



Acuerdo mediante el cual se reforma el Protocolo para la prevención y atención de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Infoem.

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

**ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN SUS DIFERENTES
TIPOS EN MODALIDAD LABORAL EN EL INFOEM.**

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 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, fracción I, 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 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 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.

Que en este sentido, en fecha 26 de abril de 2023 el Pleno del Infoem expidió 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.***

Que el 26 de abril de 2024, el Infoem recibió la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación con el nivel plata, por haber cumplido con los requisitos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Que con el objeto de dar mantenimiento al Sistema de Igualdad Laboral y No Discriminación, es necesario reformar 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 adicionar medidas específicas contra la discriminación.

Que en fecha 16 de julio de 2024, la Comisión de Igualdad de Género, Erradicación de la Violencia e Inclusión Social, aprobó las reformas al 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.

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, expide el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se reforman las siguientes disposiciones del Protocolo para la prevención y atención de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Infoem:

Se adiciona la palabra “discriminación” al título del Protocolo: *“Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de discriminación y 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”*

CAPÍTULO I GENERALIDADES

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

Adición de un documento:

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 2025-2029

II. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Modificación de la definición de Violencia de Género, de acuerdo con la reforma a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y adición de los conceptos “Violencia Simbólica” y “Violencia Mediática”:

Hace referencia a cualquier acto u omisión dañino dirigido contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en las normas perjudiciales, el abuso de poder y en las desigualdades de género. La violencia de género constituye una grave violación a los derechos humanos que puede tener como resultado amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las niñas, adolescentes y mujeres, y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades. La violencia de género contra las niñas, adolescentes y mujeres, 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 público manifestándose en diversos tipos y modalidades.

Violencia Simbólica: *Es cualquier acto u omisión que produzca un daño o menoscabo a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, cosificación, desigualdad y discriminación en las relaciones, sociales en los ámbitos público y privado, naturalizando la subordinación;*

Violencia mediática: *Es cualquier acto que a través de la publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio de comunicación que promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de desigualdad o generadores de violencia;*

III. MANIFESTACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Adición de apartado que ejemplifica situaciones y/o expresiones de actos discriminatorios en el espacio laboral:

La violencia y discriminación en el lugar de trabajo resulta poco fácil de identificar pues sus consecuencias pueden negarse o naturalizarse.

La discriminación se refiere al trato desfavorable e injusto hacia una persona o grupo de personas por sus características (origen étnico, género, edad, religión, orientación sexual, entre otras), vulnerando los derechos humanos, limitando el desarrollo y pudiendo provocar consecuencias en la salud física y/o mental de las víctimas.

A continuación compartimos una serie de ejemplos que pueden ayudar a entender o reconocer las manifestaciones de la discriminación en los diferentes tipos y modalidades de violencia y

que aunque no necesariamente se presenten en el espacio de trabajo, si pueden afectar el desempeño laboral de la víctima, por lo que es necesario atenderlos:

<i>Tipo de violencia</i>	<i>Ejemplo de manifestación en modalidad laboral</i>
Violencia Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Se excluye de dinámicas en el trabajo a una persona con discapacidad aludiendo el limitado cupo de participantes, sin embargo, esto ocurre repetidamente, imposibilitando la integración adecuada al equipo y provocando el aislamiento. • Constantemente se cuestionan de manera agresiva las opiniones de una compañera (o), lo que le ha provocado ansiedad y miedo a exponer su punto de vista por temor a equivocarse.
Violencia Física	<ul style="list-style-type: none"> • En una reunión social fuera de horario de oficina, un compañero (a); agrede físicamente a otro porque no es de su agrado. • Una persona de talla baja sufre de lesiones “accidentales” repetidamente por parte de algún compañero (a) vulnerando su integridad y bienestar físico.
Violencia sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Un compañero (a) constantemente incomoda a una persona del equipo a través de “bromas” que tienen un fin lascivo. • Un servidor (a) público (a) al saludar, tiende a acercarse e invadir el espacio personal de otra persona, provocándole incomodidad.
Violencia Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Sin razón justificable, se retiene el sueldo de alguna persona. • Dos personas, hombre y mujer tienen el mismo puesto de trabajo y realizan las mismas funciones, sin embargo, el sueldo de él es mayor que el de ella.
Violencia Patrimonial	<ul style="list-style-type: none"> • Una compañera (o) olvidó sus anteojos en su escritorio, al llegar al día siguiente nota que fueron dañados. • Un servidor (a) público (a) sufre el robo de sus herramientas de trabajo, dificultando su desempeño y generándole costos adicionales porque se le obliga a reponer dichas herramientas.
Violencia simbólica	<ul style="list-style-type: none"> • Al dirigirse a una persona indígena, su superior utiliza un lenguaje infantilizado o condescendiente, asumiendo que no tiene la suficiente capacidad para entenderle. • Una persona con sobrepeso no es considerada para participar en una jornada deportiva, al pensar que se puede poner en riesgo su salud si hace esfuerzos físicos.
Violencia mediática	<ul style="list-style-type: none"> • En la redacción de una nota para medios de comunicación respecto de la impartición de una conferencia, en lugar de resaltar el desempeño y conocimientos de la o el ponente, se habla más de que utiliza un aparato auditivo.

LFZ2QcDoqJKGwvhNKsB0HzY

	<ul style="list-style-type: none"> • Durante un evento transmitido en redes sociales, se da más tiempo al ponente del género masculino que al femenino.
--	--

<i>Modalidad de violencia</i>	<i>Ejemplo de manifestación en modalidad laboral</i>
Violencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • A una mujer embarazada le es negada la contratación por su condición gestante. • Han despedido a una persona aludiendo su poca eficiencia; sin embargo, previamente había notificado un resultado VIH positivo o un embarazo.
Violencia familiar	<ul style="list-style-type: none"> • La pareja de una compañera la ceba vigilándola y prohibiéndole hacer amistad con el personal de su oficina. Esto provoca que el resto de sus compañeros (as) la excluyan de las actividades recreativas. • Una persona sufre violencia doméstica y económica por parte de su familia, limitando su posibilidad de adquirir vestimenta formal, razón por la que se ha determinado despedirle por su mala imagen.
Violencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Una mujer transexual será contratada, sin embargo, el Departamento de Recursos Humanos le ha identificado en documentos oficiales con su sexo biológico a pesar de que en su acta de nacimiento, su nombre y género han sido modificados. • Una persona usuaria de silla de ruedas no tiene acceso a un edificio por falta de rampas y el personal que ahí labora tampoco le brinda el apoyo necesario, causándole afectaciones.
Violencia Feminicida	<ul style="list-style-type: none"> • Privan de la vida a una compañera en el espacio de trabajo por el simple hecho de ser mujer.
Violencia Política	<ul style="list-style-type: none"> • Para elegir a titulares de distintas Unidades Administrativas, se considera únicamente a personas de sexo masculino. • En un equipo de trabajo en el que las y los integrantes tienen el mismo nivel de estudios, no son consideradas las ideas y aportaciones de la mujer más joven del grupo.
Violencia Obstétrica	<ul style="list-style-type: none"> • A una persona gestante no se le permite el acceso a atención médica proporcionada por su lugar de empleo derivado que el resto del personal comenta que "se ausenta" demasiado. • Durante el parto de una compañera, sufrió complicaciones que le han provocado secuelas y requiere de un periodo mayor de incapacidad, sin embargo, su superior le exige se presente a laborar de manera inmediata al concluir su licencia inicial.

Violencia en el Noviazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Una compañera sufre de violencia en su noviazgo, lo que ha repercutido en su salud física, en su concentración y eficiencia en su empleo. • Un compañero violentado por su pareja acude al servicio de psicología de su trabajo, sin embargo, al narrar su situación cuestionan lo ocurrido y no le creen ya que los hombres son los “agresores”.
Violencia en la Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • En el trayecto para llegar a su lugar de trabajo, una compañera sufre acoso sexual en el transporte público, provocándole angustia y malestar, al manifestar la situación a su jefa, ella la revictimiza señalándola por su forma de vestir. • Una persona es asaltada al salir de su lugar de trabajo, pero el resto del personal de la institución no se involucra para brindarle ningún tipo de apoyo después de los hechos.
Violencia digital	<ul style="list-style-type: none"> • Basándose en la difusión de fotografías íntimas en un chat grupal, las y los compañeros se burlan de una persona, causándole afectaciones psicológicas. • Se difunde el video íntimo de una compañera, provocando que la cambien de lugar de trabajo a un área no visible del edificio, para evitar una mala imagen de la institución.

IV. OBJETO

Se incluye la atención a casos de discriminación:

El objeto del presente protocolo es la implementación de acciones para prevenir y atender casos de **discriminación** y 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.

V. OBJETIVOS

Se incluye en el objetivo la prevención de conductas discriminatorias, así como, la promoción de una cultura institucional libre de discriminación.

- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de **discriminación** y violencia en cualquiera de sus tipos en el Infoem.
- Promover y propiciar una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente laboral libre de cualquier tipo de violencia y **discriminación**.

VII. GLOSARIO

Se agregan al glosario las definiciones de discriminación y lascivo.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

Lascivo (a): Que tiene una fuerte tendencia al deseo sexual, a menudo con connotaciones de desprecio por la integridad o respeto hacia las demás personas;

CAPÍTULO 2

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

SECCIÓN PRIMERA ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

Se anexa la discriminación al numeral 1 de las acciones específicas de prevención.

El Infoem deberá realizar, al menos, las siguientes acciones para prevenir cualquier tipo de violencia y/o *discriminación* en modalidad laboral:

SECCIÓN SEGUNDA ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En el numeral 2., se agregan estrategias de prevención e incorporación de capacitación en temas de discriminación:

Acuerdo mediante el cual se reforma el Protocolo para la prevención y atención de conductas de violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Infoem.

- Capacitación sobre conductas, pensamientos e ideas normalizadas que representan manifestaciones de violencia o discriminación.
- Fomento de la identificación de las fases de la discriminación en el ámbito laboral, a fin de prevenir que se presenten este tipo de situaciones.
- Concientización sobre las consecuencias a nivel emocional y físico de la discriminación.

En el numeral 3. inciso a), se agrega discriminación a las acciones que debe realizar el personal adscrito a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia:

- a. Capacitarse continuamente, en temas de discriminación, perspectiva de género, tipos y modalidades de violencia;

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

En el numeral 4, se adiciona la denuncia de cualquier acto discriminatorio, Además de Violencia de Género

Las presuntas víctimas podrán denunciar ante las autoridades competentes *la discriminación* y/o 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.

SECCIÓN SEGUNDA

PRIMER CONTACTO

En el tercer párrafo del numeral 7, se adiciona que se brindará información sobre discriminación además de violencia en modalidad laboral:

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

SEGUNDO. El Protocolo para la prevención, atención y sanción de conductas de discriminación y violencia de género en sus diferentes tipos en modalidad laboral en el Infoem, podrá consultarse en el Anexo que forma parte del presente Acuerdo, a través del siguiente enlace:

<https://pub:blic@repositorio.ipomex.org.mx:8443/OpenKM/Download?uuid=1746dcf5-9e03-4ef1-a179-8654830adc47>

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente protocolo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el portal oficial de este Instituto.

SEGUNDO. Se instruye a la Secretaría Técnica del Pleno para que realice las gestiones necesarias a efecto de que el presente acuerdo se publique en el portal electrónico de este Instituto.

ASÍ LO APROBÓ 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; LUIS GUSTAVO PARRA NORIEGA Y GUADALUPE RAMÍREZ PEÑA; EL DÍA DOCE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, ANTE EL SECRETARIO TÉCNICO DEL PLENO, ALEXIS TAPIA RAMÍREZ.

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

Esta hoja pertenece al
Acuerdo de reforma del Protocolo para la prevención y atención de conductas de violencia

LFZ2QcDQJKGwvhNKsB0HzY

aa e1 a6 67 62 fe ad b4 b0 5c 04 bc 18 48 1a 12 b6 8a
8c 73 b5 91 c0 33 d8 34 cc 1d e1 80 83 6c d3 05 30 5e
89 01 3f 4f 61 1c a6 23 04 21 19 14 e3 36 28 1a 3e 8d
89 57 4d 4f 98 0e 88 a6 87 fd e9 1b bf 9b 55 d6 43 28
7a 35 8e 97 9a a5 d1 1b f7 85 f9 38 ee 5d 49 75 79 8e
44 ad de 1e 04 46 2a 29 d2 d6 66 34 5c 88 91 f2 5f d4
91 8f ef 53 0b fd da f0 5f 52 03 92 2b fc d7 ea b9 47 c5
3a 0c 13 e9 d8 e8 5e b6 d5 63 a3 d8 d9 a0 a3 ad 30 6f
f6 8b 25 56 7c 08 23 fa 9c 12 cd 95 03 3e 06 d7 8b 88
2d f6 f3 06 1b 24 68 d9 e4 38 66 2c 19 4e 66 04 ca b9
0d 85 26 d7 3c 4e 24 68 bd 18 f2 89 9e e3 a5 9b 67 a7
7b e3 5b 7e b4 fc 2d 24 2a ad 18 2b 54 f7 7e 5d 9d c8
c5 14 73 c8 6c 0f ad 8f 5c cd 63 b4 56 1c 0a b5 a6 61
61 f3 2d bd 1c f3 e1 8f ee 36 71 8e 0d 99 a4 dc 29 70
13 b8 7f

7b d2 13 d9 88 9e e1 9f bd bc 9e f8 55 ce 01 45 85 c8
1e 7a cf ff 29 24 b4 ba cf 7e c6 11 04 97 6a 9d 21 09 8e
d9 ed e9 8d 5a 47 c5 8e a7 27 d8 47 f3 be 84 a4 ff f7
7e 56 be 08 5a 3f cd 98 14 0c cd 57 94 bd 8d 14 49 02
44 8f 3f 75 38 a4 ee e4 4d a6 5d 95 5f 41 5a 44 84 f0
dc 7a d6 db 5e 5f 1e 68 b9 d7 35 49 cf a5 12 b6 04 3c
90 49 f2 49 f3 ee c8 7e 87 83 9e 01 29 48 57 3d f8 47
29 f2 5e 49 83 c5 a1 78 a8 d3 42 e7 8a 23 57 3d 34 35
28 5b a6 0e 99 8e cb e2 7b 89 44 77 c6 d8 ec 75 94 4f
57 d8 18 1e e8 cb bb e2 4d ce 74 46 ca c8 bd 8e 04 b1
92 5a 4c 8e 2a 71 f6 ac c9 7d cd 21 d3 08 b7 98 ea 2b
a6 3e a8 20 1b bb 19 f6 6b 76 be 8e c6 57 25 6f 4f 06
b4 8c d0 c7 9e 7a 0e f6 75 df f0 f1 fe 04 f7 b7 d9 12 6e
78 4f f0 2c dc e3 d1 44 f1 8f a0 f3 fa b9 6c 64 18 d7 65
55

a9 9d f3 58 19 1e 4f db 35 ad aa b8 52 fb 00 6b 68 03
b2 2e a0 87 e1 9b 66 ab 75 b1 9f 5c 0a 0e 72 34 c9 42
9b e7 80 c2 23 28 78 a0 ca c0 ad 35 fb d5 8b f3 d7 54
7f d9 52 35 7c 39 37 58 3e 1f f0 04 26 56 99 7e 29 69
ab 8c 48 12 6a d8 6d 8c 97 ae 88 ba 70 f3 0f 69 0e f3
30 e9 49 86 d5 f3 32 45 26 5c a2 9c ae 0c 4d 72 be da
26 d5 a7 58 34 c4 5c f8 3c 85 2f 51 97 b4 a2 a9 23 f3
35 3d 34 f0 57 7a ec 65 39 6d 6e b8 fd de 3c 59 fb c7
73 6d cb 9c 68 11 0e a8 52 e1 61 a7 33 18 a4 90 6a e9
b6 d9 2c 86 c0 fd c3 03 35 80 85 57 22 ef 27 ce f7 2d
f8 ed fe eb 0e fd b4 6b ea d2 5b 62 aa f0 16 4b 99 04
5b 0d 03 f0 1f 94 49 68 59 19 a6 9e e7 37 56 ac 1a 36
06 ec db b8 f2 2e 6e bb 6c 7b 09 33 e9 aa 62 32 5d 02
4c 96 cc a1 4a c7 a9 24 4f d1 f2 7f 61 13 b7 2f e6 ed ce
16 b8 3c

José Martínez Vilchis
Comisionado Presidente
(Firma Electrónica)

María Del Rosario Mejía Ayala
Comisionada
(Firma Electrónica)

Sharon Cristina Morales Martínez
Comisionada
(Firma Electrónica)

45 a1 db 45 ca 24 62 7b 0f 2b 9a f1 ec 1b bb 3a f5 d4
7f b0 1f cc 2c 2d 3b 5d bf 94 13 ad ec 5d c7 eb 11 0a
92 75 d1 ef be d3 b9 45 fb 8a 3a e9 b4 29 1a 1b 0f bc
3f cf b0 7f f0 5b a6 ac 20 6e d8 35 36 10 c4 c1 36 8e 14
03 b8 76 9c 4b b0 01 a1 1b ec 0b 96 f4 a0 81 ec f4 22
e0 ae 84 20 ae ea b5 7c 1b c3 3a 07 dc 57 1d db 69 65
07 ea 61 9d 0a cf be 14 66 1c 45 4a 80 52 30 58 8d a3
4d 33 59 84 94 ba 10 cc 2a cc fb 9f a0 39 b2 d3 e6 5e
51 c6 32 ce 41 ae 0a b3 a4 a4 df e8 16 6e d9 38 88 ac
89 b3 f7 8f 34 44 71 18 df ea 32 3f 4e e5 77 4b 68 ff a6
7f 01 3b 8b 45 48 36 ab cc 1d 2b be 50 b3 4d d8 dd
da 15 3a a5 60 05 b1 e8 5e 08 af cd fa fd 0f 78 a7 4b
1d 20 a3 5e 28 e1 78 9b 16 b8 ec 0f a8 c4 9e 46 b2 d1
8d 3d a4 88 d7 97 97 a4 ab af 26 99 14 8e 1c 6b 97 83
3e cb d4

b7 3e d6 50 63 f2 bb 4d 9e f6 7f 48 58 0d cf 0b 38 bc
d8 a4 98 ab cb 78 c6 f8 30 59 a1 f2 92 21 3d b5 05 f9
ec 5e 00 50 13 dd b5 54 65 92 21 f3 48 b5 65 32 fb 79
a7 4e 54 21 91 88 68 49 fd 20 b3 d8 e1 85 e0 66 30 76
f2 93 87 cc 48 27 6f b6 b3 28 62 43 7b 17 de 7e 3b 78
30 09 40 52 4c 5e 94 9d 88 12 a5 fd 2d 8b 68 0d fc 2f
5b d3 42 5e f6 bd 82 0d 45 e7 d7 c8 da 94 c5 d4 6e 34
c2 dc 39 e0 ef c0 65 f3 dd 51 89 c5 cf 01 71 07 b8 65
e6 66 5e bd 06 4d 18 6c 1b fa f0 1c dd 88 49 48 6c b8
2a 56 89 74 d9 90 a9 55 52 ee 8c b9 88 9a 61 91 96 8d
06 a1 68 96 16 39 ae ea 6d 1b a6 05 5d fe 52 85 dd 6f
58 00 0f 94 ad e6 21 ab 24 b9 3e 6d 65 45 8a c8 bd b4
ee de 18 8e fd 00 9d 31 f8 12 92 15 d8 8b dc 34 d8 af
cb 85 0e cf 09 fd b4 05 5b a4 08 d1 b8 f4 de 39 91 6c
3a 09 97 6a

2d 35 80 ed dc 0b 8e d8 d3 d3 9f 4a 29 b6 f9 b8 e7 79
5c 62 26 53 77 55 75 04 fe d4 c8 ae 44 72 bd e3 66 8e
c4 f0 f4 85 5c 5a 46 84 85 c5 d2 cd 64 63 d4 22 a4 8e
9b d2 9a 22 09 28 9c 95 e3 1f 1a 79 e9 09 cf bc 69 08
52 36 5c 4f b8 ad ad 05 97 ce 24 64 c9 61 69 ef 6d ce
03 4c c6 5c 58 a7 2d 36 6b 3c 7e de 33 b7 26 c1 69 7f
1a 16 a3 ca 12 e5 d6 72 3b 8e 7c 94 94 de 58 50 50 1a
d5 6f 95 60 97 cf ee 8c 1f de c1 aa 5b 85 96 b6 4a a1
0f 52 1c 1f 42 fb b9 c3 12 14 1f 38 4c ab 9c b7 76 09
d0 49 5d f5 0d 92 45 dd 44 78 e5 b3 2a 8a 36 81 33 94
dd 8d a2 2a d9 dc 09 62 38 2c 42 e5 67 8a 26 89 78 1e
62 3e 4e 2a 07 15 2f ba 0f 61 91 77 a4 f3 60 9b a4 d9
2b 3c ca 2e 2c 2b 64 76 bb f0 1c f5 41 86 e8 94 e8 11
c2 c3 53 59 71 57 8b 95 3b 81 fb e9 d6 6d e3 14 e6 fb
76 74 61 6a

Guadalupe Ramírez Peña
Comisionada
(Firma Electrónica)

Luis Gustavo Parra Noriega
Comisionado
(Firma Electrónica)



Alexis Tapia Ramírez
Secretario Técnico del Pleno
(Firma Electrónica)

Archivo firmado: Acuerdo de reforma del Protocolo para la prevención y atención de conductas de violencia de género