

# GACETA DE DERECHOS HUMANOS

Órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

2020. "Año de Laura Méndez de Cuenca; emblema de la mujer Mexiquense".



## SUMARIO

**Acuerdo del Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, por el que se emite el Protocolo para la prevención, atención y sanción en casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral.**

Año XV      Número 269      1 de septiembre de 2020

Dr. Nicolás San Juan 113, Colonia Ex Rancho Cuauhtémoc, Toluca,  
Estado de México.

**Acuerdo del Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, por el que se emite el Protocolo para la prevención, atención y sanción en casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral.**

**CONSIDERANDO**

**I.** Que el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla que se establecerán organismos de protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos.

**II.** Que el artículo 16 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México señala que la Honorable Legislatura local establecerá un organismo autónomo para la protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano y contará con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propio.

**III.** Que el artículo 3 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, establece que esta Defensoría de Habitantes es un Organismo público de carácter permanente, con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propio.

**IV.** Que de conformidad con el artículo 28, fracciones VI y VII de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, el Presidente del Organismo cuenta con la facultad de proveer, en el ámbito administrativo, lo necesario para el desarrollo de las funciones y dictar los acuerdos y las medidas específicas que juzgue convenientes para el mejor desempeño de las atribuciones de la Comisión.

**V.** Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará"; 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.

**VI.** Que la fracción VI del artículo 52 de Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, establece como falta administrativa grave de las servidoras y servidores públicos: cometer o tolerar conductas de hostigamiento y acoso sexual, por lo que en esa vía de consecuencia resulta necesario crear un protocolo de

atención específico y especializado, que permita prevenir y atender conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual dentro del servicio público.

**VII.** 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 una Unidad 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; así, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México creó la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, la cual entró en funciones el 1 de febrero de 2019.

**VIII.** Que tomando en cuenta lo anterior y toda vez que al acoso sexual y hostigamiento sexual están considerados como formas de violencia, es necesarios implementar acciones para prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas; por ello, se estima oportuno establecer una guía de actuación para las servidoras y servidores públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, a fin de brindar la atención adecuada a la presunta víctima de las conductas referidas, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y locales en materia de derechos humanos, que den como resultado un mecanismo eficiente para prevenir, atender y sancionar estas acciones, garantizando el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el ámbito público laboral.

**En mérito de lo expuesto, con fundamento en las fracciones VI y VII del artículo 28 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, se emite el siguiente:**

### **ACUERDO**

**ÚNICO.** Se emite el Protocolo para la prevención, atención y sanción en casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral, para quedar como sigue:

**Protocolo para la prevención, atención y sanción en casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral**

## PRESENTACIÓN

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, funge como un organismo público autónomo que vela por la protección, observancia, respeto, garantía, estudio, promoción y divulgación de los derechos humanos de las y los habitantes del Estado de México, así como de las mexicanas, mexicanos, extranjeras y extranjeros que se encuentran transitando por nuestra entidad federativa.

Asimismo, esta Defensoría de Habitantes se preocupa por salvaguardar y proteger la dignidad humana de sus servidoras y servidores públicos a través de este Protocolo para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral, acoso sexual y/u hostigamiento sexual, que tiene como prioridad el responder aquellas exigencias institucionales, enfocadas a generar vías de solución garantizándole a la persona la debida atención y diligencia.

La violencia laboral al ser definida como toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar de manera directa o indirecta un daño físico, psicológico o moral hacia alguna trabajadora o trabajador; aclarando que dicho daño puede provenir de cualquier nivel jerárquico, es decir de un rango superior, mismo rango o inferiores. Es por ello, que, a través del Pronunciamiento de Espacios Laborales Libres de todo tipo de Discriminación, emitido por el Dr. en D. Jorge Olvera García, Presidente de esta Comisión, se establece el compromiso de generar las condiciones necesarias a fin de que todo el personal que labora en dicha Comisión pueda desarrollarse integralmente en un ambiente de igualdad laboral libre de todo tipo de discriminación, promoviendo una cultura libre de violencia, para todo el personal en todos los niveles de mando, a efecto de que se conduzcan con respeto pleno a sus compañeras y compañeros de trabajo y a la sociedad misma.<sup>1</sup>

Cabe señalar que, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, constituyen una práctica sociocultural inaceptable que promueve la omisión, invisibilización y normalización de estos actos. Se entiende como hostigamiento sexual al ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, esta puede expresarse en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

---

<sup>1</sup> Dr. en D. Jorge Olvera García, "Pronunciamiento Espacios Laborales Libres de Todo Tipo de Discriminación", 03 de agosto de 2018.

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

Motivo por el cual, el Dr. en D. Jorge Olvera García, Presidente de la Codhem realizó un “Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual” en la cual reafirma el compromiso de esta Defensoría de Habitantes de fomentar y preservar un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual y acoso sexual, en consecuencia las servidoras y servidores públicos podrán desarrollarse en un ambiente de igualdad, libre de discriminación, libre de violencia en cualquiera de sus manifestaciones y salvaguardando en todo momento la dignidad de las personas. Se rechazan dichas conductas, dado que constituyen una falta de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene una relación laboral, debido a que se atentan los valores éticos, derechos humanos e integridad. Es por ello, que existe el compromiso de brindarle atención integral y seguimiento a todas y cada una de las denuncias emitidas ante la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.<sup>3</sup>

Para el caso de la prevención y atención de los Riesgos psicosociales y prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, se cuenta con un Manual anexo al presente Protocolo de atención, donde el personal podrá informarse de las acciones que debe seguir en caso de así requerirlo.

---

<sup>2</sup> Artículo 13, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>3</sup> Dr. en D. Jorge Olvera García, “Pronunciamiento Cero Tolerancia a las Conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual”, 25 de junio de 2018.

## **MARCO JURÍDICO:**

Se da cuenta de la legislación en que se sustenta este Protocolo, con la finalidad de ser el referente para que se haga frente a dichas conductas.

## **GENERALIDADES:**

La violencia laboral, ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como aquellos incidentes en los que el personal sufre de abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, colocando a la persona en peligro, de manera directa o indirecta, para su seguridad, bienestar o salud.

## **INTERNACIONAL**

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Conferencias mundiales sobre la mujer:

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- 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. (Número 100).
- Convenio, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. (Número 111).

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

- Recomendaciones Generales y Específicas del Comité de Expertas de la CEDAW.
- Informes de México ante el Comité CEDAW y sus recomendaciones particulares.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

## **SISTEMA INTERAMERICANO.**

Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José".

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

- Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al estado mexicano.
- Primer Informe Hemisférico de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém Do Pará, 2008.
- Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará; Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem Do Pará, 2012. Recomendaciones generales y específicas al Gobierno de México

por parte del MESECVI. “Respuestas al Cuestionario/Informe de País/Observaciones de la Autoridad Nacional Competente (ANC)”, 2006.

### **NACIONAL.**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Código Penal Federal.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

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

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Norma Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial. Identificación, análisis y prevención.

### **ESTATAL.**

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

Código Penal del Estado de México.

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

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.

Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres del Estado de México.

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.

## **CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL, EN LAS VÍCTIMAS**

Algunos de los problemas que manifiestan las víctimas son los siguientes:

### Problemas psicológicos.

Duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima, relaciones personales restringidas.

### Problemas fisiológicos.

Dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño. Problemas relacionados con el trabajo. Reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad.

Las mencionadas conductas repercuten además en el tejido social:

Con relación a las empresas o instituciones. El ambiente laboral incide negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la víctima y de terceras personas, puede generar o ser un factor para el aumento de accidentes de trabajo o enfermedades.

## **CARACTERÍSTICAS DE LAS VÍCTIMAS**

- Incapacidad para el afrontamiento.
- El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa).
- Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral.
- La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva.
- Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.

## **CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ATENCIÓN**

La violencia laboral, el acoso sexual y hostigamiento sexual son conductas que ocurren frecuentemente y afectan a muchas personas, es por ello que se debe concientizar a la sociedad y sobre todo a las servidoras y servidores públicos que ninguna persona, en cualquier circunstancia, debe percibir, ni recibir este tipo de conductas deplorables. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta de la violencia, el acoso sexual y el hostigamiento sexual recae en la o las personas que emiten la conducta.

La violencia laboral, el acoso sexual y hostigamiento sexual son conductas que ocurren frecuentemente y afectan a muchas personas, quienes, en ninguna circunstancia, provocan estas conductas. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación,



desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual está en la persona que emite la conducta.

El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto.

El acoso sexual opera en el trabajo de manera horizontal es decir entre personas de jerarquías homólogas o de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada, mientras que, en diferentes espacios como escuelas, familia, transporte público, en la calle, entre otras, se ejerce abusando del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

En el caso del concepto de discriminación, se entiende que es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera. La discriminación es una forma de violencia.

Nadie tiene derecho de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento.

Frecuentemente, a las personas que denuncian no se les cree, exponiéndolas a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y acrecentando el temor de ser despedidas.

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA LABORAL EN LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO.**

### **CAPÍTULO I GENERALIDADES**

El presente protocolo tiene como propósito prevenir y resolver las situaciones de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o violencia laboral y prácticas negativas que pudieran presentarse en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

1. Los objetivos del presente protocolo son:

- a) Establecer un procedimiento para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o violencia laboral en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima.
- c) Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o laboral, que propicien acceso a la justicia.
- d) Promover y propiciar una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente laboral libre de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- e) Definir los mecanismos de coordinación interinstitucional, sobre acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia laboral.
- f) Vigilar situaciones de riesgo y coadyuvar con las autoridades encargadas de su investigación
- g) Brindar confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna denuncia.
- h) Brindar un ambiente sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres en la CODHEM.
- i) Contar con un registro de los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia laboral en la CODHEM.

**2.** 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.

**3.** Su aplicación, deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones, administrativa o, en su caso, penales.

El protocolo será aplicable para las servidoras y los servidores públicos siguientes:

- a) Personal operativo.
- b) Personal de Enlace y Apoyo Técnico.
- c) Personal de mandos medios.
- d) Personal de mandos superiores.
- e) Personal por honorarios.
- f) Personal por tiempo u obra determinada.

Los lineamientos establecidos en este procedimiento son aplicables para todas las personas colaboradoras de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

**4.** Para los efectos del presente Protocolo, además de las definiciones establecidas en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, se entenderá por:

- a. **Acompañamiento:** Es el apoyo personal, directo y especializado que a petición de parte de la presunta víctima de acoso sexual, hostigamiento sexual y/o violencia laboral, debe recibir de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para dar seguimiento a los procedimientos y procesos legales que se deriven de una denuncia
- b. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- c. **Autoridad investigadora:** A la autoridad adscrita al Órgano Interno de Control del Organismo, encargada de la investigación de las faltas administrativas
- d. **Autoridad substanciadora:** A la autoridad adscrita al Órgano Interno de Control del Organismo que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial.
- e. **Banco de Datos:** A la plataforma operada por la Secretaría de Seguridad, que concentra la información sobre casos de violencia contra las mujeres del Estado de México, denominada Banco de Datos e Información del Estado de México sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BADAEMVIM);
- f. **Capacitación:** Al proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional;
- g. **CODHEM:** Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- h. **Conflicto de Intereses:** A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- i. **Discriminación:** Es un tipo de violencia laboral, que se manifiesta en la práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido;

Se entenderá por 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;

- j. Formación:** Al proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos;
- k. Hostigamiento sexual:** A la conducta que, con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía;
- l. Noticia de hechos:** Al acto a través del cual se hacen del conocimiento de la Unidad de Igualdad de Género conductas probablemente constitutivas de acoso sexual, hostigamiento sexual y/o violencia laboral;
- m. Órgano Interno de control** Al Órgano Interno de Control de la CODHEM;
- n. Persona servidora pública:** A toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza, en la CODHEM.
- o. Perspectiva de género:** A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, en la que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas, basadas en el género; que promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, y que contribuye a construir una sociedad en la cual las mujeres y los hombres tengan el mismo valor e igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social, en los ámbitos de toma de decisiones;
- p. Presunta víctima:** A la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser sujeta de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual, hostigamiento sexual y/o violencia laboral.
- q. Primer contacto:** Al momento en que la presunta víctima, expone su caso, preferentemente, ante la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, recibiendo la orientación y atención sobre las vías e instancias en dónde se dará seguimiento a su caso;
- r. Protocolo:** Al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de acoso sexual, hostigamiento sexual y/o violencia laboral de la CODHEM;
- s. Victimización Secundaria:** Al conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas de carácter negativo, que derivan de la experiencia de la víctima y suponen un choque entre las legítimas expectativas de la víctima y la inadecuada atención institucional recibida;
- t. Violencia laboral:** La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a otra, la humillan, ofenden o amedrentan

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

- a) Cero tolerancia a las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- b) Propiciar un ambiente libre de violencia laboral.
- c) Igualdad de género.
- d) Confidencialidad.
- e) Presunción de inocencia.

- f) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- g) Prohibición de represalias.
- h) Integridad personal.
- i) Debida diligencia
- j) Pro persona.
- k) No discriminación.

## **CAPÍTULO II**

### **PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **SECCIÓN PRIMERA**

#### **ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN**

6. Se deberán realizar, al menos, las siguientes acciones para prevenir el acoso sexual, el hostigamiento sexual y la violencia laboral al interior de la CODHEM.

- a. Promover una cultura institucional de igualdad de género, no discriminación y un clima laboral sano y seguro, con la finalidad de prevenir y erradicar conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral.
- b. Realizar campañas de difusión para prevenir y erradicar el acoso sexual, hostigamiento sexual y la violencia laboral.
- c. Garantizar al personal, que la denuncia presentada ante la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, no constituirá una causa de despido ni tendrá represalia alguna.
- d. Difundir la existencia y funciones de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

#### **Supervisión y control**

7. La CODHEM deja claro que el hostigamiento y/o acoso sexual y violencia laboral, están prohibidos y son penalizados. Se verificará si en el entorno laboral existe este tipo de comportamiento y observará:

- La existencia de bromas, piropos, observaciones y chistes con carga de intencionalidad sexual.
- Las críticas enfocadas a desvalorizar el trabajo o comportamiento de determinadas/os empleadas/os.
- La negativa a trabajar con determinadas personas.

## **Propiciar un ambiente laboral seguro y sano**

**8.** La CODHEM, a través de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, propiciará un ambiente de clima laboral seguro y sano, evitando que en los espacios laborales se den ambientes hostiles o abusivos. Como acción preventiva, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, mantendrá un control permanente que le permita erradicar los rasgos que caracterizan un ambiente propicio para el hostigamiento y/o acoso sexual y violencia laboral, tales como:

- La frecuencia de las conductas discriminatorias y su severidad.
- Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.
- Si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo del personal.

## **Dignidad y defensa de la persona**

**9.** La persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.

Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

## **Ambiente Saludable y Armonioso**

**10.** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental, estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento y/o acoso sexual y violencia laboral son contrarios a este principio.

Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.

## **Igualdad de oportunidades sin discriminación**

**11.** Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

## **SECCIÓN SEGUNDA ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

**12.** El personal adscrito a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia deberá:

- a. Capacitarse continuamente, sobre temas de perspectiva de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia laboral;
- b. Realizar acciones que permitan sensibilizar al personal de la CODHEM.
- c. Difundir el presente protocolo, enfatizando el procedimiento y las formas de denuncia.
- d. Generar instrumentos para recoger información sobre la percepción del personal adscrito a la CODHEM en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual que permitan implementar acciones de prevención y correctivas
- e. En caso de tener conocimiento de alguna situación de acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral, se deberá invitar a la presunta víctima, de tal circunstancia, a recibir la asesoría de primer contacto.

### **CAPÍTULO III PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN**

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

**13.** Las presuntas víctimas podrán interponer su denuncia ante las autoridades competentes el acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia laboral, a través de la vía que consideren más propicia, para lo cual la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia podrán brindar la orientación respectiva.

**14.** La presunta víctima podrá interponer la denuncia directamente ante el Órgano Interno de Control, en cuyo caso, podrá elegir si desea ser orientada y acompañada por el personal de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Si la persona denunciante decide tomar el primer contacto con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, para después presentar la denuncia correspondiente ante el Órgano Interno de Control; la Unidad de primer contacto contará con 48 horas para remitir el expediente, formado con motivo de la atención brindada, a la autoridad investigadora.

**15.** Dejando a salvo los derechos de las víctimas, se les asesorará para que puedan ejercitarlos en otras vías, ante las instancias competentes señaladas en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y en el Código Penal del Estado de México, siendo las siguientes:

- a) Salas regionales o Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje; y
- b) Fiscalía General de Justicia del Estado de México, a través de sus Agencias del Ministerio Público.

## **SECCIÓN SEGUNDA PRIMER CONTACTO**

**16.** El primer contacto que brinde la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia abarcará cuando menos, las etapas siguientes:

- a) Recepción de la noticia de hechos;
- b) Primera entrevista, y
- c) Seguimiento y/o acompañamiento.

La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, como parte del primer contacto, informará a las víctimas sobre la manera en que las leyes prevén las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia laboral como faltas administrativas de servidores públicos, así como la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario ante el Órgano Interno de Control y el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

Asimismo, brindará información sobre las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual en materia penal, así como la posibilidad de ejercitar su derecho a una denuncia para el ejercicio de la acción penal por parte del Ministerio Público.

## **SECCIÓN TERCERA PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN**

**17.** Las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, al recibir la noticia de hechos deberán actuar de la forma siguiente:

- a) Se conducirán con perspectiva de género y no discriminación.
- b) Generarán confianza en las presuntas víctimas al exponer los hechos;
- c) Respetarán la libertad de expresión de sentimientos, sin pronunciar juicios de valor;
- d) Serán empáticas ante la situación que enfrenta la presunta víctima;
- e) Mostrarán tranquilidad y proyectarán seguridad;
- f) Mantendrán equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Transmitirán mensajes claros, mediante lenguaje accesible y simple;
- h) Expresarán con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede brindar;
- i) Salvaguardarán 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) Actuarán con imparcialidad.



La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia será quien brinde seguimiento a la presunta víctima ante la autoridad investigadora, la autoridad substanciadora y, en su caso, ante el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

Asimismo, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia podrá gestionar ante otras instituciones públicas o privadas el apoyo profesional que se requiera para brindar una atención integral.

**18.** Las personas servidoras públicas de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia que brinden atención de primer contacto a las presuntas víctimas deberán contar con:

- a. Estudios de nivel superior, titulado en la licenciatura en derecho o psicología (según sea el caso).
- b. Conocimientos y sensibilidad en perspectiva de género.
- c. Capacidad de escucha activa y empatía;
- d. Capacidad en la toma de decisiones inherentes a sus atribuciones;
- e. Capacidad para trabajar en equipo;
- f. Capacidad de negociación y manejo de conflictos; y
- g. Habilidad para la comunicación efectiva y asertiva.

**19.** Las funciones de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, 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 les consulten sobre conductas relacionadas con acciones discriminatorias constitutivas de violencia laboral, acoso sexual y/u hostigamiento sexual, 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. Acompañar a la presunta víctima, si así lo solicitará esta, ante la instancia competente para que sea recibida su denuncia ante autoridad competente.
- d. Dar seguimiento cuando sea autorizado por la parte denunciante, desde el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa hasta la resolución y sentencia definitiva.

La atención especializada a la que se refiere el primer inciso de este artículo abarcará, cuando menos la asesoría jurídica y la orientación por profesionales de la materia.

**Métodos de conciliación:** Serán aplicados, a petición de parte y exclusivamente para los casos de violencia laboral que pudieran encuadrar como **no graves**, conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

**20.** Durante el primer contacto, se examinará si la presunta víctima necesita de auxilio o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, jurídico o cualquiera que requiera, por lo que se establecerá un vínculo de coordinación con otras dependencias y organismos auxiliares competentes que brinden la atención.

Con la finalidad de brindar una asesoría pertinente, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, podrá conocer el diagnóstico, resultados y documentos que emitan los especialistas, (personal médico, psicólogo, jurídico) siempre que sea autorizada por la presunta víctima. En caso de que no sea autorizada, se limitará a brindar la asesoría con los elementos que tenga, realizando la debida constancia de dicha negativa.

La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, garantizará la secrecía del nombre de la presunta víctima, así como de la persona denunciante y de la persona o personas probables responsables y, en todo momento, dará certeza a la presunta víctima de la confidencialidad, del manejo, uso, resguardo y de la preservación 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, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios.

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

### **SECCIÓN PRIMERA PRESENTACIÓN DE LA NOTICIA DE HECHOS**

**21.** La noticia de hechos ante la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia se puede presentar:

- a) **Personalmente**, en el espacio designado para tal efecto en las oficinas destinadas para la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.
- b) **Mediante escrito libre**, que contenga datos de contacto y firma autógrafa;
- c) **Vía correo electrónico que para tal efecto utilice la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, o a través de buzón designado para tal fin**, que contenga datos de contacto.

- d) **Vía telefónica** a los números designados a la oficina de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

## **SECCIÓN SEGUNDA ATENCIÓN DE LA NOTICIA DE HECHOS**

**22.** 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 y Erradicación de la Violencia procurará realizar, cuando menos, una entrevista 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) Existiendo la posibilidad de grabar la entrevista siempre y cuando se informe a la persona entrevistada y ésta lo autorice o a través de los formatos destinados para el efecto y minuta de trabajo.
- c) Hacer lo posible para que la presunta víctima esté cómoda y pueda sentir que: no se le culpa por el supuesto hecho violento; se le escucha; no se llega a conclusiones prematuras o se anticipan ciertas respuestas; puede confiar en una investigación completa y justa; no se le trata con estereotipos de género; y que se busca equilibrar una posible situación de desventaja.
- d) No se podrá juzgar la situación y deberá actuarse de manera imparcial.
- e) No se proferirán expresiones que tengan como efecto poner en duda los hechos que refiere la presunta víctima o la persona denunciante, así como la posibilidad de que hubiesen sido realizados por las personas a quienes se los atribuye y su condición como probablemente constitutivos de acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia laboral.
- f) 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.
- g) Si la persona denunciante o presunta víctima lo solicita, podrá estar acompañada de una persona de su confianza.

**23.** La presunta víctima o persona denunciante podrá recibir la atención profesional en materia jurídica y psicológica.

## **SECCIÓN TERCERA**

### **INTEGRACIÓN DEL EXPEDIENTE DE LA NOTICIA DE HECHOS**

**24.** Cuando la denuncia es recibida telefónicamente, se le escucha con atención sin interrupciones hasta que la persona concluya, se le explica el procedimiento a seguir, si acepta, se procede a tomarle los datos, se le citará para entrevistarla personalmente en un lapso no mayor a 24 horas hábiles o a conveniencia de la presunta víctima.

**25.** Cuando la denuncia es remitida por correo electrónico, se verifica si la persona presuntamente afectada señaló teléfono, si es así, se 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 sugiere comunicarse telefónicamente para concertar entrevista personal de acuerdo a su conveniencia.

**26.** Cuando se presenta la denuncia de forma personal, inmediatamente es atendida por una o un integrante de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

La entrevista se llevará a cabo por una o un integrante de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, quien podrá intervenir si tiene algún comentario relevante para fortalecer la entrevista, preferentemente que cuente con formación en Derecho, debiendo tomar los datos y la declaración. La entrevista durará el tiempo que ésta requiera.

- a) En la entrevista, se llenará el formato de denuncia con la información proporcionada por la persona ofendida, desde los datos personales hasta la declaración de los hechos; se le informa que podrían solicitarle durante el proceso pruebas para integrarlas a la denuncia. En caso de tener testigos, proporcionará sus nombres para entrevistarlos, informándole que ello ayudará a que la integración sea lo más ágil posible. De ser necesario se solicitará el apoyo de alguna persona de la institución que sea de la confianza de la presunta víctima, a quien decida participar en la averiguación, garantizándole que su intervención será confidencial.
- b) Se le informa a la persona que podrá ser atendida por un especialista en psicología que, a preferencia de la presunta víctima, podría ser servidor o servidora pública de la CODHEM, de contarse con un Licenciado o Licenciada en Psicología, o ser remitida a los servicios brindados por Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social o el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, para que valore su estado emocional y le ayude a superar algún daño que haya sufrido por la agresión recibida y que de ser necesario recibirá las terapias que la persona profesional determine, de igual forma se le informa a

detalle las vías a seguir, que son la administrativa, la laboral y la penal; la persona ofendida tendrá la libertad de decidir por cual vía actuar.

**Intervención jurídica:** La intervención jurídica deberá comprender lo siguiente:

- Una atención con perspectiva de género,
- Sensibilidad sobre el tratamiento de víctimas y la búsqueda de eliminación de situaciones asimétricas o discriminatorias.
- Información suficiente sobre los derechos de la presunta víctima y las vías legales de actuación y defensa.
- Orientación sobre los medios de prueba reconocidos en la legislación vigente.
- Orientación sobre la forma de presentar testigos ante las instancias competentes.
- Apoyo para asistir a la consulta de los expedientes administrativos o jurisdiccionales.

Se brindará asesoría jurídica general y objetiva respecto a cada procedimiento que puede iniciar, ya sea penal, administrativo o laboral, explicándole de manera precisa con lenguaje sencillo y accesible; estableciendo una relación de confianza encaminada a fortalecer la toma de decisiones de la presunta víctima, cuidando en todo momento que los argumentos proporcionados no generen en ella la intención de desistimiento, ya que el principal objetivo será brindar a la presunta víctima las herramientas necesarias con la finalidad de que ejerza sus derechos y tenga acceso a la justicia.

La abogada o abogado integrante de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, realizará el procedimiento de acuerdo a la normatividad correspondiente.

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

- Noticia de Hechos: la cual contendrá los mayores datos posibles de la probable víctima incluyendo los laborales como lugar de trabajo o adscripción; también comprenderá su declaración firmada; si hay negativa de firma, quedará asentado en la misma.
- Aportaciones de la presunta víctima: Puede ser el nombramiento de testigos y sus declaraciones o los elementos de prueba consistentes en documentos, grabaciones, correos, etc.
- Expediente de las partes.
- Reporte de si se remitió a ayuda psicológica o social.
- En su caso, demás elementos que se consideren necesarios.

**27.** La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia integrarán un expediente con número progresivo en relación a cada uno de los casos de los que tengan conocimiento, con los registros y las constancias que de ellos se deriven.

**28.** La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia dará cierre al expediente si la persona solicitante no da seguimiento a su asunto en un plazo de 30 días sin causa justificada.

## **CAPÍTULO V INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

### **SECCIÓN PRIMERA MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

**29.** La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, sin prejuzgar la veracidad de los hechos y, de acuerdo con las circunstancias del caso en particular, deberán realizar las gestiones necesarias, en caso de que la presunta víctima así lo considere, a fin de que, una vez presentada la denuncia ante la autoridad investigadora correspondiente, se adopten medidas de protección a favor de la presunta víctima, ante la instancia de Coordinación Administrativa o de Administración de Personal y/o Recursos Humanos, según sea el caso, tales como: cambio de adscripción o de ubicación física laboral de la presunta víctima o del agresor, cambio de horarios de labores, y demás acciones que sean eficaces para procurar su integridad, determinando la vigencia de las mismas.

Para efectuar las medidas referidas anteriormente, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia lo someterá ante el Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación, para lo cual deberá contar con el consentimiento escrito de la presunta víctima.

### **SECCIÓN SEGUNDA DE LA INVESTIGACIÓN**

**30.** El Órgano Interno de Control, tendrán a su cargo, en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de posibles actos de acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia laboral.

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.

## **SECCIÓN TERCERA SANCIONES**

**31.** Agotadas las etapas de investigación y substanciación del procedimiento disciplinario, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México resolverá en sentencia definitiva sobre la existencia de faltas administrativas graves de acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia laboral, con base en criterios ajustados a la perspectiva de género y tomando en cuenta los protocolos e instrumentos internacionales en la materia, imponiendo en su caso las sanciones que correspondan de acuerdo a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

**32.** Tratándose de actos u omisiones que hayan sido calificados como faltas administrativas no graves, el Órgano Interno de Control, será competente para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en los términos previstos en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

### **TRANSITORIO**

**PRIMERO.** Publíquese este Acuerdo en la Gaceta de Derechos Humanos, órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

**SEGUNDO.** El presente Acuerdo entrará en vigor y surtirá sus efectos a partir de la suscripción del mismo.

**TERCERO.** Se abroga el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Comisión de Derechos Humanos del Estado De México, publicado en la Gaceta de Derechos Humanos número 173, el 15 de noviembre de 2017.

**Emitido en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México, a los 24 días del mes de agosto de dos mil veinte.**

**Dr. en D. Jorge Olvera García  
Presidente**

## **DIRECTORIO**

### **PRESIDENTE**

Jorge Olvera García

### **CONSEJEROS CIUDADANOS**

Carolina Santos Segundo  
Leticia Bravo Sánchez  
Verónica Gómez Cerón  
Diana Mancilla Álvarez  
Gonzalo Levi Obregón Salinas

### **SECRETARIA GENERAL**

María del Rosario Mejía Ayala

### **DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

Karla López Carbajal

### **ÓRGANO INTERNO DE CONTROL**

Víctor Antonio Lemus Hernández

### **SECRETARIO PARTICULAR DEL PRESIDENTE**

Martín Arriaga Degollado

### **PRIMER VISITADOR GENERAL**

Víctor L. Delgado Pérez

### **VISITADOR GENERAL SEDE TOLUCA**

Luis Antonio Hernández Sandoval

### **VISITADOR GENERAL SEDE TLALNEPANTLA**

Saúl Francisco León Pasos

### **VISITADORA GENERAL SEDE CHALCO**

Mireya Preciado Romero

### **VISITADORA GENERAL SEDE CUAUTITLÁN**

Jovita Sotelo Genaro

### **VISITADOR GENERAL SEDE NEZAHUALCÓYOTL**

Gregorio Matías Duarte Olivares

### **VISITADOR GENERAL SEDE ECATEPEC**

María Yunuen Zavala Hernández

### **VISITADORA GENERAL NAUCALPAN**

Tiilcuetzpalin César Archundia Camacho

### **VISITADOR GENERAL SEDE ATLACOMULCO**

Javier Mercado Villanueva

### **VISITADOR GENERAL SEDE TENANGO**

Ricardo Vilchis Orozco

### **VISITADOR GENERAL DE SUPERVISIÓN PENITENCIARIA**

Carlos Felipe Valdés Andrade

### **DIRECTOR DE LA UNIDAD JURÍDICA Y CONSULTIVA**

Erick Segundo Mañón Arredondo

### **JEFA DE LA UNIDAD DE INFORMACIÓN, PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y EVALUACIÓN**

Sheila Velázquez Londaiz

### **JEFA DE LA UNIDAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL**

Guadalupe Elisenda Domínguez Contreras

### **DIRECTORA DEL CENTRO DE ESTUDIOS EN DERECHOS HUMANOS**

Gabriela Eugenia Lara Torres

Gaceta de Derechos Humanos, órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, editada por la Unidad Jurídica y Consultiva, Año XV, número 269, septiembre 1 de 2020.

#### **Dirección**

Erick Segundo Mañón Arredondo

#### **Subdirección de Asuntos Jurídicos**

Raúl Zepeda Sánchez

#### **Subdirección de Interlocución Gubernamental y Legislativa**

Mario Enrique Rosales Caballero

#### **Líder "A" de Proyecto**

Eduardo Castro Ruíz

#### **Inspector Projectista**

Carmen Angélica Casado García

#### **Auxiliar Administrativo de S.P.S.**

Lucía Dariana Roldan Ramos

#### **Analista "A"**

Jaime Jovani García Garduño

© D.R. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México Dr. Nicolás San Juan número 113, colonia Ex Rancho Cuauhtémoc, Toluca México, C. P. 50010, tel (01722) 2 36 05 60. Disponible en: [www.codhem.org.mx](http://www.codhem.org.mx)

Reserva de derechos al uso exclusivo núm. 04-2009-052611285100-109.

Número de Registro del Logotipo: 03-2009-050711425000-01.

La información que se publica es integral de acuerdo a como es emitida por las áreas solicitantes.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial sin previa autorización de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.