra de las mujeres al interior de este organismo electoral, cumpliendo con los siguientes principios de actuación:

- I. El Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango garantizará en todo momento el pleno respeto a los derechos humanos de todas las personas, prestando especial atención a los sectores vulnerables como es el caso de las mujeres.
- II. Se deberá brindar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en todos los aspectos relacionados con el ámbito laboral del Instituto.
- III. El trato humano hacia las personas integrantes del Consejo General y hacia el personal adscrito a las distintas Direcciones y Unidades Técnicas de este Instituto, deberá ser igual sin hacer distinciones entre mujeres y hombres.
- IV. Se deberá garantizar un ambiente de respeto, igualdad y no discriminación, libre de cualquier tipo de violencia, llámese psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, de género, hostigamiento o acoso.
- V. En todas las áreas, direcciones y unidades técnicas del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango se deberá utilizará un lenguaje plural e incluyente, evitando el uso de lenguaje sexista, sin importar que se trate de comunicaciones internas o externas, escritas o verbales.
- VI. Prevenir e identificar las conductas negativas que puedan configurar un tipo de violencia.



- **Acciones para la prevención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango**

Al interior de la institución, la autoridad electoral local deberá facilitar un clima laboral seguro y sano, libre de ambientes hostiles y/o abusivos, que constituyan actos de violencia de género, lo que se traduce en la necesidad de:

- Sensibilizar a todo el personal en el tema de perspectiva de género, lo que constituye un componente básico prevenir violencia por razón de género.
- 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.

Para cumplir con lo mencionado en el párrafo anterior, al interior de la institución se deberán implementar 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.

Adicionalmente es importante mencionar 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 la Comisión de Paridad de Género será la encargada de diseñar y proponer al Consejo General las políticas a seguir en materia de igualdad y paridad de género.

En ese sentido, y acorde con lo establecido el artículo 3 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, respecto a que tanto el Instituto Nacional Electoral como los Organismos Públicos Locales Electorales deben promover entre su personal la no discriminación, la igualdad de género, la cultura democrática y el respeto a los



derechos humanos, las políticas en materia de igualdad y paridad de género que proponga la comisión en la materia, deberán ir encaminadas a:

- Sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género, incluyendo contenidos encaminados a fortalecer la igualdad entre los géneros.
  - Concientizar al personal respecto a que la violencia de género constituye actos que afectan la sana convivencia en la sociedad.
  - Crear un sentido de rechazo a la violencia de género.
  - Contribuir a los esfuerzos que diversas instituciones como el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional Electoral han emprendido en contra de la violencia de género.
- 
- **Principios para la atención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango**

El personal del Instituto, 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, que brinde atención a víctimas de violencia de género 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.

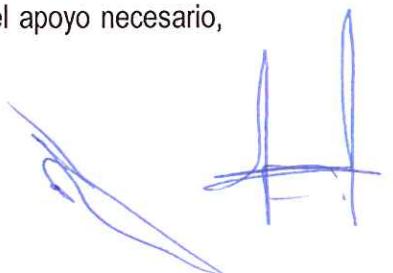
Respeto a la decisión y dignidad de la víctima. Se deben ofrecer a la víctima los elementos para que pueda tomar sus propias decisiones y vigilar que éstas sean respetadas en todos los espacios en donde se presente.

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.

Adicionalmente, en un afán de inclusión y respeto a todas las personas, no se aceptará la presencia de cualquier forma de violencia o discriminación tanto al interior como al exterior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, independientemente del aspecto físico, preferencia sexual, grado de estudios, origen étnico, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que pueda atentar contra la dignidad humana, privilegiando en todo momento un ambiente de respeto y tolerancia.

Es importante referir que si se llegara a presentar algún caso en el que se presuma la violación de alguno o algunos derechos humanos, se deberá brindar a la probable víctima el apoyo necesario,



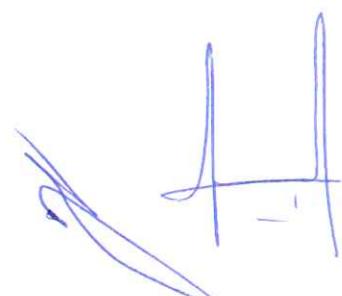
dentro de las facultades y atribuciones de este Instituto, observando en todo momento lo dispuesto en la Ley General de Víctimas, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como en la demás normatividad aplicable.

- **Acciones para la atención de la violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango**

Por tanto, y toda vez que el alcance del este Protocolo por un lado comprende prevenir, y por otro atender la violencia de género, en el supuesto de que se presente algún caso en el que se presuma la existencia de algún tipo de violencia de género se deberán observar y realizar las siguientes acciones:

- Se deberá canalizar a la probable víctima con las instancias correspondientes para que sea atendida física y psicológicamente de forma inmediata.
- Se deberá asesorar a la probable víctima sobre los elementos necesarios para acreditar la violencia de la que fue objeto, así como sobre la mejor forma de conservar y preservar la evidencia; de manera tal puedan presentarse los elementos probatorios ante la instancia correspondiente.
- Brindar la asesoría necesaria para que la probable víctima esté en condiciones de tomar una decisión respecto a las acciones jurídicas que podría llevar a cabo.

En este apartado es preciso puntualizar que la instancia encargada para atender y orientar a las víctimas respecto a las instancias a las que puede acudir para solicitar apoyo y respecto a las acciones que puede emprender la víctima, será la Secretaría Técnica de la Comisión de Paridad de Género del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.



## 6. Responsabilidades de las y los servidores públicos

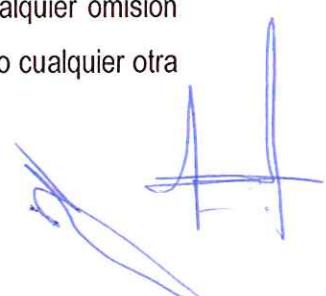
Conforme al artículo 128 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Durango todo el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango hará prevalecer el respeto a la Constitución y las leyes, y la lealtad a la Institución, por encima de 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 incurirá 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 Nacional 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 del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa, 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.



## 7. Protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

### • Procedimiento de atención a víctimas

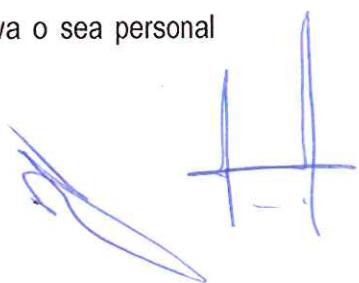
Cuando alguna persona considere que ha sido objeto de algún acto que puede ser considerado como violencia de género por parte de algún empleado o empleada del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, podrá acudir a los mecanismos de atención que se han establecido en este 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



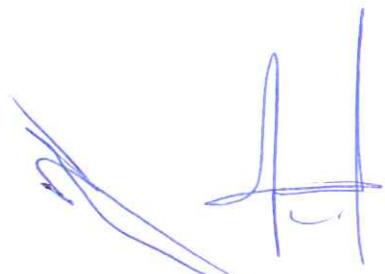
eventual, la vía de contacto será la Dirección de Administración del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango, en términos de lo establecido en los artículos 411 y 740 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

- 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:



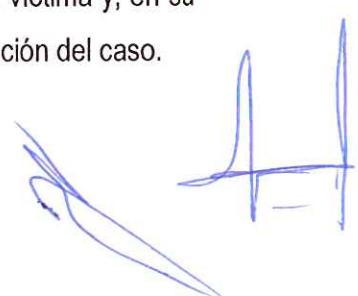
### Medición de riesgo.

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.

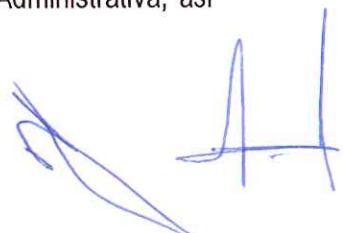
Una vez iniciado el procedimiento disciplinario o administrativo, según corresponda, se tomará nota de su seguimiento en el Expediente Único, mismo que deberá ser resguardado por la autoridad instructora correspondiente.

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.

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.

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

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.

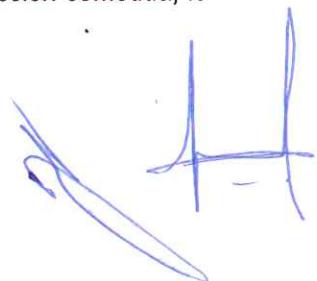
En ambos casos, el personal especializado en la atención a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá poner especial cuidado en:

- 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, deberá poner especial cuidado en que:

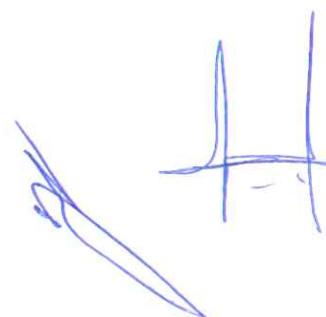
- Desde que se inicia el procedimiento de atención a la víctima se detecte que se trata de una conducta grave, se lleven a cabo todas las acciones tendientes para que de acreditarse su responsabilidad, la persona agresora sea sancionada conforme a la ley.
- Por lo que hace a la víctima, siempre se respeten 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 restituida 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) Respecto 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) Respecto 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 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.

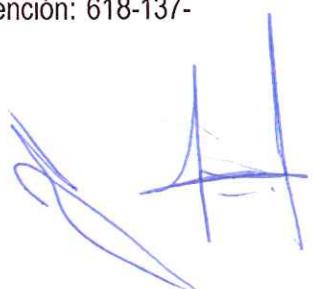
En caso de que la víctima decida acudir a una instancia de atención médica o psicológica, se elaborará un Oficio de Canalización dirigido a la institución que corresponda. Asimismo, se deberá informar a la víctima la ubicación física de la institución y los horarios de atención, así como el alcance del 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; algunas de las instituciones a las que se puede canalizar a la víctima son las siguientes:

- Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Durango. Ubicado en calle Prolongación Libertad 200 Fraccionamiento La Forestal, Durango, Dgo. Teléfono de atención: 618-137-34-78.



- Procuraduría de la Defensa del Menor, la Mujer y la Familia. Ubicado en Calle Aquiles Serdán 102, Zona Centro, 34000 Durango, Dgo. Teléfono de atención: 618-137-93-05.
- Comisión Estatal de Derechos Humanos. Ubicado en Calle Cerro Gordo 32, Lomas del Parque, 34100 Durango, Dgo. Teléfono de atención: 618-130-19-70. Sitio web: <http://cedh-durango.org.mx/wp/>
- Instituto Estatal de las Mujeres Durango. Ubicado en Zaragoza #526 Sur, 34000, Durango, Dgo. Teléfono de atención: 618-137-46-00.
- Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales (FEPADE). Teléfono de atención: 01-800-833-72-33, opción 4 para denuncias de violencia política contra las mujeres. Correo electrónico: [fepadenet@pgr.gob.mx](mailto:fepadenet@pgr.gob.mx). Página web: [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)
- Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA). Teléfono: 01-800- 008-54-00 (número de canalización) Correo electrónico: [fevimtra@pgr.gob.mx](mailto:fevimtra@pgr.gob.mx)
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM): Teléfonos: 01-800-422-52-56 o 01-800-015-16-17 Correo electrónico: [01800hablalo@segob.gob.mx](mailto:01800hablalo@segob.gob.mx)



## 8. 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 ..."

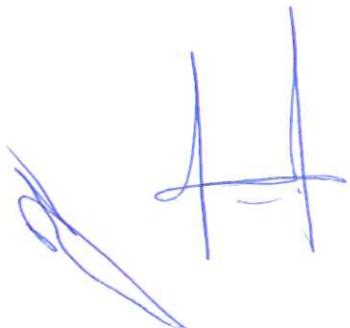
Cuando las personas en crisis se sienten escuchadas, aceptadas y ven aprobados sus sentimientos de ira, temor o tristeza, conduce a una disminución de la intensidad emocional y posibilita reorientar la energía hacia la solución del problema.

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:

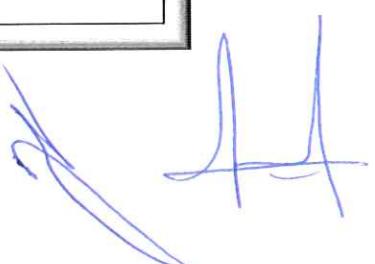
[Redacted]

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

Nombre:	<input type="text"/>		
Edad:	<input type="text"/>	Sexo:	<input type="text"/>
Puesto:	<input type="text"/>	Área:	<input type="text"/>
Teléfonos:	<input type="text"/>		
Correo electrónico:	<input type="text"/>		
Nombre de la o del jefe inmediato:	<input type="text"/>		
Cargo de la o del jefe inmediato:	<input type="text"/>		

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

Nombre:	<input type="text"/>		
Edad:	<input type="text"/>	Sexo:	<input type="text"/>
Puesto:	<input type="text"/>	Área:	<input type="text"/>
Teléfonos:	<input type="text"/>		
Correo electrónico:	<input type="text"/>		
Nombre de la o del jefe inmediato de la persona probablemente responsable:	<input type="text"/>		
Cargo de la o del jefe inmediato de la persona probablemente responsable:	<input type="text"/>		



(Describiendo circunstancias de modo, tiempo y lugar)





Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

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.

---

---

---

---

---

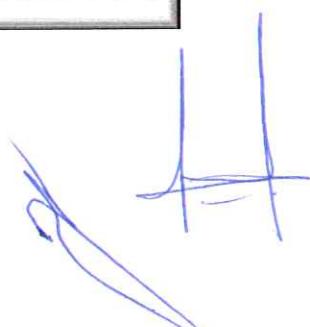
• La actitud de la persona que le hostigó/acosó fue:

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

• La reacción de usted fue:

Ignorar (  ) confrontar (  )

Otra:





Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

• **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:**

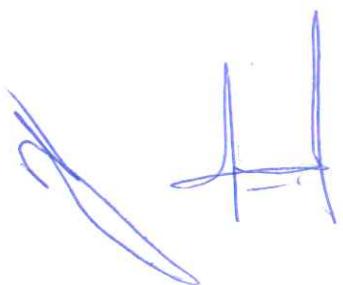
---

---

---

• **¿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 ( )

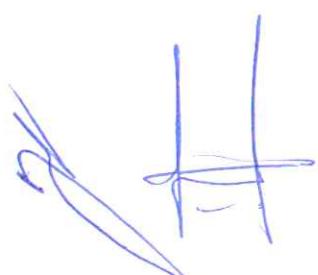
Testigos ( )

Correos electrónicos ( )

Notas ( )

Videos ( )

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





## Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

(Describiendo circunstancias de modo, tiempo y lugar)

*[Signature]*



## 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)**



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

Anexo 4.

**IV. FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO**

**FOLIO:**

- **Conducta denunciada**

A large, irregular dashed oval shape intended for the user to draw or write the details of the reported conduct.

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

**Nombre de la víctima**

**Nombre de la persona acusada**

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

Two handwritten signatures in blue ink, one appearing to be a signature of the author and the other possibly a witness or official signature.



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

Anexo 5.

Cuestionario de Satisfacción de los Servicio 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

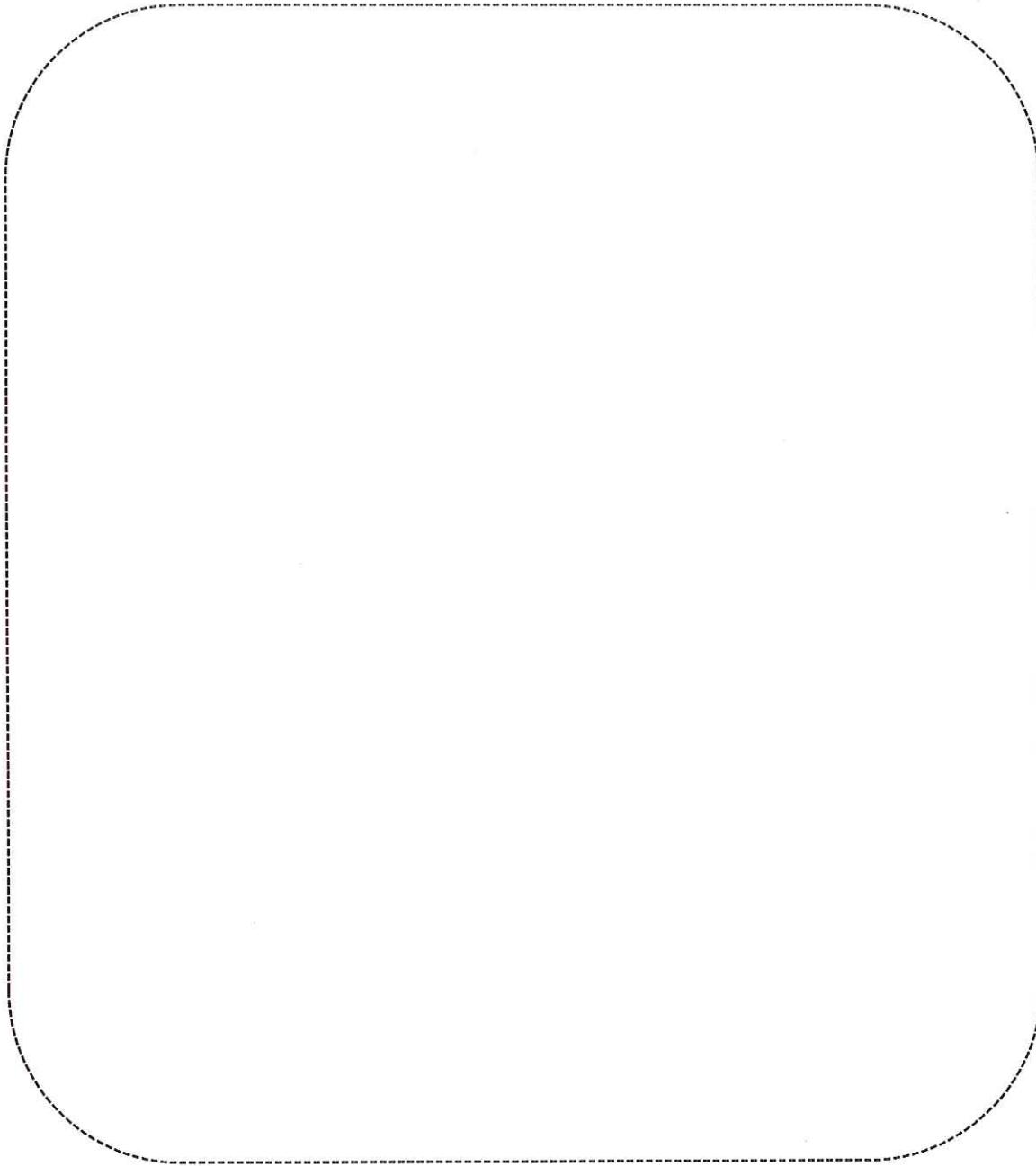
COMENTARIOS:

Detalles del seguimiento brindado:



Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

Detalles del seguimiento brindado:

A blue ink signature or mark located in the bottom right corner of the page.



## 9. Bibliografía.

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.

Consenso de Quito.

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.

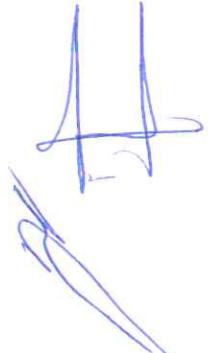
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

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

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





Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en el  
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango

Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia.

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

Ley Federal del Trabajo.

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

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.

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>

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>

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.

Reglamento Interior 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.