

SECRETARÍA EJECUTIVA

**ANTI**  
**CORRUPCIÓN**

# Manual de Actuación para la Prevención y Atención en Situaciones de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual

CHIHUAHUA



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	2
<b>MARCO NORMATIVO</b>	4
<b>Marco Normativo Internacional</b>	4
<b>Marco Normativo Nacional</b>	4
<b>Marco Normativo Estatal</b>	4
<b>GLOSARIO</b>	4
<b>¿QUÉ ES EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?</b>	7
<b>PREVENCIÓN</b>	10
<b>ATENCIÓN</b>	11
<b>PROCEDIMIENTO</b>	11
<b>Primer contacto:</b>	11
<b>Etapas de Orientación:</b>	12
<b>Entrevista Inicial:</b>	12
<b>Presentación de denuncia ante la Unidad de Igualdad de Género:</b>	12
<b>Seguimiento de la denuncia:</b>	13
<b>Integración del expediente:</b>	13
<b>Medidas de protección:</b>	13
<b>Etapas de Investigación:</b>	13
<b>Dictaminación:</b>	14
<b>SANCIONES</b>	14
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	14

## INTRODUCCIÓN

Las diferentes manifestaciones de la violencia tanto física, sexual, psicológica y simbólica, no sólo ha repercutido y dañado la vida personal, familiar y social de las mujeres, además, ha permeado en el ámbito laboral, tanto en la esfera pública como privada; es por esto, que la organización de diversas mujeres mexicanas ha impulsado la agenda ciudadana para que el Estado Mexicano genere y reforme leyes para garantizar una vida libre de violencia, y en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; a través de firmas y ratificaciones de convenios y tratados internacionales en esta materia.

Si bien es cierto, las prácticas machistas originadas en el sistema patriarcal no sólo han afectado a las mujeres; niñas, niños y adolescentes; sino a los mismos hombres al imponerles modelos y estereotipos de género, lo que ha impedido un desarrollo integral, expresión de emociones, paternidades sanas y relaciones de respeto.

Las nuevas masculinidades y los espacios de reflexión tanto individual como social, han permitido que algunos hombres comiencen a modificar conductas agresivas, cuestionen la violencia simbólica insertada en el lenguaje como lo son piropos, así como en conductas (violencia institucional) que por muchos años fueron naturalizadas, y que, en el momento histórico actual, son reconocidas como violatorias a la dignidad y derechos humanos de las mujeres.

La Administración Pública tiene la obligación de proteger y garantizar los derechos de las personas, crear las condiciones para instaurar un clima laboral sano, libre de violencia, acoso y hostigamiento sexual, a partir de la transversalización de la perspectiva de género. Además de promover la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar; todo esto, como parte de la construcción de una sociedad en condiciones de igualdad y con el disfrute pleno de sus derechos.

Para avanzar en la igualdad y la erradicación de la violencia contra las mujeres, el funcionariado público de los diferentes órdenes y niveles de gobierno debe contribuir en la reflexión, tanto personal como institucional, sobre la modificación de modelos y conductas violentas, esto, como parte de un proceso pedagógico crítico y de formación continua que permita a los hombres cuestionar y erradicar conductas machistas, y a las mujeres llevar procesos de empoderamiento para denunciar actos de acoso y/o hostigamiento sexual.

Con esta mirada centrada en los derechos humanos y la dignidad de la persona, la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción presenta el *Manual de Actuación para la Prevención y Atención en situaciones de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual*, como una guía que permita a las personas servidoras públicas establecer un clima de igualdad laboral libre de violencia,

acoso y hostigamiento sexual; así como prevenir y atender la violencia de género, por medio de un mecanismo que promueva el respeto a la dignidad humana, confidencialidad, protección de datos personales, imparcialidad, accesibilidad, no revictimización y honestidad.

## MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Capítulo I “De los Derechos Humanos y sus Garantías”, así como en los diferentes Pactos y Convenciones Internacionales que México ha ratificado, garantizado a las mujeres una vida libre de violencia y la implementación de mecanismos que permitan la igualdad entre mujeres y hombres, dicho marco jurídico se enlista a continuación:

### Marco Normativo Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

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

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”.

Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción de Beijing.

Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

### Marco Normativo Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

Ley Federal del Trabajo.

### Marco Normativo Estatal

Constitución Política del Estado de Chihuahua.

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

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

Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

## GLOSARIO

**Acompañamiento:** Trabajo con las víctimas en las diferentes fases o etapas del caso, teniendo en cuenta sus propias necesidades.<sup>1</sup>

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.<sup>2</sup>

**Atención:** Brindar servicios especializados que reconozcan tanto las causas como las consecuencias de la violencia y que las combatan desde la integralidad.

**Clima laboral:** Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.<sup>3</sup>

**Diversidad sexual:** Describe y nombra las diferencias sexuales de las personas en general. Se emplea para referir la diversidad dentro de la heterosexualidad. Por ello, habitualmente se usa para describir a todas aquellas personas que forman parte de las llamadas minorías sexuales: lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer (LGBTTTIQ+).

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

**Equidad:** Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona.

**Estereotipos de género:** Considerado como un subtipo de los estereotipos sociales en general, el de género consiste en un conjunto de creencias de origen y desarrollo sociohistórico, relativas a lo que en un contexto cultural específico se considera normal y típico en las mujeres y en los varones.

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de términos sobre la violencia contra las mujeres.

<sup>2</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo, "Guía para la intervención con hombres y sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista.

**Género:** Categoría analítica que cruza, transversalmente, toda la estructura social y que afecta su conjunto. Permite comprender que lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades.

**Hostigamiento sexual:** Es toda conducta con contenido sexual, que se realice en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, escritas, gestuales, físicas o con todas ellas, acciones que son indeseadas para quien las recibe, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, creando un ambiente de trabajo (o de estudio-aprendizaje) hostil, intimidante y discriminatorio.

**Lenguaje sexista:** Refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.<sup>4</sup>

**Machismo:** Se compone de ciertas conductas, comportamientos y creencias que promueven, reproducen y refuerzan diversas formas discriminatorias contra las mujeres.

**Nuevas masculinidades:** Proceso de deconstrucción de la masculinidad tradicional aprendida e impuesta culturalmente por los agentes socializadores, proponiendo nuevos modelos basados en la equidad y la justicia social.<sup>5</sup>

**Patriarcado:** Sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.<sup>6</sup>

**Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros mediante la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para

---

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo, "Guía para la intervención con hombres y sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista.

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo, "Guía para la intervención con hombres y sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista.

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo, "Guía para la intervención con hombres y sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista.

acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

**Piropos:** Son una manifestación de la cosificación a la que son sujetas las mujeres, fomentando que se les vea como objetos de placer del hombre, lo que perpetúa los roles inequitativos de género y abre el camino a la violencia.<sup>7</sup>

**Prevención:** estrategia que busca la intervención coordinada de las instituciones públicas y privadas, así como de los actores sociales, para anticiparse, detectar y disminuir las dinámicas sociales que generan contextos de violencia de género y que permite aminorar el nivel de riesgo de que ésta ocurra, con el fin de generar una cultura que favorezca la resolución pacífica de conflictos.

**Transversalización de la perspectiva de género:** No sólo prevé acciones para mejorar la condición y posición de las mujeres, sino que también plantea desarrollar intervenciones dirigidas a modificar la condición masculina para replantear la ubicación de los hombres en los ámbitos donde han sido excluidos o se hace necesario su reposicionamiento. En este sentido, un correlato de este enfoque es visibilizar cómo están incorporados los hombres en el diseño de las políticas públicas.

**Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, que, en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.<sup>8</sup>

**Violencia de género:** Conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.<sup>9</sup>

**Violencia institucional:** Actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

**Violencia laboral:** Todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que dañe su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

<sup>8</sup> Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua.

<sup>9</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, "Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual".

<sup>10</sup> Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua.

## ¿QUÉ ES EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Es importante señalar las diferencias entre los dos conceptos, las cuales se puntualizan en la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, en este sentido, el acoso sexual se define como 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. Es decir, se presenta entre personas en el mismo nivel jerárquico o de poder dentro de la misma institución.

Mientras que el hostigamiento es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, es decir, se presenta en puestos de mando o de toma de decisiones hacia las personas subordinadas.

El Instituto Nacional de las Mujeres en su Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual<sup>11</sup>, ha descrito algunas conductas que se integran como hostigamiento y/o acoso sexual, las cuales se detallan a continuación:

- a) Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
- b) Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- c) Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
- d) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- e) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
- f) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
- g) Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- h) Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
- i) Roces, contacto físico no deseado.
- j) Presión para tener relaciones sexuales.

En el Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua<sup>12</sup>, queda establecido el comportamiento que se espera del funcionariado de la

<sup>11</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, "Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual".

<sup>12</sup> Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.



Administración Pública Estatal, puntualizado en el Capítulo IV. Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y en el Artículo 7: Reglas de Integridad. Las reglas de integridad en los distintos ámbitos del servicio público del Gobierno del Estado de Chihuahua son las siguientes:

XIII. Comportamiento digno. Las y los servidores públicos, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conducen de forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guardan relación en el servicio público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera directa el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Ejercer violencia laboral u obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto a su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.

- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

También queda establecido en La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que las autoridades gubernamentales tienen la obligación inalienable de promover y difundir que tanto el hostigamiento sexual, y el acoso sexual son delitos sancionadores, a fin de erradicar este tipo de conductas que en las prácticas resultan "comunes o naturalizadas", por lo anterior, se recomienda a las dependencias gubernamentales realizar las siguientes acciones:

- a) Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- b) Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- c) Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- d) En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.
- e) Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas.
- f) Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.
- g) Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

## PREVENCIÓN

Es necesario implementar acciones encaminadas a prevenir la discriminación, para erradicar el acoso y el hostigamiento sexual al interior de la dependencia; por lo mismo, en este sentido, las acciones de de prevención se centrarán en sensibilizar y capacitar a las personas servidoras públicas en temas de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres. A través de:

- a) Talleres de sensibilización en conceptos básicos de género y derechos humanos.
- b) Talleres de capacitación y prevención de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.
- c) Capacitación en Nuevas Masculinidades.
- d) Diagnósticos para medir el clima laboral.
- e) Promoción del lenguaje incluyente y no sexista.
- f) Campañas visuales sobre prevención de conductas de acoso y hostigamiento sexual.
- g) Difusión de espacios seguros para recibir orientación y/o interponer quejas como la Unidad de Igualdad de Género.

## ATENCIÓN

El procedimiento de atención se regirá bajo los siguientes principios:

- **Respeto a la dignidad humana:** Se actuará con respeto a los derechos humanos establecidos en los marcos jurídicos internacionales, nacionales y estatales.
- **Protección de datos personales:** La información personal y la narración de los hechos se limitará a las personas involucradas en el procedimiento, para proteger la intimidad de las y los servidores públicos.
- **Imparcialidad:** Durante el proceso, el funcionariado público debe ser tratado de manera respetuosa, en igualdad y no discriminación.
- **Accesibilidad:** Las partes involucradas pueden participar en igualdad de condiciones durante el procedimiento.
- **No revictimización:** La persona afectada debe ser tratada con respeto, sin maltrato o trato diferenciado, se evitará que tenga que narrar los hechos de violencia a diferentes personas e instancias.
- **Honestidad:** En caso de existir denuncias falsas, se tomarán las medidas administrativas correspondientes.

## PROCEDIMIENTO

### Primer contacto:

La persona a cargo de brindar el primer contacto o ser la primera respondiente deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas, como personal médico, psicológico o cualquier otro. De manera adicional, brindará asesoría garantizando en todo momento la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o información que así considere la presunta víctima durante el acompañamiento. La persona encargada para tales acciones será la Titular de la Unidad de Igualdad Género, quien realizará las acciones que a continuación se señalan.

### Etapa de Orientación:

- a) Orientar al funcionariado público sobre actos y/o conductas que se consideran como violencia de género.
- b) Explicar el procedimiento previsto en el presente Manual de Actuación, además de las alternativas de solución al interior de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción.
- c) Identificar y canalizar, en su caso, para recibir contención y/o primeros auxilios psicológicos y/o multidisciplinarios a las personas que atraviesan una situación de acoso u hostigamiento.
- d) Invitar a las y los servidores públicos a realizar la denuncia ante las autoridades correspondientes.
- e) Realizar y tener de modo accesible, formatos para denuncia anónima, en caso de que la víctima no quiera presentar una denuncia de manera directa.

### Entrevista Inicial:

Siendo la Unidad de Igualdad de Género aquella que puede conocer sobre los casos de acoso y/o hostigamiento sexual, se llevará ante ella la entrevista inicial con la presunta víctima, con la finalidad de recabar la información que vaya a analizar para valorar el procedimiento a seguir en cada caso. Durante la entrevista inicial, se generará acercamiento empático con la presunta víctima, sin emitir ningún tipo de juicio, ni haciendo preguntas u opiniones que pudieran resultar victimizantes, además se solicitará información personal, con fines estadísticos, referente a:

- a) Edad.
- b) Sexo.
- c) Nivel jerárquico.
- d) Población: Mestiza, indígena, afrodescendiente, discapacidad.
- e) Escolaridad.

### **Presentación de denuncia ante la Unidad de Igualdad de Género:**

La presentación y/o recepción de la denuncia podrá realizarse de manera personal y directa ante la Unidad de Igualdad de Género por la presunta víctima, o bien, por medio de Formato anónimo que la Unidad genere para tal efecto, o por parte de alguna de las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género.

Una vez realizada la entrevista inicial establecida en el primer contacto (de manera verbal) con la presunta víctima, la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género realizará por escrito la narrativa de los hechos a través de un ejercicio descriptivo y claridoso, (para evitar revictimizar se pondrá atención en los detalles, una vez realizado el texto se procederá a leer a la víctima para puntualizar la información). Se debe incluir la siguiente información:

- a) Nombre completo de la persona denunciante.
- b) Edad.
- c) Sexo.
- d) Nivel Jerárquico.
- e) Tipo de contratación.
- f) Población: Mestiza, indígena, afrodescendiente, discapacidad.
- g) Correo electrónico para brindar y/o recibir información.
- h) Nombre completo de la persona denunciada o descripción física de la persona, en caso de no conocer sus datos.
- i) Nivel jerárquico de la persona denunciada.
- j) Narración de los hechos (circunstancias de modo, tiempo y lugar).
- k) Nombres de testigos (en caso de existir).
- l) Firma de la persona denunciante.

### **Seguimiento de la denuncia:**

La Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, valorará los elementos de que disponga, y en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia para tomar las medidas administrativas o penales (en ese caso, se elige la vía de canalización) que correspondan en un plazo no mayor a tres días hábiles.

En el caso de requerirse subsanar omisiones, se contactará a la presunta víctima con la finalidad de robustecer la información, sin perjuicio de que se inicie con la valoración del caso.

Para la valoración del caso, se tomarán en consideración:

### **Integración del expediente:**

La Unidad de Igualdad de Género integrará un expediente foliado, cumpliendo con el criterio de confidencialidad de la información y protección de datos personales, en estricto apego a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

### **Medidas de protección:**

A partir de que la Unidad de Igualdad de Género conozca los hechos probablemente constitutivos de acoso y/o hostigamiento sexual, procederá a establecer medidas de protección para la presunta víctima, aunque aún no se haya realizado una valoración exhaustiva del caso.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la persona denunciante y de la presunta víctima, será manejado como información confidencial. De igual forma, el nombre de la persona denunciada, hasta tanto no se tenga una valoración y resolución.

### **Etapas de Investigación:**

El procedimiento permite recabar de manera discrecional la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos, lo cual incluye, entrevista con la persona denunciada, y con las personas que hayan sido testigos del acto, en caso de existir, todo ello en un plazo no mayor a tres días hábiles para concluir la etapa de investigación y proceder a la valoración del caso, resolución de la denuncia y determinar el seguimiento que se llevará a cabo en el caso concreto.

### **Dictaminación:**

La Unidad de Igualdad de Género correspondiente deberá analizar cada una de las evidencias, o información presentada con perspectiva de género, para determinar si la persona denunciada ha cometido o no las acciones de acoso, hostigamiento o violencia sexual de la que se le acusa, y si es que de ello se desprenden violaciones a la Ley General de Responsabilidades Administrativas o si estamos ante la comisión de un hecho delictivo.

## **SANCIONES**

La Unidad de Igualdad de Género determinará el tipo de sanciones laborales, administrativas y/o penales a que haya lugar.

## **CANALIZACIÓN**

En caso de incurrir en conducta tipificada como acto delictivo, la denuncia se canalizará a las siguientes instituciones dependiendo de su gravedad:

- Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
- Fiscalía General del Estado.
- Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género.
- Secretaría de la Función Pública.
- Órgano Interno de Control.

Paralelamente, la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción brindará protección y acompañamiento a las víctimas como parte de sus responsabilidades administrativas, y en seguimiento de los marcos jurídicos internacionales, federales y estatales en materia de prevención de violencia por razones de género.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Organización Internacional del Trabajo (2014), "Guía para la intervención con hombres y sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista. Referenciado de: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_239618.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres, "Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual". Referenciado de: <https://www.gob.mx/inmujeres>

Instituto Chihuahuense de las Mujeres, Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual. Referenciado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Chihuahua/CHI\\_MB20\\_protocolo\\_acoso\\_Chihuahua\\_2012.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Chihuahua/CHI_MB20_protocolo_acoso_Chihuahua_2012.pdf)

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Referenciado de: <https://www.gob.mx/conavim#documentos>

Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia. Referenciado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley\\_General\\_de\\_Acceso\\_de\\_las\\_Mujeres\\_a\\_una\\_Vida\\_Libre\\_de\\_Violencia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf)

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua. Referenciado de: <https://www.congresochoihuahua.gob.mx/unidadGenero/marcoJuridico.php>

Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua. Consultado 21 de abril de 2021. Referenciado de: [http://chihuahua.gob.mx/atach2/anexo/anexo\\_162020\\_codigo\\_de\\_etica\\_para\\_el\\_poder\\_ejecutivo\\_del\\_estado.pdf](http://chihuahua.gob.mx/atach2/anexo/anexo_162020_codigo_de_etica_para_el_poder_ejecutivo_del_estado.pdf)

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua. Referenciado de: <http://www.congresochoihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/1175.pdf>

Ley General de Responsabilidades Administrativas. Referenciado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA\\_130420.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_130420.pdf)