

Protocolo para prevenir y atender la violencia de género en la Sindicatura de Chihuahua

Sindicatura 2018 - 2021

Uno de los pilares de esta Sindicatura ha sido su decálogo de principios, sentando un precedente en este Municipio, no sólo en el cumplimiento de nuestro deber, sino las formas en las que logramos nuestras metas. Cuando pensamos en las funciones de la Sindicatura, nos lleva automáticamente a pensar en principios como la honestidad y transparencia, sin embargo, nuestro sexto principio es: "Aquí defendemos los Derechos Humanos y no discriminamos por género, raza, religión, condición de salud, discapacidad, edad, nacionalidad y preferencia sexual".

Dignificar a cada persona que presta sus servicios profesionales dentro de esta oficina es fundamental para reivindicar el servicio público, el cual es otro de nuestros principios. Dentro del contexto actual de nuestro país, estado y municipio, es fundamental transversalizar la perspectiva de género: hacer saber a nuestras compañeras y compañeros que crear espacios libres de violencia es una obligación de todas las instituciones públicas a fin de dar cumplimiento a los acuerdos y disposiciones que derivan de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el caso "Campo Algodonero", la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de "Belém Do Pará", la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", la Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Estatal de Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para Chihuahua.

El principal objetivo de este protocolo es generar un mecanismo que pueda atender cualquier caso o sospecha de caso de violencia de género de manera profesional, formal y estructurada procurando siempre la oportunidad de la reparación del daño y garantías de no repetición, brindando certeza y seguridad sobre el proceso que llevará la denuncia, así como una guía a las personas que darán seguimiento a estos casos.

Objetivos específicos

- 1. Definir acciones que son consideradas expresiones y conductas de violencia de género deacuerdo con la legislación local, nacional e internacional.
- 2. Contar con un procedimiento efectivo y claro para las personas que integran la Sindicatura del Municipio de Chihuahua, los cuales prioricen la atención y protección de la persona denunciante.
- 3. Marcar la ruta que garantice la no repetición del acto, así como que permita un proceso de reparación del daño.
- 4. Establecer las estructuras y procedimientos internos que permitan lograr los objetivos de este protocolo.

Marco normativo

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- **b.** Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de "Belém Do Pará".
- c. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- **d.** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- e. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- **f.** Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia .
- g. Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Chihuahua.
- **h.** Código Penal del Estado de Chihuahua.
- i. Ley General de Responsabilidades Administrativas.



Documentos de referencia

- a. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para la Administración Pública Federal
- b. Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de Futuro Jalisco
- c. Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM

Principios

- a. No tolerancia a conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual. Abordar de manera oportuna y asertiva cualquier señalamiento que pueda ser encuadrado en este tipo de conductas. Activar este protocolo para resolver si hay responsabilidades y garantizar la dignidad de las personas que laboran en esta Entidad.
- b. Confidencialidad. Todas las personas en la aplicación que intervengan en el proceso de atención a un caso de violencia de género estarán obligadas a guardar confidencialidad, lo que les impide revelar cualquier información que pueda llevar a la identificación pública de las personas involucradas, o al conocimiento del caso, a cualquier persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso hasta que éste haya concluido y sólo si y hasta donde las partes de acuerden.
- c. Perspectiva de género en todas las actuaciones. Todas las instancias involucradas en las actuaciones comprendidas por este protocolo, deberán actuar con perspectiva de género, reconociendo las condiciones, necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.
- d. No revictimización. Las personas e instancias involucradas en los procesos de este protocolo evitarán exponer a la persona denunciante a cualquier tipo de actuación que pueda causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponenerla públicamente, le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género u orientación sexual.
- e. No discriminación. Todas las personas en el presente protocolo, independientemente de sus condiciones particulares como clase social, étnica, orientación sexual, edad, sexo o género gozarán de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.
- f. Acceso a la justicia y presunción de inocencia. Tanto la persona que declara haber padecido una conducta inapropiada, como la persona señalada de haberla cometido, tendrán derecho a ser escuchadas y a presentar las pruebas correspondientes para respaldar sus dichos, según lo señalado por la normativa correspondiente.
- g. Autonomía personal. En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona afectada para continuar o interrumpir un proceso en el que esté involucrada, siempre y cuando no se encuentre en etapa de dictado de la resolución o haya sido concluido por una recomendación.
- h. Imparcialidad. Ser ajenos y extraños a los intereses de las partes y de dirigir y resolver el juicio sin favorecer a ninguna de ellas.
- i. Objetividad. En ejercicio de las funciones de control de garantías, las personas responsables se orientarán por el imperativo de establecer con objetividad la verdad y la justicia.



Alcance de aplicación del Protocolo

¿Quién está sujeto a este Protocolo?

Todas las personas que laboren en la Sindicatura, así como aquellas personas que estén prestando servicio social, prácticas profesionales o que estén prestando algún servicio profesional.

¿Qué casos se van a atender?

El presente protocolo atenderá los casos de violencia de género que:

- a. Se den dentro de los espacios de trabajo de la Sindicatura, incluídas las asambleas, reuniones, juntas de trabajo y actividades propias de las labores.
- b. Tengan lugar en espacios virtuales (redes sociales, páginas web, entre otros) que involucren malas prácticas de las personas servidoras públicas o representantes de la Sindicatura.
- c. Se deriven de una relación laboral, jerárquica, social o afectiva dentro de la estructura de la Sindicatura.
- d. Se deriven del trato con otras personas servidoras públicas de las dependencias y entidades del gobierno municipal en razón de las funciones de trabajo de las personas que laboren en la Sindicatura.

En el caso de presentarse un hecho de violencia entre integrantes de la Sindicatura fuera de las actividades propias de esta oficina, el Consejo podrá brindar atención psicológica de contención y acompañamiento jurídico a la persona denunciante para que, si ella así lo desea, se inicie el procedimiento legal o de justicia alternativa correspondiente y se soliciten las medidas cautelares que se consideren necesarias para protegerla.



Acciones punibles

Se definen como acciones punibles las siguientes:

- a. La violencia política basada en razones de género definida como todas las acciones, conductas u omisiones de personas que laboren en la Sindicatura que se dirijan a integrantes de la misma Sindicatura por razón de género, con el objetivo de menoscabar o anular o anular el ejercicio o goce de sus derechos político-electorales. La violencia política puede incluir entre otras: la violencia física, psicológica, simbólica, sexual, patrimonial, económica o feminicida. Para detectar la violencia política basada en razones de género se debe considerar que ésta se encuentra normalizada y por tanto, invisibilizada y esto puede incluir prácticas comunes que no se cuestionan. Para ser considerado un acto de violencia política por razones de género es necesario que se encuentre al menos uno de los siguientes elementos:
 - I. El acto u omisión debe basarse en elementos de género.
 - II. Se dirija a una mujer por ser mujer.
 - III. Tenga un impacto diferenciado y desventajoso en las mujeres y/o las afecta desproporcionadamente.
 - IV. Tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres.
 - V. Se dé en el marco del ejercicio de derechos político o en el ejercicio de un cargo público, sin importar que el hecho que se manifieste en el ámbito público o privado, en la esfera política, económica, social, cultural o civil, tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica en en cualquier relación interpersonal, en la comunidad o en cualquier otra institución política.
 - VI. Sea simbólico, verbal, patrimonial, económico, física, sexual, y/o psicológico.
- b. Conductas que impongan estereotipos de género al momento de la realización de actividades y tareas a las ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo o posición o que tengan como resultado la limitación del ejercicio de la función pública.



- c. Conductas que discriminen o humillen a las personas por razones de sexo, género u orientación sexual.
- d. Conductas de acoso, es decir, aquellas que se realicen con fines o móviles lascivos para asediar o acosar sexualmente a otra persona de cualquier sexo.
- e. Hostigamiento sexual, es decir, aquellas cuando con fines o móviles lascivos se asedie sexualmente a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas, o cualquier otra, que implique la subordinación de la misma.
- f. Violencia física o psicológica cometidas en contra de cualquier persona por su orientación sexual o por su género.
- g. Amenazas y violencia sexual
- h. Amenazas y revelación o publicación de información privada o imágenes de índole sexual que puedan dañar el prestigio u honor de una persona.
- i. Cualquier otra conducta que amenace con razón de sexualidad, género u orientación sexual de una persona.

A partir de los conceptos anteriores, las siguientes conductas de acuerdo al Protocolo constituyen Acoso sexual y Hostigamiento sexual, siempre que no haya consentimiento explícito:

El AS y el HS:

- Son dos formas de violencia que se ejercen en el ámbito laboral, expresadas de manera verbal, física o ambas, relacionadas con la sexualidad que violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas;
- Son conductas impropias, no deseadas y consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas;
- · Constituye una violación al derecho por una vida libre de violencia y una causa de discriminación;
- Tienen consecuencias nefastas para quién lo padece y para el ambiente laboral en el que sucede;
- Ambas conductas son sancionables.



De carácter físico:

- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Verbales:

- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- 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.
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- · Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

No verbales:

- · Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- · Hacer regalos o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- 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.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- 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.
- 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.

¿Qué se pretende con el presente protocolo?

- Prevenir las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- · Señalar vías e instancias competentes para investigar y sancionar el HS y AS.
- Definir mecanismos para orientar y brindar un acompañamiento especializado a presuntas víctimas.
- Contar con Guía de actuación uniforme y efectiva, sustentada en campañas de sensibilización y capacitación, para prevenir la existencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Sindicatura y a su vez en el Gobierno Municipal de Chihuahua.

- Garantizar una atención de calidad que evite la revictimización.
- · Garantizar el acceso a la justicia mediante la aplicación de sanciones administrativas.
- · Promover un ambiente laboral de cero tolerancia hacia este tipo de prácticas.
- Contar con un Registro casos de HS y AS para analizarlos e implementar acciones o políticas publicas que los inhiban y erradiquen.

La Sindicatura, de acuerdo a las políticas nacionales y al presente protocolo, deberá realizar las siguientes acciones de prevención:

- · Pronunciamiento cero tolerancia.
- · 100% del personal recibe sensibilización.
- · Contar con un número de personas consejeras suficientes.
- · Formar al personal del comité y certificar a las personas consejeras.
- · Documentar campaña de difusión.
- Adoptar medidas cautelares para proteger a presunta víctima.

Estructuralmente el protocolo está compuesto por cinco partes distintas:

- 1. Acciones a realizar para la prevención y atención: Se realizan posicionamientos cero tolerancia al HS y al AS, se inician procesos de sensibilización y capacitación permanente, se promueve la equidad de género, así como la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- 2. Establecimiento de personas consejeras: Las personas consejeras constituyen figuras de apoyo para quienes integran el equipo de trabajo, tienen la labor de orientar y acompañar a la víctima durante todo el proceso de la denuncia correspondiente. Las personas consejeras deben generar confianza, no realizar juicios de valor, generar seguridad en las personas y brindar información clara y de apoyo.
- 3. Comité de ética: El protocolo nacional indica la existencia de un comité de ética que se encargue de la atención a posibles casos de HS y AS, su respuesta debe darse en el menor tiempo posible y quienes lo integren no pueden prejuzgar la veracidad de los hechos, solo analizan los casos y determinar la posible configuración de conductas de HS y AS. Asimismo, establece medidas de protección a la víctima frente a la persona agresora mientras se evalúa el caso o se sigue la denuncia.
- 4. Proceso de denuncia e investigación: Dentro de la Administración Pública, las personas servidoras públicas podrán denunciar las conductas de HS y AS por la vía penal ante el Ministerio Público y por la vía administrativa ante el Órgano Interno de Control del Gobierno Municipal. La persona consejera y el comité de ética deberán dar acompañamiento a la víctima durante el proceso.
- 5. Registros e informes: Por último, el comité de ética deberá llevar un registro sobre los casos de HS y AS, a fin de realizar un informe anual que permita tomar las acciones necesarias para continuar y mejorar los procesos de prevención y erradicación de dichas conductas, además de contar con datos y estadísticas de utilidad para las políticas públicas en materia.

Vías de atención:

El tratamiento a los casos que se deriven de las diferentes acciones punibles contenidas en el presente Protocolo se podrá realizar por medio de la vía penal y/o la vía administrativa.

De las personas Consejeras y el Comité de ética

Las personas e instancias que darán atención y seguimiento al presente protocolo.

Personas consejeras y sus funciones

- · Brindan atención de primer contacto y determinan si es necesaria la atención especializada.
- · Analizan si los hechos que se narran corresponden a conductas de HS y AS.
- Orientan y acompañan a la víctima de HS y AS, ante el comité de ética o el OIC.
- Turnan los casos a la secretaría del comité, en un plazo no mayor a tres días hábiles.
- · Brindan asesoría y opinión al comité.
- Hacen del conocimiento por escrito al OIC, al Instituto Municipal de las Mujeres y al Comité de Atención a la Violencia Familiar y de Género en caso de que el Comité de ética no dé el debido seguimiento al caso.
- Capturan las denuncias en el registro en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de su recepción.
- · Dan seguimiento ante el comité respecto al desahogo y atención de las denuncias.

Las personas consejeras en la Sindicatura son:

- 1. Ana Manjarrez Domínguez Jefa del Departamento Administrativo
- 2. Pamela Pérez Gómez Jefa del Departamento de Contraloría Social
- 3. Luis Javier Moreno Benjumea Coordinador

El Comité de ética de la Sindicatura se integra por:

- 1. Amín Anchondo Álvarez Síndico
- 2. Guadalupe Ríos Durán Abogada del Departamento Jurídico
- 3. René Nava Rubio Consejero del CCS
- 4. Angélica Santana Fierro Consejera del CCS
- 5. Paulina Valles Torres Asesora Jurídica del Despacho

Ruta





