



PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO DE ELECCIONES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA



Organismo
Público
Local
Electoral

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 1º, 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.

La misma legislación instituye que el trabajo es un derecho, cuyos preceptos exigen respeto a la dignidad, a los derechos y libertades de las personas en el desempeño de sus funciones o actividades, independientemente de la edad, situación económica, género, preferencia sexual, origen étnico, discapacidades, religión, condiciones de salud, opiniones, estado civil o cualquier otra.

En este sentido, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, las leyes en materia laboral y administrativa, así como los diversos Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano, en especial la Convención para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará), consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que establecen acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de estas normas.

Las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo y atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

En tal virtud, es menester contar con herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación, de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, en el marco de la protección a los derechos humanos.

En este orden de ideas, se hace necesario establecer un instrumento de atención específico y especializado, por lo que el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana (IEPC), comprometido con estos principios rectores, emite el presente **Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral**, como una herramienta para brindar atención a la presunta víctima de este tipo de conductas, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que permita prevenir, atender y sancionar dichas faltas, garantizando así el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

El propósito fundamental es proporcionar los elementos para prevenir y atender las prácticas discriminatorias, el abuso de poder y la violencia; propiciar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano y brindar orientación bajo los principios de no re-victimización, confidencialidad y respeto a la dignidad de las víctimas.

En tal contexto, el Protocolo forma parte de una serie de documentos de auto regulación promotores de valores, como son el Código de Ética de la Función Electoral del Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana y el Decálogo para la Igualdad Sustantiva y No Discriminación entre Hombres y Mujeres en el IEPC. El primero de los cuales, se refiere a la igualdad de género y no discriminación como un principio básico y establece como compromiso el crear, mantener y participar en un ambiente de trabajo respetuoso, cortés, inclusivo, sin obstaculizar el cumplimiento de tareas y actividades entre compañeros/as de trabajo, ni sus oportunidades laborales por motivos de competitividad personal. Por su parte, el Decálogo contiene principios que afirman la utilización de un lenguaje incluyente; la sensibilización y formación en igualdad; la transversalidad de la perspectiva de género; la cero tolerancia al hostigamiento, acoso y violencia de género; la promoción de los derechos, entre otros.

De esta manera, en el presente ordenamiento se precisan los objetivos; el marco conceptual que permite definir y analizar los derechos humanos afectados, tales como: la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual y laboral y la discriminación; el marco jurídico hace referencia a los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte y a las normas federales y estatales, que reconocen y tutelan los derechos humanos de las personas.

Asimismo, se establecen los criterios de actuación para la prevención de prácticas de violencia de género y discriminación; el ámbito de acción y los principios que deberán regir la atención de las víctimas; las y los funcionarios e instancias responsables al interior del Instituto; así como el procedimiento de atención en casos de violencia de género y discriminación.

Finalmente, se establece la creación de un Comité para la atención y seguimiento de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten en el IEPC, el cual funcionará conforme a los lineamientos que se emitan una vez autorizado el presente protocolo.

OBJETIVOS

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en las diferentes áreas del IEPC, y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, en términos de los principios de igualdad de género y no discriminación previstos en el Código de Ética del Instituto.

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

- b)** Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- c)** Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que propicien el acceso a la justicia.
- d)** Señalar las vías e instancias competentes al interior del IEPC que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- e)** Contar con registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

MARCO CONCEPTUAL

I. Hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento y el acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias, como el escolar y el laboral; estas conductas pueden afectar a cualquier persona, sin embargo, el número de mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual es evidentemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.

En el ámbito laboral, que es el que se aborda en este protocolo, la manifestación del hostigamiento y acoso sexual representa una violación al derecho de las víctimas a trabajar en un ambiente digno y humano y restringe su acceso igualitario al empleo y a mejores condiciones de vida. De manera personal, las mujeres y los hombres que viven hostigamiento y acoso sexual se ven afectadas en su dignidad, su autoestima, su seguridad, su salud física y mental y en su desarrollo profesional.

Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. Sin embargo, no es propia de las mujeres, también los hombres son sujetos a estos actos.

Para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual en el Instituto, se consideraron las definiciones que provee la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

- **Hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **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.

Aunque existen múltiples definiciones, tanto a nivel teórico como legal, los conceptos de hostigamiento y acoso sexual se componen de los siguientes elementos:

- Son formas de violencia de género.
- Se trata de conductas de naturaleza sexual no recíprocas, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esas conductas, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona.
- Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- Son dos conductas que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

El hostigamiento y acoso sexual son conductas que vulneran:

- La integridad física, psíquica y moral.
- La libertad sexual.
- La dignidad e intimidad de la persona.
- El derecho a un ambiente saludable.
- El bienestar personal.

Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual:

- Cuando se presente un contacto físico o roce no deseado e innecesario que moleste y/o incomode a la posible víctima.
- Observaciones de contenido sexual indeseadas, así como miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten a la persona receptora.

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

- Bromas, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia personal o del cuerpo de la víctima.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- Exhibición de material pornográfico, de imágenes de naturaleza sexual u otras que incomoden a la persona en carteles, calendarios, pantallas de computadoras, o cualquier otro similar.
- Comentarios o actitudes de cualquier naturaleza que ofendan, humillen y/o discriminen a la persona en razón de su sexo, raza, religión, edad, discapacidad, etcétera.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas afuera de su lugar de trabajo, amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales y/o exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar dichas proposiciones.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa.
- En general todo tipo de comentarios, gestos, contacto físico que atenten contra la dignidad de la persona ofendida.

II. Hostigamiento y acoso laboral

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis número 1ª.CCLII/2014 concibe al acoso laboral como “una conducta que se presenta dentro de una relación laboral con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir, controlar o destruir”.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, ordenamientos que rigen las relaciones laborales entre los Trabajadores, son coincidentes en definir a la violencia laboral y docente a la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica y consiste en un acto o una omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación.

Conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento en el aspecto laboral:

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

- Cualquier conducta, cuando afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, etcétera.
- Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo.
- Vigilancia permanente y constante, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video.
- Violencia hacia las mujeres por sus funciones procreativas (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, etc.).
- Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente.
- Burlarse de posibles discapacidades de una persona.
- La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente.
- Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales.
- Proferir gritos o insultos.
- Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona.
- Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.

Se han establecido distintas formas de hostigamiento o de acoso laboral, atendiendo a la posición de la persona acosadora. Es posible afirmar que, sobre esta clasificación existe unanimidad de las diferentes posturas que han reflexionado sobre el tema en consideración.

Vertical:

Es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Por lo tanto, puede ser de tipo vertical ascendente, cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas, en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución, acosan a una persona que se encuentra en una posición superior. Por el contrario, el acoso vertical descendente de mayor ocurrencia, tiene lugar cuando una persona en una posición jerárquica superior, hostiga moralmente a su dependiente o subordinado o subordinada.

Horizontal:

Esta categoría de acoso laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega, con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

a sí misma los méritos ajenos. En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para el agresor o agresora, por ejemplo, debido a aspiraciones de ascenso, por celos o por un simple afán de acosar.

Mixto o Complejo:

En este supuesto, el acoso comienza como horizontal, pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación el jefe o jefa y, en lugar de intervenir en favor de la acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte de éste, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todas las personas agresoras.

No obstante lo anterior, el acoso laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral.

Acoso Discriminatorio:

Esta clase se debe diferenciar de un acoso laboral típico, por el hecho de inspirarse en motivos de discriminación, puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición. En el caso del acoso laboral en razón del género, se trata también de una forma de violencia contra las mujeres y/o hombres de una violación a sus derechos humanos que puede afectar su personalidad y mermar sus aspiraciones y crecimiento personal y profesional.

MARCO JURÍDICO

En este apartado delimitamos el marco jurídico aplicable para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el primer párrafo del artículo 4 garantiza la igualdad entre las mujeres y hombres ante la ley

El artículo 133 del mismo ordenamiento reconoce la obligatoriedad general de los tratados internacionales, los cuales forman parte de la normatividad nacional y los ubica en la misma jerarquía de las leyes federales, ocupando el rango inmediatamente inferior a la Constitución, en el orden jurídico mexicano.

El hostigamiento y acoso sexual, son considerados delitos de acuerdo al Capítulo II del Código Penal para el Estado de Chiapas. La Ley General de Acceso a una Vida Libre

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

de Violencia y la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas, establecen los principios rectores a una vida libre de violencia, que deberán ser observados en las políticas públicas: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación y la libertad de las mujeres.

Es importante señalar que el hostigamiento y acoso sexual no se limitan al aspecto penal, ya que por ser conductas que, para el caso que nos ocupa, suceden en el ámbito laboral, debe aplicarse también la normatividad laboral y administrativa para establecer las rutas de prevención y sanción.

Así, el hostigamiento y acoso sexual son un delito (materia penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral). Por tanto, puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

La información que se obtenga, genere o resguarde, con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

El nombre de la presunta víctima por hostigamiento o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define al Hostigamiento como: “El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la agresora en el ámbito laboral, que expresa en conductas verbales, físicas o ambas”.

Instrumentos federales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Código Penal Federal

Tratados

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8.
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Instrumentos internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26.
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980).
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993).
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994).
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004).

Instrumentos estatales

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas.
- Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chiapas.
- Código de Elecciones y Participación Ciudadana del Estado de Chiapas.
- Código Penal para el Estado de Chiapas.
- Reglamento Interno del IEPC.
- Reglamento para los Procedimientos Administrativos Sancionadores del IEPC.

Estatutos

- Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL.

El Comité es el órgano colegiado creado por el Consejo General del Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana de Chiapas, encargado de dar seguimiento y generar información estadística sobre los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, que se susciten en el Instituto. Podrá sesionar ordinariamente de manera trimestral, para conjuntar el informe de los casos que se presenten. Podrá reunirse de

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

manera extraordinaria cuando así se considere necesario. Lo anterior con base en lo establecido por el Reglamento de Sesiones del Consejo General y de las Comisiones.

El Comité se conformará de la siguiente manera:

- Presidirá el Secretario Ejecutivo del Instituto.
- Titular de la Secretaría Administrativa. Integrante
- Titular de la Dirección Ejecutiva Jurídica y de lo Contencioso. Integrante
- Titular de la Unidad Técnica del Servicio Profesional Electoral. Integrante
- La Secretaría Técnica estará a cargo de la o el titular de la Unidad Técnica de Género y No Discriminación.

Deberán cerciorarse que las personas a quienes designen para formar parte del Comité, no cuenten con antecedentes de conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Atribuciones del Comité

De las atribuciones conferidas al Comité:

- Registro de casos hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos, de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Aportar la información cualitativa sobre las sugerencias y buenas prácticas que se identifiquen de la prevención, atención, y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Valorar y dejar constancia de la probable gravedad de las conductas y verificar el contexto y vulnerabilidad.
- Conformar el informe trimestral y anual de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Prevenir el hostigamiento y acoso sexual o laboral, mediante programas o proyectos orientados a disminuir los casos, así como aprobar, discutir y observar las propuestas presentadas por la Unidad de Género y No Discriminación.

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

- Recibir a través de la Secretaría Técnica, las quejas y/o denuncias que por hostigamiento y acoso laboral o sexual se presenten.
- Turnar a la Secretaría Administrativa y Contraloría General del Instituto, los casos de hostigamiento y acoso, tratándose del Personal de la Rama Administrativa
- Turnar a la Unidad Técnica del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto y a la Contraloría General del Instituto, tratándose de miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- Llevar a cabo el acompañamiento y seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- A juicio de quien preside el Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá proponer a este, medidas preventivas que tiendan a la protección de la presunta víctima como: la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas. Estas medidas deberán contar con la anuencia de la presunta víctima.
- El Comité comunicará a la presunta víctima y a las personas encargadas de las Instancias Orientadoras las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.
- El Comité dará vista a la Contraloría General del Instituto, de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

PREVENCIÓN

Tratándose de acciones para la prevención de actos de violencia sexual o laboral, se considera que éstas son “cualquier acción, programa, política pública o iniciativa promovida o desarrollada por el Estado o por la sociedad civil, que tienen como propósito evitar que se cometan actos de violencia en cualesquiera de sus tipos, modalidades o manifestaciones, teniendo como escenario el antes de la perpetración del hecho, y como finalidad contribuir a la protección y salvaguarda de los derechos humanos y evitar su afectación mediante la comisión de conductas discriminatorias, delictivas, ilícitas u omisas”.

Acciones preventivas que deberá observar el IEPC

1. Un pronunciamiento del Consejero Presidente en el que estipula que el IEPC está comprometido con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como el compromiso de investigar todas las quejas y de tomar medidas disciplinarias de ser necesario.

2. Dotar de información a todas las personas de las diferentes áreas administrativas al interior del IEPC, que afirmen la sensibilización y convicción de que el hostigamiento y acoso sexual y laboral en cualquiera de sus formas es inaceptable.
3. La integración de un Comité integrado por las áreas estratégicas de la Institución, el cual realizará acciones de prevención, asesoramiento y atención de las quejas por hostigamiento y acoso sexual y laboral. El Comité es la primera instancia cercana y directa que tendrá el personal dentro de los centros laborales para externar su queja y recibir orientación para solucionar los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.
4. La publicación impresa de un folleto o vínculo en la página web, que incluirá el pronunciamiento mencionado en el punto 1, y los números telefónicos, direcciones de correo electrónico y los nombres de las personas facultadas para atender las quejas por hostigamiento y acoso sexual y laboral.
5. Campañas de difusión permanentes respecto a qué es y cómo prevenir el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.
6. Generar un mecanismo de protección durante y después del procedimiento que preserve a las víctimas por hostigamiento y acoso sexual y laboral de represalias por haber presentado una queja, demanda o denuncia.

Dichas acciones deberán difundirse con información clara y concreta sobre las características del hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, así también enseñar a identificar posibles conductas que alteren derechos laborales (acoso/hostigamiento), de tal suerte que todo el personal del IEPC, sepa distinguir en qué momento una conducta se considera hostigamiento y acoso sexual o violencia laboral, así como las formas de denuncia.

DEL ÁMBITO DE ACCIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo es de observancia general para todo el personal del IEPC. El Consejo General vigilará el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el mismo.

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN

En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) No tolerancia de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

- b)** Igualdad de género.
- c)** Confidencialidad.
- d)** Presunción de inocencia;
- e)** Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- f)** Prohibición de represalias.
- g)** Integridad personal.
- h)** Debida diligencia.
- i)** Principio Pro persona.

DE LOS RESPONSABLES DE LA ATENCIÓN

La aplicación de las disposiciones de este Protocolo corresponde al Consejo General, a la Junta General Ejecutiva, al Consejero Presidente, a los Consejeros Electorales, al Comité de Seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral y a todos los servidores públicos del Instituto, en el ámbito de sus respectivas competencias, quienes tendrán la obligación de velar por su estricta observancia.

LAS INSTANCIAS ORIENTADORAS DEL IEPC

Las personas encargadas de atender en una primera instancia a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, serán nombradas por el Secretario Ejecutivo de este Instituto, y será preferentemente personal de las siguientes áreas:

- Unidad de Género y No Discriminación
- Dirección Ejecutiva Jurídica y de lo Contencioso
- Unidad Técnica del Servicio Profesional Electoral Nacional.

La Unidad de Género y No Discriminación, mantendrá actualizado el directorio de las personas nombradas de las Instancias Orientadoras y publicarlo en los medios electrónicos públicos de la institución; y proveerá o guiará en lo necesario en caso de que la presunta víctima requiera atención especializada médica, psicológica o de otra índole.

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

La Dirección Jurídica brindará orientación jurídica a la presunta víctima, sobre las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual deben ejercerlos, en un ámbito diverso al laboral.

En cualquiera de los casos, las personas nombradas para las instancias orientadoras remitirán de manera inmediata al Comité de Seguimiento del Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto, la denuncia de los hechos formulados por la presunta víctima.

Las personas encargadas de las Instancias Orientadoras deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y acoso sexual;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- g) Comunicar a la Presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

Son funciones de las personas encargadas de las Instancias Orientadoras, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda.
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual y laboral, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos.
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o el Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva.
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

- e) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
- h) Turnar de manera inmediata a la Secretaria Técnica del Comité, las quejas o denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral tipificadas por el Código Penal para el Estado de Chiapas como delitos, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- j) Capturar las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine el Comité.
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.

DE LA DENUNCIA O QUEJA ANTE EL INSTITUTO

La queja o denuncia será presentada ante cualquiera de las instancias orientadoras referidas en el presente protocolo.

De las formas de presentación de la queja o denuncia

1- Escrita

Esta deberá contener lo siguiente:

- Nombre, área de adscripción y cargo de la presunta víctima.
- Especificar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos.
- Realizar una narración breve, clara y sucinta, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos (día, lugar, hora aproximada, personas involucradas, entre otros).
- Deberá ofrecer y aportar pruebas que crea pertinentes (documentales públicas, privadas y testimoniales)
- Firma autógrafa de la persona denunciante.

2- Verbal

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

La presunta víctima deberá presentarse ante las instancias orientadoras y narrar los hechos, debiendo las instancias orientadoras asentar por escrito la narrativa de la presunta víctima que al menos contendrá:

- Nombre, área de adscripción y cargo de la presunta víctima.
- Especificar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos.
- Realizar una narración breve, clara y sucinta, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos (día, lugar, hora aproximada, personas involucradas, entre otros).
- Deberá ofrecer y aportar pruebas que crea pertinentes (documentales públicas, privadas y testimoniales)

En caso de urgencia, la denuncia se podrá realizar de manera telefónica, a lo cual la persona denunciante deberá realizar la ratificación de los hechos ante las instancias orientadoras en un plazo no mayor a 2 días hábiles, una vez concluido dicho plazo y no existir ratificación, se tendrá como no interpuesta.

PROCEDIMIENTOS EN CASO DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL

Cuando derivado de la queja o denuncia se advierta que la responsabilidad recaerá sobre un miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional, deberá atenderse de conformidad con lo establecido en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, así como a los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para los miembros del servicio en los OPLE.

Se entiende por *Procedimiento Laboral Disciplinario* la serie de actos desarrollados por las autoridades competentes, dirigidos a resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias a Miembros del Servicio de los Organismos Públicos Locales Electorales que incumplan las obligaciones y prohibiciones a su cargo e infrinjan las normas previstas en la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.

Este procedimiento es de naturaleza laboral y se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, los lineamientos en la materia y los criterios que servirán como guía respecto de las resoluciones que para tal efecto emita la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

La autoridad instructora de dicho procedimiento es la Unidad Técnica del Servicio Profesional Electoral, y la Resolutora el Secretario Ejecutivo de este organismo electoral.

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

De conformidad con los Lineamientos, las quejas o denuncias por violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, recibirán la atención siguiente:

- I. Cuando sean recibidas por correo electrónico o vía telefónica, se brindará orientación al quejoso o denunciante, y en caso de que así lo decida, se le solicitará que presente denuncia o queja observando los requisitos previstos en el artículo 664 del Estatuto.
- II. Cuando la parte quejosa se presente ante la autoridad instructora se le brindará la orientación correspondiente.
- III. Cuando la queja o denuncia sea recibida en forma física y cumpla con los requisitos previstos en el artículo 664 del Estatuto, se le tendrá por formalizada, la autoridad instructora deberá suplir las omisiones, errores o deficiencias en que hubiera incurrido la parte quejosa.

Cuando derivado de la queja o denuncia se advierta que la responsabilidad recae sobre el personal de la Rama Administrativa, se estará a lo dispuesto al contenido del Estatuto del Servicio Profesional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral, en términos de lo dispuesto por el artículo 740 que establece.

Artículo 740: Las disposiciones generales y procesales establecidas para el Procedimiento Laboral Disciplinario en el Instituto y del recurso de inconformidad respectivo, se aplicarán supletoriamente para el Personal de la Rama Administrativa de los OPLE, con el objeto de que se apeguen a los principios rectores constitucionales en la materia y, especialmente, al debido proceso legal

ORIENTACIÓN JURÍDICA

Corresponderá al personal de la Dirección Ejecutiva Jurídica y de lo Contencioso brindar la orientación a las personas involucradas, si así lo solicitan, acerca de los mecanismos y/o procedimientos extra institucionales, así como las autoridades que puedan acudir.

VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

- a) Personas encargadas de las Instancias Orientadoras

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

b) Comité

c) Autoridad Instructora de los Procedimientos Laborales Disciplinarios, en términos de lo dispuesto por el Estatuto del Servicio Profesional electoral Nacional y de la Rama administrativa del Instituto Nacional Electoral.

d) Autoridad Resolutora de los Procedimientos Laborales Disciplinarios en términos de lo dispuesto por el Estatuto del Servicio Profesional electoral Nacional y de la Rama administrativa del Instituto Nacional Electoral.

e) Contraloría General del Instituto.

f) Autoridad resolutora

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

En atención a la presunta víctima, las personas encargadas de las Instancias Orientadoras deberán identificar si la presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. Las personas encargadas del primer contacto con el fin de otorgar la orientación pertinente, podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

Las personas encargadas del las Instancias Orientadoras garantizarán a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, orientación y acompañamiento.

SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL

El Órgano interno de control y la autoridad resolutora de los procedimientos laborales disciplinarios de la rama administrativa y del Servicio Profesional emitirán lo relativo a efectos de fincar las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

REGISTROS DE CASOS HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL

La Unidad de Género y No Discriminación, contará con un registro de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sus modalidades en el servicio público, de sus

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

La Unidad de Género y No Discriminación elaborará un informe anual sobre Denuncias de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el IEPC.

ATENCIÓN Y MEDIDAS TEMPORALES

Las personas encargadas del primer contacto pondrán en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.

INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

La Contraloría General del Instituto acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

En caso de que de la vista que el Comité haga al área de quejas de la Contraloría General del Instituto, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Contraloría General del Instituto llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

El IEPC deberá incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos de sensibilización y capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.

Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente el IEPC deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto Nacional de las Mujeres. Asegurarse que en esas acciones también se incluyan a los varones.

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

Considerarse también contenidos del CEJA o cualquier otra institución que vele por los derechos de hombres y mujeres