

**INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y  
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL ESTADO DE MÉXICO Y  
MUNICIPIOS**

**ACUERDO MEDIANTE EL CUAL, SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN SUS DIFERENTES TIPOS EN MODALIDAD LABORAL EN EL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS.**

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en correlación con el 5 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, establecen que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; asimismo, que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que México forma parte de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", instrumento que señala el compromiso del Estado Mexicano de adoptar las medidas necesarias que prohíban toda discriminación contra la mujer, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, así como las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", también ratificada por nuestro país; plasma como estrategia la reducción de la desigualdad a través de programas de nueva generación con perspectiva de género, considerando que para la consecución de objetivos y líneas de acción en favor de los derechos de las mujeres, es imperativo mejorar las capacidades de la administración pública, garantizado la gobernabilidad, la legalidad, la eficiencia gubernamental, la rendición de cuentas y la igualdad de género.

Que, a su vez, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, de manera concreta establece como falta administrativa no grave, que el servidor público, con sus actos u omisiones, incumpla o transgreda las obligaciones de: observar buena conducta en

LFZorPY4IcLVNxe8BknxzkQ

**Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.**

su empleo, cargo o comisión tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas y servidores públicos con los que tenga relación con motivo de este, y observar un trato respetuoso con sus subalternos.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Estado de México, establece en su artículo 13, que los gobiernos Estatal y Municipales en el marco de sus respectivas competencias, establecerán las políticas de gobierno que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia de género en sus relaciones laborales y/o de docencia;

Que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, señala que el acoso laboral es la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con el fin de excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, en contra de algún empleado o del jefe mismo; así como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, y cualquier otra conducta similar o análoga que atente contra la dignidad del trabajador.

Que en fecha 10 de mayo del año 2018, con objeto de garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, en las que respectivamente, se contempló que las dependencias del Poder Ejecutivo, así como los organismos auxiliares, crearían Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, mediante criterios transversales, con objeto de implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como órgano de consulta y asesoría.

Que en el artículo 30 del Reglamento Interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, en lo sucesivo Infoem, correspondiente a las funciones de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, se prevé en la fracción VII la obligación de elaborar los procedimientos seguros de denuncia, atención y canalización de casos de violencia de género en sus diferentes tipos.

Que el 30 de septiembre de 2022, el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprobó la Política

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

para la igualdad laboral y no discriminación en el Infoem y en fecha 18 de enero de 2023, el Programa para dar cumplimiento a la Política de igualdad laboral y no discriminación.

Que en estos documentos se establece el compromiso y estrategias que promueven una cultura de igualdad laboral y no discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades para cada servidor y servidora pública integrante de la plantilla de personal, propiciando un ambiente laboral sano y de respeto y evitando incurrir en cualquiera de las conductas consideradas como violencia laboral.

En tal sentido, resulta necesario crear un protocolo de atención específico, que permita prevenir, atender y en su caso, sancionar estas conductas al interior del Infoem, estableciendo por parte de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, medidas de prevención, atención como punto de primer contacto, asesoría y acompañamiento a las presuntas víctimas de cualquier tipo de violencia en la modalidad laboral.

Por lo anteriormente expuesto, el Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios tiene a bien emitir el siguiente:

## ACUERDO

ÚNICO. Se expide el *Protocolo para la prevención y atención de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios*, para quedar como sigue:

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN SUS DIFERENTES TIPOS EN MODALIDAD LABORAL EN EL INFOEM

#### CAPÍTULO I GENERALIDADES

##### I. MARCO JURÍDICO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE MÉXICO

El marco jurídico del Estado de México contempla la prevención, atención y sanción de la violencia de género; mismo que se encuentra armonizado al marco jurídico nacional, para con ello, garantizar los principios de igualdad y no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación, se menciona la legislación en que se sustenta el presente Protocolo, que se elabora con la finalidad de que el Infoem, tenga un referente claro y puntual para prevenir, atender y sancionar conductas de violencia de género en sus diferentes tipos, en la modalidad laboral.

## INTERNACIONAL

- ii Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ii Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ii Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
- ii Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.
- ii Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- ii Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ii Recomendaciones Generales y Específicas del Comité de Expertas de la CEDAW.
- ii Informes de México ante el Comité CEDAW y sus recomendaciones particulares.
- ii Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- ii Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- ii Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- ii Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José”.
- ii Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”.
- ii Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial.
- ii Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

## NACIONAL

- ii Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ii Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ii Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ii Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- ii Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- ii Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

## ESTATAL

- ii Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- ii Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- ii Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

- ii Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- ii Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- ii Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- ii Código Penal del Estado de México.
- ii Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- ii Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- ii Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México, 2018-2023.
- ii Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en el Infoem.
- ii Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Infoem.
- ii Programa para dar cumplimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Infoem.

## II. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Conforme a lo establecido en el Artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, se entiende por violencia de género:

*Al conjunto de amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres y las niñas y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades. La violencia de género contra las mujeres y las niñas involucra tanto a las personas como a la sociedad en sus distintas formas y organizaciones, comunidades, relaciones, prácticas e instituciones sociales y al Estado que la reproduce al no garantizar la igualdad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género y al no dar garantías de seguridad a las mujeres.*

*La violencia de género se ejerce tanto en el ámbito privado como en el ámbito público manifestándose en diversos tipos y modalidades como la familiar, en la comunidad, institucional, laboral, docente, obstétrica, feminicida y en las relaciones afectivas de manera enunciativa y no limitativa;*

Los tipos y modalidades mencionados en esta definición, se describen a continuación:

### Tipos de violencia:

**I. Violencia Psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. **Violencia Física:** Es cualquier acto que inflige daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas;

III. **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;

IV. **Violencia Económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora 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;

V. **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; entendiéndose por esta como: la inseminación artificial no consentida, la selección prenatal del sexo, la esterilización provocada, la violación, la pornografía infantil, la trata de personas; denigración de las mujeres en los medios de comunicación como objeto sexual, el hostigamiento y acoso sexual, los actos libidinosos, el terrorismo sexual, entre otros;

**Modalidades de violencia:**

**Violencia familiar:** es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a someter, controlar, humillar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

**Violencia vicaria:** es el acto u omisión que genera afectación o daño físico, psicológico, emocional, patrimonial o de cualquier otra índole a un descendiente, ascendiente o dependiente económico de la víctima, cometido por parte de quien mantenga o mantuvo una relación afectiva o sentimental con la misma, y cuyo objeto sea el causar un menoscabo emocional, psicológico, patrimonial o de otra índole; y que se expresa de manera enunciativa, más no limitativa, a través de conductas tales como las amenazas verbales, el aleccionamiento, la sustracción de sus hijas e hijos, la imputación de hechos delictuosos falsos en donde se demuestre la dilación procesal injustificada, o cualquier otra que sea utilizada para dañar a la mujer.

**Violencia laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual.

Constituye Violencia Laboral la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el hostigamiento y/o acoso sexual, la negativa o impedimento a las mujeres de llevar a cabo la lactancia materna y todo tipo de discriminación por condición de género. Prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales.

**Violencia en la Comunidad:** Son los actos individuales o colectivos que transgredan los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas propiciando su degradación, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

**Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, en los términos de las disposiciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios y la normatividad municipal, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia de género.

También constituirá Violencia Institucional cuando los órganos de procuración y administración de justicia emitan resoluciones o que contengan prejuicios basados en el género, patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales fundadas en conceptos de inferioridad de las mujeres o de subordinación a los hombres.

**Violencia en el noviazgo:** son todos los actos realizados por una de las partes en contra de la otra, dentro de una relación afectiva, en los cuales se inflijan ataques intencionales de tipo sexual, físico o psicológico, de manera forzada en la relación de romance, enamoramiento o noviazgo, con el objeto de ejercer presión, manipulación o maltrato hacia alguna de las partes.

**Violencia Femicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus Derechos Humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres y de niñas.

**Violencia obstétrica:** se configura por parte del personal médico, paramédico, de enfermería y administrativo de las instituciones de salud públicas o privadas, cuando se dañe o denigre a la mujer

durante el embarazo, el parto, puerperio, post parto o en emergencias obstétricas, vulnerando sus derechos mediante tratos crueles, inhumanos o degradantes. Asimismo, se configura violencia obstétrica cuando se niegue a la mujer el acceso a tratamientos en caso de infertilidad o el uso de métodos anticonceptivos.

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

Se entenderá que las acciones u omisiones se basan en elementos de género, cuando se dirijan a una mujer por su condición de mujer; le afecten desproporcionadamente o tengan un impacto diferenciado en ella.

Por otra parte, con relación a la **Violencia digital**, el Código Penal del Estado de México, en su Artículo 211 Ter, establece que "...A quien con la anuencia del sujeto pasivo, haya obtenido imágenes, audios, textos, grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótico, sexual o pornográfico; y las revele, publique, difunda o exhiba sin consentimiento de la víctima, a través de cualquier tecnología de la información y la comunicación, se le impondrá de uno a cinco años de prisión y multa de doscientas a quinientas unidades de medida y actualización.

La misma pena se aplicará a la persona que le sea entregada por parte de la o el receptor original, a través de cualquiera de los medios previstos en el párrafo anterior, o bien encuentre en algún medio físico o cualquier tecnología de la información, comunicación o transmisión de datos, el material señalado y publique, difunda, adquiera, intercambie o comparta por cualquier medio sin el consentimiento de la persona que aparece en el mismo..."

Para efectos de este protocolo, **se abordarán los distintos tipos de violencia antes descritos y que se presenten en el Infoem, enfocados en la modalidad laboral.**

Con la finalidad de tener un mejor entendimiento de lo que se entiende como acoso laboral o mobbing, se enuncia lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN):

La Primera Sala de la SCJN, al resolver el juicio de amparo directo 47/20134, estableció los elementos necesarios para considerar la existencia de mobbing laboral, que a continuación se citan:

*"(...) puede afirmarse que en la definición del mobbing laboral deben considerarse los elementos siguientes:*



**Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.**

– *El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;*

– *En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing:*

*a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.*

*b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.*

*c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.*

– *Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.*

– *La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.”*

Asimismo, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, señala que el acoso laboral es “...la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con el fin de excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, en contra de algún empleado o del jefe mismo; así como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, y cualquier otra conducta similar o análoga que atente contra la dignidad del trabajador...”.

De forma enunciativa y no limitativa, se describen a continuación algunas de las conductas que puede constituir acoso laboral, todas refiriéndose a la víctima:

- ii Hablar mal a sus espaldas
- ii Iniciar chismes, rumores o historias para perjudicarla
- ii Aislarla
- ii No permitirle expresar o comunicar sus ideas, o ignorarla
- ii Hacer presión por diferentes medios de comunicación requiriendo trabajo
- ii Asignar tareas innecesarias, excesivas con plazos reducidos
- ii Dejar de asignar trabajo

- ii Desacreditar su desempeño
- ii Hacer críticas ofensivas a su trabajo
- ii Avergonzarla o ridiculizarla
- ii Gritarle o insultarla en público o en privado
- ii Violentarla física o sexualmente.
- ii Interrupciones constantes
- ii Expresar desprecio de cualquier forma
- ii Provocar errores brindando información incorrecta o falsa para perjudicarla
- ii Generar un ambiente violento y poco seguro
- ii Cualquier otro tipo de agresión que tenga como finalidad afectar su integridad
- ii Medidas organizacionales
- ii Aislamiento social
- ii Ataques a la vida privada de la persona
- ii Violencia física
- ii Agresiones verbales

A continuación, se describen diversas consecuencias que puede causar el Acoso Laboral:

#### ii Físicas

**Cardiovasculares:** hipertensión, arritmias, dolores en el pecho

**Musculares:** dolores lumbares, cervicales, temblores

**Respiratorias:** sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación

**Gastrointestinales:** dolores abdominales, náuseas, vómito

#### ii Psíquicas

Ansiedad, depresión, apatía, alteraciones del sueño, sentimiento de culpabilidad, aumento de apetito, hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional, ideas de suicidio, miedo al lugar de trabajo, impotencia o indefensión, miedo a la calle, negatividad al futuro.

#### ii Sociales

Conductas de aislamiento, evitación y retraimiento, resignación, sentimiento de alienación respecto a la sociedad, actitud cínica hacia el entorno.

#### ii Laborales

Disminución de empleabilidad, autoconsideración de incapacidad para trabajar, baja en la productividad y desempeño, ausentismo, síndrome de burnout.

Algunos mecanismos para prevenir la violencia laboral son:

- ii Establecer una política de cero tolerancia para cualquier incidente de violencia
- ii Capacitar a las y los trabajadores para que reconozcan y prevengan la violencia laboral
- ii Notificar cualquier conducta de violencia, sin importar si es de menor importancia
- ii Investigar todas las notificaciones de violencia, sin importar si son de menor importancia
- ii No invisibilizar la violencia (“es parte de la naturaleza del trabajo”)
- ii No naturalizar (“así ocurren las cosas aquí”)
- ii No individualizar la violencia (asumir que se trata de problemas personales/ relacionales o de personalidad que no tienen que ver con el diseño y la organización del trabajo)
- ii Rechazar la violencia, al comprender la naturaleza destructiva que tiene; no solo para la víctima sino también para quien la ejerce y para el sistema social en el que se produce
- ii Recordar que la violencia no implica solamente el uso de la fuerza física, sino también psicológica, de naturaleza gravemente destructiva para la personalidad o el bienestar emocional de las personas que la sufren
- ii Reconocer que toda persona es valiosa y debe ser respetada, escuchada, tomada en cuenta y tratada con dignidad, sin discriminación por ninguna causa
- ii Fomentar la cultura de la denuncia de casos de violencia

### III. OBJETO

El objeto del presente protocolo es la implementación de acciones para prevenir y atender casos de violencia en cualquiera de sus tipos que se presenten bajo la modalidad laboral en el Infoem, así como vigilar situaciones de riesgo y coadyuvar con las autoridades encargadas de su investigación.

El incumplimiento a lo establecido en el presente protocolo, será causa de responsabilidad administrativa en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

### IV. OBJETIVOS

Son objetivos del presente protocolo:

- ii Establecer medidas específicas para prevenir conductas de violencia en cualquiera de sus tipos en el Infoem.
- ii Disponer de un procedimiento de atención, orientación, asesoría y acompañamiento a la persona denunciante de violencia en cualquiera de sus tipos en modalidad laboral, que propicie el acceso a la justicia.
- ii Promover y propiciar una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente laboral libre de cualquier tipo de violencia.

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

- ii Contar con un registro de los casos de denuncia de violencia de género en modalidad laboral, que permita su análisis y la implementación de acciones que inhiban y erradiquen tales conductas.

## V. OBSERVANCIA Y ÁMBITO DE APLICABILIDAD

La observancia del presente protocolo corresponde a todo el personal que labora en el Infoem.

Su aplicación, deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Infoem tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones administrativas o, en su caso, penales.

La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, será la encargada de vigilar la observancia del Protocolo y esta obligación, también recae en todas las personas titulares de Unidades Administrativas.

## VI. GLOSARIO

Para los efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- a. **Acompañamiento:** Es el apoyo personal, directo y especializado que deben recibir las presuntas víctimas de violencia en cualquiera de sus tipos en modalidad laboral, por parte de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, para que éstas puedan dar seguimiento a los procedimientos y procesos legales que se deriven de una denuncia;
- b. **Autoridad investigadora:** A la autoridad adscrita al Órgano Interno de Control, encargada de la investigación de las faltas administrativas.
- c. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima, que implican cualquier tipo de violencia en modalidad laboral en las que se encuentran involucradas, como sujetos activos, personas servidoras públicas adscritas al Infoem;
- d. **Formación:** Al proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y personal en materia de violencia en cualquiera de sus tipos en modalidad laboral;
- e. **Noticia de hechos:** Al acto a través del cual se hacen del conocimiento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Infoem, conductas probablemente constitutivas de cualquier tipo de violencia en modalidad laboral;
- f. **Órgano Interno de Control:** al Órgano Interno de control del Infoem, encargado entre otras funciones, de la ejecución de acciones de control preventivas y correctivas; así como atender las denuncias e instrumentar y resolver los procedimientos administrativos de su competencia.

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

- g. **Persona servidora pública:** A toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza en el Infoem;
- h. **Presunta víctima:** A la persona servidora pública que ha sido afectada en su esfera jurídica al ser sujeta violencia de género en cualquiera de sus tipos, en modalidad laboral;
- i. **Primer contacto:** Al momento en que la presunta víctima expone su caso ante la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Infoem, recibiendo la orientación y atención sobre las vías e instancias en dónde se dará seguimiento a su caso;
- j. **Protocolo:** Al Protocolo para la prevención y atención de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Infoem;
- k. **Síndrome de burnout:** Es un padecimiento derivado del estrés crónico en el lugar de trabajo, hace referencia a los empleados que experimentan situaciones de estrés continuo en el ambiente laboral y que ahora también está extendido al trabajo remoto. Quien lo tiene pierde la capacidad de hacer frente a la tensión laboral, se siente siempre cansado, desmotivado y su productividad baja casi por completo;
- l. **Unidad de Igualdad de Género:** A la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Infoem y
- m. **Victimización Secundaria:** Al conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas de carácter negativo, que derivan de la experiencia de la víctima en su contacto con el sistema de procuración de justicia, y suponen un choque entre las legítimas expectativas de la víctima y la inadecuada atención institucional recibida.

## VII. PRINCIPIOS

En la aplicación del presente protocolo se evitará la victimización secundaria y deberán seguirse los principios siguientes:

- a. Cero tolerancia a conductas de violencia de género en cualquiera de sus tipos en modalidad laboral.
- b. Igualdad de género.
- c. Confidencialidad.
- d. Privacidad.
- e. Imparcialidad.
- f. Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- g. Prohibición de represalias.
- h. Integridad personal.
- i. Debida diligencia
- j. Pro persona.
- k. No discriminación.
- l. Legalidad.
- m. Profesionalismo.
- n. Objetividad.

## CAPÍTULO II

### PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CUALQUIERA DE SUS TIPOS EN MODALIDAD LABORAL EN EL INFOEM

#### SECCIÓN PRIMERA

##### ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

1. El Infoem deberá realizar, al menos, las siguientes acciones para prevenir cualquier tipo de violencia en modalidad laboral:
  - ii Brindar las facilidades y el apoyo necesario a la Unidad de Igualdad de Género, para que cumpla con las obligaciones establecidas en el presente instrumento.
  - ii Promover una cultura institucional de igualdad de género, no discriminación y un clima laboral sano y seguro, con la finalidad de prevenir y erradicar la violencia de género en cualquiera de sus tipos.
  - ii Garantizar a las personas servidoras públicas, que la denuncia de cualquier tipo de violencia de género en modalidad laboral, no constituirá una causa de despido.

#### SECCIÓN SEGUNDA

##### ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

2. La Unidad de Igualdad de Género, fomentará la sensibilización y proporcionará formación a las personas servidoras públicas, en materia de prevención y visibilización de casos de violencia de género en cualquiera de sus tipos en modalidad laboral, elaborando las estadísticas correspondientes para medir el número de personas participantes.

Asimismo, proporcionará material sobre estos temas, considerando lo siguiente:

- a. Información sobre qué es y en qué consisten los diversos tipos y modalidades de violencia y bajo qué circunstancias se pueden presentar;
  - b. Normas vigentes en el Estado de México en materia de prevención y atención de casos de violencia en modalidad laboral.
3. El personal adscrito a la Unidad de Igualdad de Género deberá:
    - a. Capacitarse continuamente, en temas de perspectiva de género, tipos y modalidades de violencia;
    - b. Difundir el presente protocolo, enfatizando el procedimiento y las formas de denuncia;

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

- c. Generar instrumentos para recoger información sobre la percepción de las personas servidoras públicas en materia de violencia en modalidad laboral, que permitan implementar acciones de prevención y correctivas.

### **CAPÍTULO III PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CUALQUIERA DE SUS TIPOS EN MODALIDAD LABORAL**

#### **SECCIÓN PRIMERA VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES**

4. Las presuntas víctimas podrán denunciar ante las autoridades competentes la violencia de género en cualquiera de sus tipos en modalidad laboral, a través de la vía que consideren más propicia, para lo cual la Unidad de Igualdad de Género brindará la orientación y acompañamiento necesarios.
5. La presunta víctima podrá interponer la denuncia directamente ante el Órgano Interno de Control, en cuyo caso, decidirá si desea ser orientada y acompañada por personal de la Unidad de Igualdad de Género.
6. El inicio del procedimiento administrativo a que dé lugar la denuncia, es independiente de las acciones ante otras instancias del orden laboral o penal que la presunta víctima desee realizar.

#### **SECCIÓN SEGUNDA PRIMER CONTACTO**

7. El primer contacto que brinde la Unidad de Igualdad de Género comprenderá la recepción de la noticia de hechos, la entrevista a la presunta víctima y en su caso, a las personas que ésta señale como testigos.

La Unidad de Igualdad de Género, durante la atención de primer contacto, informará la manera en que el marco normativo prevé la violencia de género en sus diferentes tipos en la modalidad laboral como faltas administrativas de las personas servidoras públicas, así como la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario ante el Órgano Interno de Control y la denuncia ante el Comité de Ética.

Asimismo, brindará información sobre lo que se establece en materia laboral y penal sobre la violencia en modalidad laboral, así como la posibilidad de presentar una denuncia en estos ámbitos.

#### **SECCIÓN TERCERA PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN**

8. El personal de la Unidad de Igualdad de Género, al recibir la noticia de hechos deberá actuar de la forma siguiente:

- a. Se conducirá considerando la perspectiva de género, no discriminación y apego a los principios señalados en el numeral 5 del presente Protocolo;
- b. Generará confianza en las presuntas víctimas al exponer los hechos;
- c. Respetará la libertad de expresión de sentimientos, sin pronunciar juicios de valor;
- d. Mostrará empatía ante la situación que enfrenta la presunta víctima;
- e. Actuará con tranquilidad y proyectará seguridad;
- f. Mantendrá equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g. Transmitirá mensajes claros, mediante lenguaje accesible y simple;
- h. Expresará con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede brindar;
- i. Salvaguardará la información proporcionada por la presunta víctima en términos de lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios y demás normativa aplicable de la materia, y
- j. Actuará con imparcialidad.

La Unidad de Igualdad de Género podrá canalizar a la presunta víctima a otras instituciones públicas para que reciba el apoyo profesional que requiera y así brindar una atención integral.

9. El personal de la Unidad de Igualdad de Género que brinde atención de primer contacto a las presuntas víctimas deberá contar con:

- a. Conocimientos y sensibilidad en perspectiva de género, tipos de violencia y sus modalidades.
- b. Capacidad de escucha activa y empatía;
- c. Capacidad en la toma de decisiones inherentes a sus atribuciones;
- d. Habilidad para la comunicación efectiva y asertiva.

10. Las funciones de la Unidad de Igualdad de Género, en la aplicación del presente protocolo, son las siguientes:

- a. Brindar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima, a fin de que reciba la atención especializada pertinente;
- b. Facilitar la información de manera oportuna, completa, clara y precisa, a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con la violencia de género en sus diferentes tipos y modalidades, observando las rutas de atención en materia administrativa, laboral y penal, así como orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- c. Dar acompañamiento a la presunta víctima en caso de que así lo solicite, para presentar su denuncia ante el Órgano Interno de Control y/o ante el Comité de Ética;



- d. En caso de que la presunta víctima no desee acudir a presentar su denuncia de manera personal ante el Órgano Interno de Control y/o el Comité de Ética; hacerla llegar para su trámite correspondiente;
- e. Pedir a la autoridad competente al interior del Infoem, que solicite medidas de protección administrativas a la presunta víctima;
- f. Integrar un expediente con la información de cada caso de violencia de género en modalidad laboral atendido;
- g. Apoyar a la presunta víctima en el seguimiento de su denuncia, brindándole la asesoría que requiera;
- h. En caso de que la presunta víctima lo acepte y de acuerdo a la gravedad de la conducta sufrida, llevar a cabo una etapa de conciliación y/o aclaración sin que exista victimización secundaria. La procedencia de este mecanismo alternativo dependerá, además de la gravedad de la conducta atribuida, de la seriedad de la acusación. Por lo que en su caso, esta medida se efectuará de la siguiente manera:

- Sin llevar a cabo una reunión entre las partes, la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género, escuchará la postura de la persona señalada de haber realizado la conducta (s) de violencia laboral. En esta etapa, buscará conocer las causas y consecuencias de su conducta y en caso de ser procedente, escuchará sus propuestas de conciliación, informándole asimismo la propuesta de la parte afectada (que fue escuchada durante la etapa de primera atención) y se buscará conciliarlas.
- La persona titular de la Unidad de Igualdad de Género informará a la presunta víctima la propuesta definitiva ya conciliada y en caso de aceptarla, lo comunicará a la otra parte, conminando a ambas a cumplir con el acuerdo, sin que existan represalias ni rencores, para obtener resultados eficientes y durables.
- De no aceptar la persona afectada, se procederá entonces a solicitar las medidas de protección señaladas.

Se precisa que, en los casos de violencia sexual no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

- i. Presentar el caso ante el Comité de Ética para que proceda conforme a sus atribuciones;
- j. En caso de enterarse de alguna situación de violencia en cualquiera de sus tipos al interior del Infoem, podrá invitar a la presunta víctima a recibir la asesoría de primer contacto;
- k. Dar seguimiento a los casos de violencia que se presenten.

La atención especializada a la que se refiere el primer inciso de este artículo se refiere al apoyo psicológico, asesoría jurídica y orientación por profesionales en la materia.

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

Durante la entrevista de primer contacto, se examinará si la presunta víctima requiere auxilio o intervención de alguna de esas especialidades, evitando la victimización secundaria. De ser así y en caso de que la Unidad de Igualdad de Género no cuente con las personas profesionistas necesarias, podrá solicitar apoyo a otras instancias.

Con la finalidad de brindar una asesoría pertinente, la Unidad de Igualdad de Género podrá conocer el diagnóstico, resultados y documentos que emitan las personas especialistas, siempre que sea autorizado por escrito por la presunta víctima. En caso de que no lo autorice, se limitará a brindar la asesoría y acompañamiento, en su caso, con los elementos que tenga, realizando la debida constancia de dicha negativa.

La Unidad de Igualdad de Género, garantizará la secrecía del nombre de la presunta víctima, en su caso, de la persona denunciante y de la persona o personas probables responsables y dará certeza a la presunta víctima de la confidencialidad en el manejo, uso y resguardo de la documentación o de las constancias que le sean proporcionadas, así como de los registros y de las referencias y notas que realice de su intervención, orientación y acompañamiento.

## CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN DE LA NOTICIA DE HECHOS Y SU SEGUIMIENTO

### SECCIÓN PRIMERA PRESENTACIÓN DE LA NOTICIA DE HECHOS

11. La presunta víctima, puede presentar la noticia de hechos ante la Unidad de Igualdad de Género de las siguientes formas:
- a. **Personalmente**, en el espacio físico designado por la Unidad de Igualdad de Género;
  - b. **Mediante escrito libre**, el cual debe contener datos de contacto y firma autógrafa;
  - c. **Vía correo electrónico**, que para tal efecto utilice la Unidad de Igualdad de Género;
  - d. **Vía telefónica**, según los datos publicados en el directorio electrónico del Infoem.

### SECCIÓN SEGUNDA ATENCIÓN DE LA NOTICIA DE HECHOS

12. Para la atención de la noticia de hechos se deberán cumplir los principios de confidencialidad, imparcialidad y privacidad.

Sin perjuicio de la vía en la que se presente la noticia de hechos, la Unidad de Igualdad de Género realizará, cuando menos, una entrevista personal con la presunta víctima, que deberá desarrollarse bajo las directrices siguientes:

- a. En el espacio designado por la Unidad de Igualdad de Género para las entrevistas, que deberá ser un lugar discreto donde no se presenten interrupciones, asegurando la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada;
- b. Hacer lo posible para que la presunta víctima esté cómoda y sienta que no se le culpa por la conducta violenta que señala, que se le escucha, que no se llega a conclusiones prematuras o se anticipan ciertas respuestas, que puede confiar en una investigación completa y justa y que no se le trata con estereotipos de género;
- c. No se podrá juzgar la situación y deberá actuarse de manera imparcial;
- d. No se proferirán expresiones que tengan como efecto poner en duda los hechos que refiere la presunta víctima, así como la posibilidad de que hubiesen sido realizados por las personas a quienes se los atribuye;
- e. Si la presunta víctima no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles, se le debe dar la posibilidad de redactar una narración detallada de los hechos;
- f. Si la presunta víctima lo solicita, podrá estar acompañada de una persona de su confianza.

Si la presunta víctima solo quiere realizar la noticia de hechos por escrito sin contemplar la entrevista, debe respetarse su derecho a fin de evitar su revictimización.

### SECCIÓN TERCERA INTEGRACIÓN DEL EXPEDIENTE DE LA NOTICIA DE HECHOS

13. **Cuando la noticia de hechos es recibida telefónicamente**, se escucha con atención a quien la presenta, sin interrupciones hasta que la persona concluya, se le explica el procedimiento a seguir y, si acepta, se procede a tomar sus datos, se le cita para entrevista personal en un lapso no mayor a 24 horas hábiles o a conveniencia de la presunta víctima, solicitándole que en caso de contar con pruebas, las presente en la entrevista para agilizar el trámite.

En caso de no desear acudir a entrevista personal, se le solicitará redactar los hechos en el formato que se le otorgue, firmarlo y remitirlo vía correo electrónico para que la Unidad de Igualdad de Género, le dé trámite en términos de lo establecido en el numeral 10, inciso d.

14. **Cuando la noticia de hechos es remitida por correo electrónico**, se verifica si la persona presuntamente afectada señaló teléfono; si es así, se le contacta de inmediato; de lo contrario se contesta el correo pidiéndole sus datos y proponiéndole hora y fecha, en un lapso no mayor a 24 horas hábiles, para la entrevista personal o bien se le conmina a comunicarse telefónicamente para concertar dicha entrevista de acuerdo a su conveniencia, solicitándole que si tiene pruebas las presente cuando acuda, para agilizar el trámite.

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

En caso de no desear acudir a entrevista personal, se le solicitará redactar los hechos en el formato que se le otorgue, firmarlo y remitirlo vía correo electrónico para que la Unidad de Igualdad de Género, le dé trámite en términos de lo establecido en el numeral 10, inciso d.

15. Cuando se presenta la noticia de hechos de forma personal, quien acude es inmediatamente atendida (o) por personal de la Unidad de Igualdad de Género.

#### SECCIÓN CUARTA ENTREVISTA

La entrevista se llevará a cabo por la persona que determine la titular de la Unidad de Igualdad de Género, quien podrá intervenir si tiene algún comentario relevante para fortalecer la entrevista, debiendo tomar los datos y la declaración, así como dar cumplimiento a lo siguiente:

- a. A la presunta víctima se le comentará previamente, que una persona puede acompañarle durante la entrevista en caso de que así lo desee.
- b. En la entrevista, se informará quiénes son las personas presentes, para hacer sentir en confianza a la persona entrevistada y se requisitará un documento con la información proporcionada por la presunta víctima, desde su nombre, hasta los datos laborales y la declaración de los hechos. Cuando haya concluido su narración, se le preguntará si tiene testigos o pruebas, de ser así, se le pedirá entregarlas en ese momento si las lleva consigo; en caso de no llevarlas se le solicitará hacerlas llegar a la brevedad posible para integrarlas al expediente de la noticia de hechos. En caso de tener testigos, proporcionará sus nombres para entrevistarles posteriormente, informándole que ello ayudará a que la integración del expediente sea lo más ágil posible.
- c. En el caso de que la conducta no sea grave y la presunta víctima desee conciliar la situación con la persona agresora, se le solicitarán sus propuestas de solución para poderlas plantear.
- d. Se comunicará a la presunta víctima que de así desearlo, podrá ser canalizada con un especialista en psicología para que valore su estado emocional y le ayude a superar algún daño sufrido por la agresión recibida y también se le informarán las vías a seguir para denunciar la conducta, que son la administrativa, la laboral y la penal; la persona ofendida tendrá la libertad de decidir por cual vía actuar en caso de querer hacerlo.
- e. En caso de decidirse por la vía administrativa, se le ofrecerá el acompañamiento para presentar su denuncia ante el Órgano Interno de Control, informándole que independientemente de si desea o no este acompañamiento, al momento en que presente su denuncia ante dicha instancia, el expediente que la Unidad de Igualdad de Género está integrando sobre su caso, será remitido para que cuente con los antecedentes.
- f. Al momento de concluir la entrevista con la presunta víctima, se le informará que las o los testigos (en caso de haberlos nombrado) serán invitados a presentarse para declarar y fortalecer el expediente y que su participación será confidencial y sin ningún tipo de represalias institucionales.
- g. Cuando se entreviste a las personas que acepten testificar, se les informará la misma situación descrita en el párrafo anterior. Se tomarán notas de sus declaraciones, se les preguntará si conocen

LFZorPY4IcLVNnx8BknxzkQ

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

sobre el asunto y se les escuchará sin interrupciones, al finalizar su relato se harán las preguntas que se requieran para complementar la entrevista.

**Intervención psicológica:** En caso de aceptar esta intervención la presunta víctima, la psicóloga o psicólogo elaborará un reporte de la entrevista, en el cual, determinará la situación emocional de la presunta víctima, así como las recomendaciones que emita, mismo que deberá ser integrado en el expediente.

**Intervención jurídica:** Se brindará asesoría jurídica general y objetiva respecto a cada procedimiento que puede iniciar, ya sea penal, administrativo o laboral, explicando a la presunta víctima con lenguaje sencillo y accesible; cuidando en todo momento que los argumentos proporcionados no generen en ella la intención de desistimiento, ya que el principal objetivo será brindarle las herramientas necesarias para que ejerza sus derechos y tenga acceso a la justicia.

Al finalizar esta etapa se debe de contar con un expediente integrado por:

- ii **Noticia de Hechos:** la cual contendrá los datos laborales de la presunta víctima, la narración de los hechos suscitados, el nombre de la persona que presuntamente le violentó, así como la firma correspondiente.
- ii **Pruebas y testigos:** la declaración de las personas que testifiquen, así como los elementos de prueba (documentos, grabaciones, correos, etc.).
- ii **Reporte de la intervención psicológica:** (en caso de existir y ser aprobado por la presunta víctima de acuerdo a lo señalado en el penúltimo párrafo del numeral 10 del presente Protocolo).

16. La Unidad de Igualdad de Género integrará un expediente con número progresivo en relación a cada uno de los casos de violencia de género en cualquiera de sus tipos en modalidad laboral de los que tenga conocimiento, con los registros y las constancias que de ellos se deriven. La información que contengan estos expedientes, será remitida en fotocopias certificadas al Órgano Interno de Control, a fin de coadyuvar con la integración de la investigación que se realice y evitar la victimización secundaria, así como al Comité de Ética.

## CAPÍTULO V INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

### SECCIÓN PRIMERA MEDIDAS DE PROTECCIÓN

17. La Unidad de Igualdad de Género, sin prejuzgar la veracidad de los hechos y, de acuerdo con las circunstancias del caso en particular, deberá realizar las gestiones necesarias ante la Dirección General de Administración y Finanzas del Infoem, a fin de que, una vez presentada la noticia de hechos, se adopten medidas de protección a favor de la presunta víctima (en caso de que así lo

Acuerdo mediante el cual, se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

solicite), tales como: cambio de adscripción o de ubicación física laboral de la presunta víctima o de la persona agresora, modificación de horarios de labores u otras acciones para procurar su integridad, determinando la vigencia de las mismas.

Para lo anterior, la Dirección General de Administración y Finanzas del Infoem, deberá contar con el consentimiento por escrito de la presunta víctima, guardando la debida confidencialidad.

Asimismo, con el fin de propiciar un ambiente laboral sano, la Unidad de Igualdad de Género podrá aplicar de manera aislada o conjunta, acciones de sensibilización.

## SECCIÓN SEGUNDA INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

18. El Órgano Interno de Control tendrá a su cargo, en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de posibles actos de violencia de género en cualquiera de sus tipos en su modalidad laboral.
19. De acuerdo con los principios señalados en el presente protocolo, las investigaciones relacionadas con de género en cualquiera de sus tipos en su modalidad laboral, serán conducidas por el Órgano Interno de Control de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio o victimización secundaria.

Para lo anterior, deberá recibir de la Unidad de Igualdad de Género, el expediente integrado durante la etapa de primera atención, a fin de conocer los hechos y no hacer que la presunta víctima vuelva a narrar la situación ocurrida, sino únicamente ratificar los hechos presentados ante dicha Unidad.

La autoridad investigadora deberá ordenar la práctica de todas las diligencias necesarias para el conocimiento de la verdad material y allegarse de los elementos probatorios suficientes para la formulación de un informe de presunta responsabilidad administrativa.

El procedimiento administrativo correspondiente se desarrollará conforme a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

## SECCIÓN TERCERA INVESTIGACIÓN ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA

20. Una vez recibido por parte de la Unidad de Igualdad de Género el expediente en el que conste el caso de violencia de género en modalidad laboral suscitado en el Infoem, el Comité de Ética le dará seguimiento en términos de lo establecido en el Capítulo Octavo "De la Denuncia" del Código de Ética.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Publíquese el presente protocolo en el sitio electrónico del Infoem.

**SEGUNDO.** El presente protocolo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el sitio electrónico del Infoem.

**TERCERO.** La aplicación y observancia del presente protocolo, deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Infoem, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

ASÍ LO ACORDÓ, POR UNANIMIDAD DE VOTOS EL PLENO DEL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS, CONFORMADO POR LOS COMISIONADOS JOSÉ MARTÍNEZ VILCHIS; MARÍA DEL ROSARIO MEJÍA AYALA; SHARON CRISTINA MORALES MARTÍNEZ (AUSENCIA JUSTIFICADA); LUIS GUSTAVO PARRA NORIEGA Y GUADALUPE RAMÍREZ PEÑA; EN LA DÉCIMA QUINTA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTITRÉS, ANTE EL SECRETARIO TÉCNICO DEL PLENO, ALEXIS TAPIA RAMÍREZ.

LFZorPY4IcLVNnx8BknxzkQ

Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios

Esta hoja pertenece al  
Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género

4c 5d cb 33 26 a8 7e 12 ca 96 7e 96 ab af 4c 4d ce 80  
02 78 86 6c d1 0b 29 0f ce 5b 70 32 48 4b bf cf 53 7e  
cc 72 63 01 00 2b 39 b7 d5 3c c1 4a d6 66 00 73 64 bc  
4f d0 31 b7 70 6d 17 52 28 4c cc 4c ec bf 33 67 55 19  
e3 08 fa a7 28 e2 d9 f2 26 5f 27 6f 32 78 08 95 d5 2a  
94 c2 1b 14 52 74 eb 4f 2c 6b ad 86 03 9b 04 31 8b d7  
23 55 83 5b c5 e5 f2 74 c5 1b 66 55 1b cb 05 9f d1 c3  
e0 cc ee a5 48 c1 7b 4b 60 93 35 f7 fa b1 3b 5e 3d d8  
fc e8 ff 26 4e 4b 76 85 1d 1b a5 76 ef aa 5d e5 c9 ac  
e6 d4 b2 0d 3b 89 c8 a4 f1 75 17 1d ef 7f 4a c3 fe 9c  
6d 3f f1 b2 75 e8 cd f3 52 04 ce 2c a3 bd 6c 57 16 cb  
fa 52 b8 de 45 4a fc 94 d2 f5 bc d9 fe 54 b1 2c 46 56  
27 6b 1d 4d 6f 2a 5e 20 9e 6a 80 da ea 91 2f 00 0c 95  
68 bf 60 21 36 50 ac 2d 5e 05 c0 f0 9e 01 8f 1e fd c1  
be fc 19 5a

José Martínez Vilchis  
Comisionado Presidente  
(Firma Electrónica)

ca bf 3f 74 aa 94 b2 f0 9b ab 17 b5 38 b7 f7 13 6e 2e  
a1 8b f2 84 07 b1 1f 9b 8b 14 dc 75 15 f4 6e e3 50 65  
26 26 3e 25 1e 16 50 1b ee eb 9a 18 36 05 21 af 93 82  
b7 38 f5 04 f4 0c cf d4 cb c5 6e c3 13 e6 7b 9d 3a d2  
24 1f b0 81 4d 71 ae dd a0 48 eb fe b5 4d 69 88 1e 7e  
d8 31 66 bd cd 22 72 4f 20 bd 32 e6 5a 89 b9 65 13 2a  
70 8f 3e 65 c6 6d f9 19 be ee b2 95 3d be 5b 8b 3a 18  
7e 18 15 1f 4c e7 30 5f e2 40 82 04 52 db 68 24 20 63  
3c 03 d8 66 bb 9d 23 2d 64 64 37 a7 86 3f 5a 07 34 92  
c8 89 f9 e4 89 10 12 44 de 0f f2 93 c5 f7 98 62 c6 ac 54  
5e 7d 47 89 ea f6 20 2d 29 d9 d9 d4 85 2f 14 40 12 6f  
ad 1c c0 39 d2 aa db 2b f3 91 4f 54 ef 27 14 7e d5 15  
7d 77 a0 ff 95 0e 8f 72 97 ae ba 8a 34 58 45 99 a9 d7  
b4 4d 12 e8 3e de 76 16 2b 20 93 c2 6d 29 7c ad e4 aa  
95 ed af

4b d6 80 be f3 c6 d0 f9 19 e3 f7 d4 9c 4c e6 50 e1 f6  
5d 42 33 62 41 49 11 9c 91 b2 25 be 50 11 07 ea ba 69  
de f0 f0 b0 6a 6f c6 4e 5b 9c ed f5 46 88 6b 04 a6 38  
91 e2 7f 1e a0 72 02 34 1b dd bb 09 1f f3 52 eb 2e 49  
69 2f 3a 7f 7e 1e ec 03 ab 5e e6 08 d0 b6 a6 18 ee 52  
d8 e3 d9 45 fb a1 ba 0b fb c8 53 ca 5a fc 29 e2 3f 20  
50 61 03 b9 55 4b de 19 70 5c 00 c7 dd cf c9 fc c2 e3  
13 66 37 a6 ad a8 c0 be 39 72 b2 0b 19 e8 b0 34 74 83  
64 ab 04 65 b2 88 d5 b7 1d b2 16 aa 27 c7 af 5b 02 12  
07 f6 05 4f 94 ca 18 db a9 85 cc 28 55 a3 06 22 b9 1e  
df 5c 22 18 a4 ce 2b 5c 20 24 d6 d9 42 0b 10 3f 30 69  
ce 37 f6 ad 3f 7a b1 70 f3 bf d5 f0 52 d7 86 a7 68 e2  
ee 65 8f 5a 30 29 e8 c3 91 2f 46 5e 23 ae 56 30 26 2a  
2a 2e c2 af 93 57 40 ab 39 dd 87 20 35 75 c1 03 b6 c4  
1e 01 37 1b

María Del Rosario Mejía Ayala  
Comisionada  
(Firma Electrónica)

Guadalupe Ramírez Peña  
Comisionada  
(Firma Electrónica)

58 df 51 34 74 54 2b c9 ad f5 87 b2 29 1a c1 77 84 f6  
74 82 7c 20 49 c6 b1 78 57 bc a8 a9 00 40 cc d2 e2 26  
47 4c 7a a3 a2 58 96 c4 15 b5 e1 a3 05 37 21 18 8b 67  
36 7b 45 4c f3 f6 f8 6e c1 ef 81 70 44 5c 9d ab b7 92  
1a 40 48 80 2b d2 19 d7 33 1b 14 7e 0e bc 16 9c 3d d1  
65 c2 0b 54 e6 43 61 fc e3 f4 e0 ec 22 1e 59 3d 5b 4d  
0e b4 c3 dd 8c 9a e1 d8 ff 8c ed 48 90 fa 02 95 6d 1a  
75 22 14 ae 88 15 5b a0 a7 c5 19 f8 66 09 d9 55 7a 69  
9f f2 1f ac 0d b5 63 eb ac df cf 04 aa c6 80 83 2d 47  
96 e4 61 b2 1e 05 96 5b 5f ed 6d 94 99 c8 df 6b 73 34  
0d 82 f9 b6 6c 20 4a a8 2e 3f 74 9a aa d0 a2 67 b6 fa  
2c f6 c0 bf c5 c6 a8 97 bb 5c 39 c8 a9 c3 21 b4 dd 49  
cc d4 ca 39 5e 2c 56 1f b1 d2 8c c1 59 c2 15 db 43 5b  
3d da 99 94 d4 39 df 9e b1 fd a0 aa 45 58 a6 38 95 ef  
6c de b6 cf

2a 87 8d d0 e2 e8 bf 61 da fb 46 8a 8e 25 2b d2 ed 96  
cd b6 c9 df 2d 64 7c ad a4 19 23 9d b9 66 9e 01 f9 65  
82 a6 58 08 78 cc c6 d7 83 64 bf 36 a9 4c 64 c8 7b 81  
d4 52 1e f4 fb 11 ae 10 e2 b7 ff f9 06 a1 5a 22 9b db  
eb cd 35 86 91 ea f8 5b 05 7d e2 e4 7f c7 3d cd 00 18  
f5 94 d5 bc a7 d7 4b 2c 18 6e b7 78 8c 3d da 30 4e f4  
81 e3 6d e4 8f e4 66 8c a7 d1 e6 b3 72 ec 67 61 14 ee  
98 ef 9a ed 43 83 ab 5b 39 ef f3 b9 f1 b6 da 10 b5 fb  
b8 35 67 61 86 63 66 db cf 4a 4b a7 c2 b2 7f e8 08 8a  
45 2c 80 27 51 2a 88 84 3d 7c ba 48 95 34 c3 c1 df f4  
22 4f 4d bd 2d 2e 72 91 b7 bf c3 c8 da ab df d8 5b ff  
e2 aa 28 b7 0f ae dd 05 58 24 22 e1 69 6a ba 0b b8 da  
b1 2f e1 65 86 36 3d 2e f7 3b f3 0b 72 10 19 80 69 79  
8c 79 30 ed d4 ee 31 90 1c 06 bb fb fe 13 a9 1c ae 9c  
cd 08 c8 dd

Luis Gustavo Parra Noriega  
Comisionado  
(Firma Electrónica)

Alexis Tapia Ramírez  
Secretario Técnico del Pleno  
(Firma Electrónica)



Archivo firmado: Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia de género